



CONCEPTO BONIFICACIONES SALARIO

En una relación laboral, un trabajador recibe pagos que la ley ha considerado que no constituyen salario. Al ser así, estos pagos no forman parte de la base para el cálculo y pago de Prestaciones sociales, Aportes parafiscales y Seguridad social.

El Código sustantivo del trabajo en su artículo 128, expresamente señala que pagos no constituyen salario:

“Pagos que no constituyen salarios. *No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad”.*

Es natural que los pagos por gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo, etc., no deban formar parte del salario, toda vez que no son ingresos que vaya a incrementar el patrimonio del trabajador, puesto que sólo son una especie de reembolso de lo que el empleado debió gastar para poder desarrollar su actividad laboral.

De los pagos considerados como no constitutivos de salario que merecen especial atención por sus efectos negativos para los trabajadores y positivos para las empresas, son los pagos que pueden ser acordados como no salariales entre el trabajador y el empleador.

La ley permite que el trabajador y la empresa pacten que determinados conceptos y valores no constituyan salario. Este acuerdo debe estar contenido en el respectivo contrato, y debe ser mediante mutuo acuerdo.

Al considerar que un pago no constituye salario, significa que esos pagos no forman parte de la base para el cálculo de las prestaciones sociales, aportes parafiscales ni de la seguridad social.



Para las empresas esto es un gran beneficio puesto que les permite reducir su carga prestacional y parafiscal, que por demás es bien costosa, puesto que por estos conceptos la empresa debe pagar aproximadamente un 45% del salario. Esto quiere decir que si se le paga a un empleado un sueldo de \$1.000.000, debe la empresa pagar adicionalmente \$450.000 por prestaciones, seguridad social y parafiscales, lo que hace que la carga laboral de la empresa sea considerable, lo cual es muy difícil de soportar por la pequeña y mediana empresa.

Al pactar pagos como no constitutivos de salario, la empresa se esta ahorrando el pago de sumas considerables por las cargas prestacionales y parafiscales.

Para el trabajador, en cambio, sus beneficios se disminuyen, puesto que sus prestaciones como la prima de servicios y las cesantías, y los aportes a fondos de pensión, al tener una base inferior, se ven menoscabadas.

La ley no precisa cual es el monto máximo que se puede pactar como no constitutivo de salario, por lo que las empresas puede de alguna manera abusar de esta prebenda legal. Algunas, inclusive, en sueldos de 4 salarios mínimos, han pactado que 3 no constituyen salario, lo cual es obviamente exagerado y abiertamente perjudicial para el empleado, pero hasta tanto la ley no reglamente ese aspecto, o la corte se pronuncie, las empresas pueden, bajo el amparo de la ley, continuar con este tipo de estrategias.

Las empresas aprovechan estos beneficios que la ley permite para disminuir su carga laboral, y si bien dice la ley, que el pacto debe estar basado en la voluntad de las dos partes (trabajador – empresa), esto no siempre sucede (nunca sucede), puesto que la empresa termina imponiendo su voluntad y condiciones ante la necesidad de empleo del trabajador, por lo que un Contrato de trabajo, siendo objetivos, no es un acuerdo de voluntades, sino la voluntad del patrono, debido que el trabajador no tiene otra alternativa diferente a ceder a las condiciones y pretensiones de la empresa. Y para la ley, el hecho que el trabajador haya firmado un contrato, supone ya la existencia de la voluntad de aceptar lo contenido en el mismo.

No se puede desconocer que esta excepción permitida por la ley, es justa para los pequeños empresarios quienes no tienen la fortaleza financiera para asumir pagos laborales elevados.

También se podría decir, que este tipo de concesiones pueden de alguna forma incrementar las posibilidades de la empresa para generar empleo, planteamiento que muchos consideran equivocado, con el argumento que el empleo es propio y consecuencia del crecimiento económico, mas no producto de una flexibilización laboral, que el único efecto que consigue es el de incrementar el margen de utilidad del empresario.



Con todo el respeto que merecen la mayoría de los Contadores que han opinado sobre este artículo, cometen un gran error al creer que el artículo 128 del CST y el artículo 17 de la Ley 344 de 1996 los está facultando para convertir en pagos ocasionales y no salariales lo que realmente es salario.

Discrepo parcialmente de lo planteado por el señor Victor Murcia en el comentario que me antecede. De hecho, ya hay varias sentencias donde plantean que si los “premios” o “bonificaciones” están atados al nivel de productividad del empleado, bien pueden tenerse como constitutivos de factor salarial; pero eso sí, habiendo comprobado previamente la prevalencia de la realidad sobre las formas y/o textos del contrato

Un pequeño repaso: ¿qué elementos constituyen salario?

El Código Laboral en su artículo 127 establece cuales son los elementos que integran en salario:

*Art. 127. 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.”*

Ojo: las bonificaciones habituales son salario

Esto quiere decir que si el empleador acostumbra a dar todos los meses dinero a sus empleados por premio a su buen resultado o para compensar una buena gestión, por ser una práctica **habitual o frecuente** lo convierte en una **cancelación periódica**, que en caso de un conflicto laboral, el juez lo tendría en cuenta para considerarlo parte del salario y como tal, se ordenaría la reliquidación de todas las prestaciones sociales sobre ese nuevo valor.

¿Cómo evitar lo anterior, sin dejar de dar bonificaciones a los trabajadores?

Lo primero que se debe establecer es que el regalo o la bonificación ocasional tienen ese carácter de excepcional y como tal, pueden ser en cualquier fecha del año. Lo importante es que ese dinero, ni es obligatorio darlo, ni siempre tiene que darlo en la misma fecha del año.



Por ello, un regalo en dinero que haga una o dos veces en el año el empleador a sus trabajadores no se constituye en salario, lo importante es establecer claramente con sus trabajadores que dicho pago es eso: un regalo o una bonificación excepcional u ocasional.

Si el pago se lo hace por consignación bancaria junto con salarios, en la próxima tirilla o colilla de pago, detalle que ese valor corresponde a regalo o bonificación extraordinaria.

Si el pago se lo hace en dinero en efectivo (frecuente en pequeñas empresas) el empleador o jefe de nómina debe hacer un recibo describiendo el carácter de dicho pago y conservarlo, en caso de una demanda, el empleador podrá demostrar que ese pago **no constituye** salario.

Concepto N° 160894 del 11 de junio de 2008

Señora
PATRICIA NICHOLLS ARANGO
Bogotá D. C.

Respetada señora Nicholls:

En atención a la comunicación de la referencia, donde consulta si un bono compensatorio entregado a una trabajadora como reconocimiento a su hoja de vida, su nivel y capacidad profesional alcanzada, que le fue cancelado durante tres meses consecutivos sin que se hubiera dispuesto expresamente que no constituiría salario, constituye salario, esta oficina se permite manifestar:

En primer lugar, es importante tener en cuenta lo estipulado por el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, respecto de los elementos integrantes del salario:

"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, sobre sueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, - valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones".

En ese orden de ideas, todo lo recibido por el trabajador como contraprestación por sus servicios, será salario. Sin embargo, es de tener en cuenta la libertad que le asiste a las partes de poder convenir que algunos pagos no constituyan salario para efectos de la liquidación de prestaciones sociales, tal cual lo dispone, el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, que dice:



"Pagos que no constituyen salario.

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de Navidad". (Subrayas fuera del texto original).

Al respecto se ha pronunció la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia Corte Suprema de Justicia, del 12 de Febrero 12 de 1993, radicado 5481.

"..puesto que dichos preceptos no disponen, como pareciera darlo a entender una lectura superficial de sus textos, que un pago que realmente remunera el servicio, y por tanto constituye salario, ya no sea en virtud de disposición unilateral del empleador, o por convenio individual o colectivo de sus trabajadores. En efecto, ni siquiera el legislador le está permitido contrariar la naturaleza de las cosas, y por lo mismo no podría disponer que un pago que retribuye la actividad del trabajador ya no sea salario. Lo que verdaderamente quiere decir la última parte del artículo 15 de la Ley 50 de 1990, aunque debe reconocerse que su redacción no es la más afortunada, es que a partir de su vigencia pagos que son "salario" pueden no obstante excluirse de la base de computo para la liquidación de otros beneficios laborales (prestaciones sociales, indemnizaciones, etc.)." (Subrayas fuera del texto original).

Así las cosas, de conformidad con el artículo 128 transcrito, no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Cuando las partes expresamente lo dispongan, podrá excluirse de la base para el cálculo de las prestaciones sociales, los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractual mente u otorgados en forma extralegal por el empleador, que no



constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

Por lo anterior, teniendo en cuenta que la bonificación entregada a la trabajadora fue por mera liberalidad de la empleadora, no obstante haber sido cancelada en tres diferentes oportunidades, podría considerarse que dicha bonificación no estaría retribuyendo el trabajo desarrollado por ella, sino que se trataría de una mención o un premio que le fuera otorgado.

Por último es de tener en cuenta que en virtud de lo dispuesto por el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios de este Ministerio, "...no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores", razón por la cual, de considerar vulnerado alguno de sus derechos como trabajador, inicialmente podría acudir ante el Señor Inspector de Trabajo más cercano a su residencia y exponer el caso, quien citará a las partes para que en audiencia, busquen llegar a un acuerdo conciliatorio respecto de las discrepancias comentadas. De no lograrlo, la parte que así lo considere, podrá acudir ante el Señor Juez Laboral, quien es el único funcionario competente para declarar derechos, quien, agotado el trámite del proceso ordinario correspondiente, mediante sentencia determinará los derechos laborales que le puedan corresponder.

El presente concepto tiene el alcance que determina el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordial saludo,

NELLY PATRICIA RAMOS HERNÁNDEZ

Jefe Oficina Asesora Jurídica y de Apoyo Legislativo

Bonificaciones habituales con respecto de las cuales se ha pactado que no constituyen salario: mediante sentencia del 8 de julio de 2010 (Consejera Ponente: Dra. Martha Teresa Briceño; No. interno 17329), el Consejo de Estado señaló que si hubo pacto para que el pago de bonificaciones habituales no fuera constitutivo de salario, dicho pago no hace parte de la base para liquidar los aportes parafiscales y los de la seguridad social. La DIAN había considerado que el hecho de ser habituales convertía en salario las bonificaciones. Para el Consejo de Estado, la opinión de la DIAN es una interpretación errónea del artículo 128 del C.S.T. y del artículo 17 de la Ley 334 del 1996.



Otro aspecto que analizó el Consejo de Estado fue el de si dichas bonificaciones son, o no, deducibles. Según la DIAN, las bonificaciones no eran deducibles ya que provenían de la mera liberalidad. A la opinión de la DIAN, el Consejo de Estado contestó de igual manera a lo que había señalado en sentencia de octubre 13 de 2005, esto es,:

“... ‘no se puede negar de manera general el carácter de deducibles de los pagos efectuados al trabajador, a título de participaciones de utilidades y bonificaciones ocasionales, porque al provenir de una relación laboral entre la empresa y sus empleados como forma de remuneración por el servicio prestado, independientemente de que no sean salario ni factor prestacional, constituyen pagos laborales que necesariamente inciden en la generación del ingreso y por ende son gastos que aminoran la base gravable de imposición’...”.

Ministerio de la Protección Social

Concepto 59245

02-03-2010

Asunto: Radicado 14466. Bonificación.

Señor **Prada:**

Damos respuesta a su solicitud de concepto radicada con el número del asunto, mediante la cual consulta si la bonificación adicional reconocida por el empleador a la trabajadora doméstica interna, hace parte integrante del salario, en los siguientes términos:

Como usted hace alusión al salario integral en su comunicación, observa la Oficina oportuno pronunciarse con fines informativos sobre esta modalidad salarial, a partir de las siguientes consideraciones:

Dentro del marco de la legislación laboral colombiana el legislador estableció la posibilidad de que las partes acordaran como remuneración por los servicios prestados, el pago del salario integral, en el que se incluyeran el salario básico más las prestaciones sociales (auxilio de cesantía, intereses a las cesantías, prima de servicios).

En este sentido, el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo señaló las condiciones del salario integral, siendo las siguientes:



"2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. (subrayado fuera de texto).

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos"

De acuerdo con la norma transcrita, puede hablarse de salario integral cuando las partes así lo hayan acordado por escrito, el cual en ningún caso podrá ser menos de diez (10) salarios mínimos legales mensuales más el 30% correspondiente al factor prestacional, siendo establecido el salario mínimo integral para el presente año en \$6.695.000.

Este salario integral comprende varios conceptos a saber: la retribución del trabajo ordinario; la compensación anticipada de prestaciones sociales como las primas de servicios, cesantías, intereses a las cesantías; primas extralegales, recargos por laborar horas extras, nocturno y por trabajar días de descanso obligatorio y beneficios, excepto las vacaciones, indemnizaciones que se generen y aportes a la seguridad social en salud, pensión y riesgos profesionales.

De manera que, si se ha pactado por escrito con la trabajadora del servicio doméstico un salario integral, en donde estén incluidas todas las prestaciones sociales, deberá tener en cuenta los siguientes valores:

El salario integral mínimo legal establecido para el año 2010 es de \$ 6.695.000

El salario integral mínimo legal establecido por un día es de \$ 223.166

El salario integral mínimo legal establecido por hora es de \$ 27.895

Una vez realizadas las anteriores precisiones, procedemos a señalar frente a su inquietud que el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 127, determinó los elementos que se incluyen dentro del salario, indicando los siguientes conceptos:

"ARTICULO 127. 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).

Por su parte, el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo establece las sumas de dinero que recibe el trabajador y que no se incluyen dentro del salario, señalando las siguientes:

"ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. (subrayado fuera de texto).

Sobre el tema, la Corte Suprema de Justicia en la sentencia 8269 de junio 25 de 1996: se pronunció al respecto, señalando lo siguiente:

"... la índole de un derecho no se desnaturaliza por su origen unilateral o bilateral, por esta razón si un pago en realidad retribuye de manera directa aunque no inmediata el trabajo, su naturaleza no puede ser otra distinta a la de un salario, puesto que constituye salario toda remuneración del servicio prestado subordinadamente cualquiera sea la forma que adopte o la periodicidad del pago. Por ello la denominación es algo meramente accidental; y de todos modos, como acertadamente lo recuerda la réplica, en su sentida natural y obvio la expresión "gratificación" no es sinónimo de "gratuidad", puesto que uno de sus significados es el de "remuneración fija que se concede por el desempeño de un servicio o cargo" y en cambio, "gratuito" es aquello que se da "de balde o de gracia".

En este orden de ideas, es preciso señalar que si la bonificación es reconocida por el empleador como retribución del trabajo y por el desempeño en el cargo, deberá entenderse que hace parte integrante del salario en los términos señalados en el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, así sea reconocida de forma habitual u ocasional.



Pero si las partes acordaron expresamente que la bonificación será reconocida por la mera liberalidad del empleador, atendiendo a la gratuidad o voluntariedad, y no con el ánimo de retribuir su servicio, no constituirá factor salarial, precisando en todo caso que, el empleador no puede desconocer los elementos consagrados expresamente por el legislador como integrantes del salario, so pena de las sanciones y multas en que pueda incurrir.

*En punto a las **bonificaciones habituales** y primas de vacaciones, las dos Secciones de la Sala Laboral de la Corte han reiterado en forma constante que tienen el carácter de elemento integrante de salario, por lo que deben ser tenidas en cuenta al liquidarse tanto los salarios como las prestaciones sociales. Sobre el particular pueden consultarse, entre otras, las sentencias del 22 de marzo de 1988 con radicación número 1715; 7 de junio de 1989 con radicación número 2835; 1º de octubre de 1992 con radicación número 5171; 27 de abril de 1993 con radicación número 4650; y 26 de mayo de 1993 con radicación número 5763.*

De conformidad con la ley, constituye salario no solo 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 o comisiones. Según jurisprudencia coincidente de esta corporación y de la Corte Suprema de Justicia se requiere: que exista una relación laboral; que la suma recibida corresponda a la contraprestación que el empleador debe al trabajar no sólo por la prestación de sus servicios sino por el hecho de ponerse bajo la permanente subordinación del primero; que no corresponda a una gratuidad o mera liberalidad del empleador y que, además no sea habitual, y que constituya un ingreso personal del trabajador y, por tanto, que no corresponda a lo que éste recibe en dinero o en especie para desempeñar a cabalidad las funciones encomendadas por el empleador.

NOTA DE RELATORIA: Menciona la sentencias de 7 de abril de 1994; de 21 de abril de 1995 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral y la del 13 de octubre de 1989 de la Sección Cuarta. Autorizada su publicación el 17 de marzo de 1997. De conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo (art. 128 con las modificaciones introducidas por el art. 15 de la ley 50 de 1990), no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los



títulos VIII y IXC, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. NOTA DE RELATORIA: Se mencionan las sentencias de 6 de marzo de 1995; 12 de febrero de 1993 y del 12 de diciembre de 1996. Los pagos que no constituyen salario se clasifican de la manera siguiente: Las prestaciones sociales a que se refiere el Código Sustantivo del Trabajo en sus títulos VIII y IX, tales como, por ejemplo, el auxilio de cesantía, el auxilio monetario por enfermedad no profesional, la pensión de jubilación, entre otras prestaciones se incluye además, el calzado, y el vestido de labor que el empleador debe suministrar al trabajador, teniendo en cuenta el monto de su remuneración (arts. 220 a 223, derogados por la ley 3a. de 1969). Lo que recibe el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio o enriquecimiento personal sino para desempeñar a cabalidad las funciones, llámense gastos de representación, auxilio de transporte, elementos de trabajo, auxilio de alimentación, etcétera. Los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, convencionales o contractuales u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes disponen expresamente que no tendrán carácter salarial, tales como las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. Las sumas que ocasionalmente o por mera liberalidad se cancelan al trabajador, como gratificaciones o bonificaciones ocasionales. Los pagos o suministros en especie (verbigracia, alimentación, calzado o vestuario) siempre que las partes acuerden expresamente que no constituyen salario de lo previsto para el salario mínimo legal. Los pagos laborales que por disposición expresa de la ley no tienen carácter salarial, tales como el subsidio familiar, la participación en utilidades, las propinas, o las indemnizaciones por terminación del contrato de trabajo. El denominado "auxilio de lavado de overoles" previsto en el art. 102 de la convención colectiva de trabajo de la Empresa Distrital de Servicios Públicos EDIS, no se pacto para beneficio o lucro personal de los trabajadores señalados en dicha cláusula sino para el pulcro desempeño de la labor encomendada; por consiguiente, no tiene el carácter de factor salarial, ni incide en la liquidación de prestaciones e indemnizaciones a los ex trabajadores de la empresa.