

**Concepto N° 23959**  
**13-02-2013**  
**Ministerio del Trabajo**  
**República de Colombia**

Bogotá

Señora.

**ANGÉLICA RINCÓN**

[arincon@jpnlogistics.com](mailto:arincon@jpnlogistics.com)

ASUNTO: Radicado No. **57156**

Viáticos como factor salarial.

Respetada Señora:

De manera atenta, atendiendo a su consulta recibida en esta entidad bajo el radicado del asunto procedente del Grupo de Atención al Ciudadano de esta entidad, nos permitimos aclarar sus inquietudes, referentes al pago de viáticos y si estos constituyen factor salarial, en los siguientes términos:

Los viáticos son sumas de dinero que el empleador reconoce a los trabajadores para cubrir los gastos en que éstos incurren para el cumplimiento de sus funciones fuera de su sede habitual de trabajo: reconociendo, principalmente, gastos de transporte, manutención y alojamiento del trabajador.

En materia laboral, el Código Sustantivo del Trabajo establece que los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación. En cuanto a los viáticos accidentales, la legislación laboral señala que en ningún caso constituirán salario. A pesar de la aparente claridad, se presentan inconvenientes en determinar cuándo es permanente o accidental. Sobre la anterior característica ha existido mucha discusión, a pesar de que la legislación laboral define los viáticos accidentales como aquellos que se reconocen con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.

Veamos lo que dice el artículo 130 del código sustantivo del trabajo sobre los viáticos:

- 1. Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.*
- 2. Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.*
- 3. Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquéllos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente."*

La norma transcrita claramente diferencia dos tipos de viáticos permanentes, por manutención y alojamiento y por transporte y gastos de representación.

Se advierte con claridad que los viáticos permanentes destinados a la o manutención y al alojamiento, hacen parte del salario, y que los viáticos permanentes que corresponden a transporte y gastos de representación, no hacen parte del salario

Nuestros altos tribunales se han referido a este tema en varias oportunidades para establecer dos criterios básicos que determinan la permanencia o accidentalidad de los viáticos, y son el criterio funcional y el criterio cuantitativo, en especial la sentencia de la Sala de Casación Laboral de la CSJ, del 14 de julio de 2009 (M.P. Dr. Camilo Tarquino Gallego), el cual resalta:

*"(...) resulta pertinente rememorar lo expuesto por la Sala en sentencia del 30 de septiembre de 2008, radicación 33156, sobre la norma aplicable al tema de los viáticos frente a los trabajadores de ECOPETROL. Allí se dijo:*

*"Ciertamente se equivocó el Tribunal al apelar al artículo 6° del Decreto 1160 de 1947, para efectos de definir el concepto de viáticos permanentes, aspecto este regulado por el artículo 17 de la Ley 50 de 1990 que modificó el artículo 130 del Código Sustantivo de trabajo, que es el precepto vigente y al cual debió acudir el Juzgador de segundo grado.*

*(...)*

*El anterior contenido normativo evidencia que el legislador no fijó el criterio de viáticos permanentes con referencia a un lapso temporal determinado. Es por esta razón que la jurisprudencia ha señalado pautas o criterios para definir cuándo los viáticos -entendidos como las erogaciones que hace el empleador para cubrir los gastos ocasionados cuando un trabajador se desplaza a cumplir funciones fuera de la sede habitual de su trabajo-, tienen ese carácter de permanencia.*

*Así se ha estimado que son viáticos permanentes aquellos que "se originan en un requerimiento laboral ordinario, habitual o frecuente", -razonando en contrario a lo que prevé la norma respecto de los viáticos accidentales- pero que de todas maneras corresponde al juez determinado, examinado en cada caso las circunstancias particulares acudiendo a criterios funcionales o cualitativos y cuantitativos. Tiene que ver el primero con la naturaleza de la actividad que va a cumplir el trabajador por fuera de su sede de labores, la cual ha de estar enmarcada dentro de ámbito de su contrato de trabajo y del desempeño de la labor subordinada, y el segundo, atañe a la periodicidad de los desplazamientos que debe ser regular y en número importante. (Sentencias 15568 de 27 de julio de 2001 y 18891 de 27 de septiembre de 2002, entre otras)».*

*Consecuente con lo visto, también se equivocó el sentenciador de alzada, al exigir que los desplazamientos debieron realizarse durante 180 días en un año, para de esa forma catalogados como permanentes y asignarles la respectiva incidencia salarial, no obstante que ese supuesto temporal no figura como parámetro para tal finalidad, pues tal como se advirtió en la sentencia antes transcrita, son viáticos permanentes aquellos que "se originan en un requerimiento laboral ordinario, habitual o frecuente", debiendo el juez determinarlos en cada caso concreto, de acuerdo con sus circunstancias particulares."*

De acuerdo con la función de los viáticos, se consideran permanentes aquellos que se pagan al trabajador para cumplir las funciones para las cuales dicho trabajador fue contratado fuera de su sede habitual de trabajo.

Por otro lado, son viáticos accidentales los que se pagan a un trabajador para cumplir funciones extraordinarias fuera de su sede habitual de trabajo. Sin embargo, este punto debe analizarse en conjunto con la naturaleza de la labor o actividad desempeñada fuera de la sede habitual del trabajo y su relación con el contrato de trabajo de dicho trabajador.

El criterio cuantitativo se refiere a la frecuencia con que el trabajador se traslada a un lugar fuera de la sede habitual de trabajo para cumplir funciones relacionadas con su labor y a la extensión de estos viajes. Si bien la jurisprudencia no establece un número exacto de viajes ni de días en que el trabajador debe permanecer fuera de su sede habitual de trabajo, se puede concluir que bajo este criterio se entiende que los viáticos son permanentes cuando se reconocen al trabajador que realiza un número importante de viajes fuera de su sede habitual durante un lapso de tiempo determinado.

Con base en lo anteriormente expuesto, en concepto de esta oficina, teniendo claro todos los elementos que constituyen los viáticos, se puede establecer que los gastos relacionados con la manutención y el alojamiento frecuente constituyen factor salarial para todos los efectos como prestaciones sociales y seguridad social y por otro lado, los relacionados con medios de Transporte y Gastos de Representación no constituyen factor salarial.

La razón, es no sólo porque la norma así lo establece, sino que además debe entenderse que el salario es todo lo que sirve para enriquecer al trabajador y con ello satisfacer sus necesidades básicas, de tal manera que la alimentación y alojamiento que se le entrega al trabajador que está fuera de su ciudad, SI hacen

parte del salario, pues esté o no es su ciudad de origen, el trabajador debe destinar parte de su salario a su alimentación y los gastos en que incurre estando en su casa y dormir en ella.

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 serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

**MYRIAM SALAZAR CONTRERAS**

Coordinadora Grupo de Apoyo Jurídico, Normativo y de Consultas  
Oficina Asesora Jurídica