



**MinTrabajo**  
República de Colombia

**Prosperidad  
para todos**

Bogotá, D.C.,

18363

URGENTE

- 5 FEB. 2013

Señores  
**CESAR ROJAS Y OTROS**  
Carrera 5 peatonal La Mona  
Carmen de Apicalá, Tolima

**ASUNTO:** Radicado N° 184459  
Obligaciones Laborales

Respetado señor Rojas:

De manera atenta damos respuesta al oficio en el cual consulta sobre diversos aspectos relacionados con unas presuntas irregularidades en la contratación de trabajadores para la operación del matadero municipal y la entrega del mismo a un particular, en los siguientes términos:

Inicialmente es importante aclarar que al leer la consulta, no resulta clara la forma de vinculación y por ende la calidad de los trabajadores mencionados en la misma; sin embargo, debemos indicar que si se trata de servidores públicos, esto es, aquellos trabajadores vinculados al municipio mediante un nombramiento o un contrato laboral, la entidad competente para pronunciarse sobre todos los interrogantes relacionados con el derecho laboral individual público, es el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En efecto, este Ministerio solo puede conceptualizar sobre los derechos laborales de los trabajadores del sector privado, recalcando que no tenemos dentro de nuestras funciones, la de resolver casos particulares, sino que indicamos de manera general y abstracta la normatividad que sobre el tema existe, para que basándose en ella, el peticionario adopte la decisión que considere acertada.

Por lo anterior, no tenemos competencia para determinar si existe negligencia o responsabilidad por el incumplimiento de normas laborales, ya que esta es una función de los Inspectores del Trabajo y de los jueces de la República. En consecuencia, si consideran que la administración municipal ha vulnerado derechos laborales, deben denunciar tal situación ante la Procuraduría General de la Nación y la Inspección de Trabajo más cercana a su domicilio.

En este orden de ideas, tampoco podemos responder su interrogante acerca de la exclusión de los operarios actuales de la planta, en la toma de decisiones

Carrera 14 No. 99 - 33  
PBX: 489 3900 – 489 3100  
Bogotá - Colombia  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



**MinTrabajo**  
República de Colombia

**Prosperidad  
para todos**

relacionadas con el contrato de operación, ya que se trata de asuntos internos que no tienen relación con normas estrictamente laborales.

Con respecto a su cuarto interrogante, es importante aclarar que los trabajadores con salario a destajo tienen los mismos deberes y derechos que los trabajadores con remuneración fija. Estos derechos son:

1. Salario: El cual no puede ser inferior al mínimo legal cuando el trabajador labora la jornada máxima legal de ocho horas diarias, cuarenta y ocho semanales. Para quienes laboran jornadas inferiores a la mencionada, puede pagarse en proporción al número de horas trabajadas. (Artículos 145 y 147 del CST).

2. Vacaciones Anuales: Por cada año de trabajo les corresponde 15 días hábiles consecutivos de descanso remunerado con el salario que estén devengando en el momento de entrar a disfrutarlas. En cuanto a su compensación en dinero a la finalización del contrato de trabajo, hay lugar a su reconocimiento en dinero proporcionalmente al tiempo laborado (artículos 186 y 192 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 617 de 1954, artículo 8º y la Ley 995 de 2005).

3. Calzado y vestido de trabajo: Se debe suministrar un par de zapatos y un vestido de labor, tres veces al año (abril 30, agosto 30 y diciembre 20) al trabajador que hubiere cumplido más de tres meses al servicio del empleador. Estos elementos son de uso obligatorio por el trabajador. (Artículo 230 CST, modificado por el artículo 7 de la Ley 11 de 1984 y el artículo 103 del Decreto 356 de 1994).

Al respecto, es necesario precisar que la ley consagró la prohibición para los empleadores de compensar la dotación de calzado y vestido de labor por dinero, en los términos que señala el artículo 234 del Código Sustantivo del Trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior y para efectos de establecer los verdaderos fines de la dotación del calzado y vestido de labor, la Corte Suprema de Justicia Sala Casación Laboral en la sentencia de abril 22 de 1998, con el Magistrado Ponente Francisco Escobar Henríquez, se pronunció señalando lo siguiente:

*“El objetivo de esta dotación es que el trabajador la utilice en las labores contratadas y es imperativo que lo haga so pena de perder el derecho a recibirla para el periodo siguiente. Se deriva por tanto que a la finalización del contrato carece de todo sentido el suministro pues se reitera que él se justifica en beneficio del trabajador activo, más en modo alguno de aquel que se halle cesante y que por obvias razones no puede utilizarlo en la labor contratada. De otra parte, no está previsto el mecanismo de la compensación en dinero y, antes por el contrario, el legislador lo prohibió en forma expresa y terminante en el artículo 234 del Código Sustantivo.*

*No significa lo anterior que el empleador que haya negado el suministro en vigencia del vínculo laboral, a su terminación quede automáticamente redimido*

Carrera 14 No. 99 - 33  
PBX: 489 3900 – 489 3100  
Bogotá - Colombia  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



*por el incumplimiento, pues ha de aplicarse la regla general en materia contractual de que el incumplimiento de lo pactado genera el derecho a la indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable y a favor del afectada. En otros términos, el empleador incumplido deberá la pertinente indemnización de perjuicios, la cual como no se haya legalmente tarifada ha de establecerla el juez en cada caso y es claro que puede incluir el monto en dinero de la dotación, así como cualquier otro tipo de perjuicios que se llegare a demostrar".*

En este orden de ideas y teniendo en cuenta las disposiciones normativas y la jurisprudencia citada, considera esta Oficina que el calzado y vestido de labor es una prestación que debe ser otorgada de manera periódica por el empleador durante la vigencia de la relación de trabajo, al trabajador que hubiere cumplido más de tres meses al servicio del empleador y que devengue menos de dos salarios mínimos legales, sin la posibilidad de que dicha prestación sea compensada en dinero o en bonos o en cualquier otra modalidad, atendiendo a la finalidad perseguida por el legislador de que el trabajador utilice el calzado y vestido de labor para la clase de labores que desempeñen los trabajadores y de acuerdo con el medio ambiente en donde ejercen sus funciones.

Sin embargo, deberá indicarse en todo caso que si el contrato de trabajo finaliza sin el cumplimiento por parte del empleador en el suministro de la dotación durante su vigencia, deja de existir la obligación por parte del empleador de suministrar el vestido y calzado de labor, pero no por ello quedará eximido del pago de la indemnización de perjuicios, siempre que el juez así lo determine para cada caso, por el no suministro de dicha prestación durante la vigencia de la relación laboral, toda vez que la dotación no puede ser compensada en dinero y carece de sentido entregarla cuando el trabajador ya no está activo.

4. Auxilio de cesantías: Un mes de salario por cada año completo de labor y proporcionalmente por fracciones de año. (artículo 249 CST).
5. Intereses a las cesantías: En el mes de enero de cada año debe pagarse el 12% anual sobre el saldo consolidado al 31 de diciembre inmediatamente anterior. Si el trabajador no ha prestado servicios durante todo el año, sino tan solo durante una fracción, el interés se reconocerá en forma proporcional. La obligación de pagar intereses, en el caso de terminación del contrato en cualquier época, también debe cumplirse en forma proporcional (Numeral 2, artículo 99 de la Ley 50 de 1990).
6. Seguridad Social: La afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social es obligatoria para todos los trabajadores (pensión, salud y riesgos laborales).
7. Prima de servicios: Habrá lugar a su reconocimiento, para los trabajadores que hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre o proporcionalmente al tiempo trabajado, y la terminación del contrato haya sido con o sin justa causa, y



**MinTrabajo**  
República de Colombia

**Prosperidad  
para todos**

debe cancelarla toda empresa o empleador que desarrolle una actividad que se traduzca en un resultado económico.

**8. Subsidio Familiar:** El cual se paga a través de una Caja de Compensación Familiar a la cual tiene que estar afiliado el empleador; tienen derecho al pago del subsidio familiar en dinero los trabajadores cuya remuneración mensual fija o variable no sobrepase cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, siempre y cuando laboren al menos 96 horas al mes y que sumados sus ingresos con los de su cónyuge o compañero (a), no sobrepasen seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes. (Art. 3 Ley 789 de 2002).

**9. Auxilio de transporte:** Tienen derecho a él los servidores públicos y los trabajadores particulares, que devenguen un salario mensual hasta dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente, el cual se pagará en todos los lugares del país donde se preste el servicio público de transporte.

Finalmente, es preciso indicar que no tenemos competencia para pronunciarnos sobre temas tributarios o sanitarios, ni para determinar la legalidad o ilegalidad de las actuaciones de una entidad territorial.

En los anteriores términos damos respuesta a las dudas planteadas, no sin antes advertir que este concepto tiene los alcances determinados en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordial saludo,

**MYRIAM SALAZAR CONTRERAS**

Coordinadora

Grupo de Apoyo Jurídico, Normativo y de Consultas

Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: R. Baquero  
Revisó: Myriam S.

C:\Users\rbaquero\Documents\OF JURIDICA 2012\184459 TRABAJO DESTAJO DOTACION.docx

Carrera 14 No. 99 - 33  
PBX: 489 3900 – 489 3100  
Bogotá - Colombia  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)