



91760

Bogotá,

15 MAYO 2013

URGENTE

Señora  
LUZ ANGELA MONTES NIETO  
E-mail: luzangelanieto@hotmail.com  
Bogotá, D.C.

ASUNTO: Radicado 102821  
Modificaciones al contrato - comisiones

Damos respuesta a su solicitud de concepto radicada con el número del asunto, mediante la cual señala que tiene un contrato a término fijo, le pagan el salario mínimo mas comisiones por venta y arriendo de inmuebles, que este valor se lo cancelan previo una cuenta de cobro y le hacen reterfuente y solicita la asesoren ya que está embarazada y le van a hacer modificaciones al contrato sobre las comisiones, en los siguientes términos:

El Código Sustantivo del Trabajo, en materia de salarios señala:

**"ART. 127. Subrogado. L. 50/90, art. 14. Elementos integrantes. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. (subrayado fuera de texto)**

Conforme a la norma antes citada, la remuneración ordinaria que se cancela a un trabajador por la prestación de sus servicios puede ser fija o variable, entendiéndose por salario fijo, el pactado por unidad de tiempo días, semanas, meses, es decir que no sufre modificación, en contraprestación con el salario variable que es aquel que se determina de acuerdo con el resultado de la actividad desplegada por el trabajador, es decir realizada a destajo, por unidad o por tarea.

Sobre la materia se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia en sentencia de fecha 5 de octubre de 1987 en la cual señaló: "... el salario no deja de ser fijo porque en su ejecución se reconozca trabajo suplementario, dominicales, viáticos, ni porque el pago en algún momento incluya una bonificación esporádica, o condiciones al cumplimiento de determinados eventos, como el incremento de la producción por ejemplo..."

De esta forma es claro, que si las partes han acordado la remuneración por el servicio bajo la modalidad de salario fijo, pero además recibe otros emolumentos por concepto de horas extras y recargos, incrementos, comisiones sobre ventas, bonificaciones habituales, el salario fijo no dejará de serlo por el hecho de que el trabajador vea incrementado su salario.

Así las cosas y para el caso en consulta, las comisiones sobre ventas hacen parte del salario en los términos del artículo 127 del CST y como tal deben ser canceladas dentro de la nómina y su valor debe tenerse en cuenta para el pago de todas las prestaciones sociales a que tiene derecho la trabajadora.

De otra parte, la maternidad goza de una especial protección del Estado, denominado por la Corte Constitucional como "fuero de maternidad", en cuya sentencia T – 040A de 22 de enero de 2001, señaló lo siguiente:



Ministerio del Trabajo  
República de Colombia

Prosperidad  
para todos

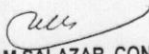
*"En múltiples oportunidades esta Corporación se ha pronunciado respecto a la especial protección, que consagra la Constitución a la mujer en estado de embarazo; es así como la jurisprudencia constitucional ha reiterado que la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una "estabilidad laboral reforzada"; asimismo ha indicado, que el despido de la mujer por razón de su estado de gestación es ineficaz y, por lo tanto, procede el reintegro además del pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a las que haya lugar; también ha destacado la jurisprudencia que la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que aparea, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo, es decir, a una estabilidad laboral o lo que se ha denominado el "fuero de maternidad" y por último ha considerado que para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente no es dable terminar el contrato de trabajo a término fijo, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo".*

Con ocasión de la Sentencia T - 95 de 2008, la Corte Constitucional manifestó que la protección legal dispuesta en los Artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, encontraba sustento cuando las mismas eran apreciadas en sentido extenso y no restrictivo, de tal forma que el Fuero de Maternidad iniciaba no desde la fecha en que la trabajadora diera aviso al empleador de su estado de embarazo, sino desde cuando fisiológicamente dicho evento ocurrió y con el fin de garantizar sus derechos constitucionales y legales, la carga de la prueba dejaría de ser el aviso o la notificación que ésta hiciera a su empleador, para bastar con la simple prueba médica de la existencia del nuevo ser, prueba que determinara una fecha cercana del inicio de la nueva vida y que dicho evento, hubiera tenido ocurrencia en vigencia de una relación laboral, independientemente de la duración del contrato de trabajo suscrito.

En consecuencia, el contrato de trabajo de la trabajadora en estado de gravidez deberá mantenerse al menos, durante el periodo de estabilidad laboral reforzada de que trata la norma, cual es durante el embarazo y los tres meses posteriores al parto, independientemente de que el contrato sea a término fijo.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no será de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

  
**MYRIAM SALAZAR CONTRERAS**  
Coordinadora Grupo de Apoyo Jurídico, Normativo y de Consultas

Proyectó: Ligia R. -04-2013  
Aprobó: Myriam Salazar C. 04-2013