



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Bogotá,

08SE201912030000009386 del 18 de marzo de 2019  
Al responder por favor citar esté número de radicado

**ASUNTO:** Respuesta Radicado N° 08SI2019716300100000056 y 11EE2019716300100000185 de 2019 Pago de Acreencias Laborales, Dotación, Vacaciones y Aportes a Seguridad Social.

Respetada Señor (a): , reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a “Pago de Acreencias Laborales, Dotación, Vacaciones y Aportes a Seguridad Social”. Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

**Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:**

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo*”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

De igual manera, es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





Así las cosas, este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

### Frente al caso en concreto:

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta oficina haciendo uso de la función orientadora en materia de relaciones laborales, procederá a emitir el concepto conforme a la posición que tiene este Ministerio respecto el tema planteado en su consulta en los siguientes términos:

### Pago de Acreencias Laborales

La Corte Constitucional en sentencia C-892 del 2009 ha precisado el reconocimiento por acreencias relativas a salarios, prestaciones sociales e indemnización, donde estableció:

- **Del Salario**

*“El salario, según lo dispone el artículo 127 CST., subrogado por el artículo 14 de la Ley 50/90, está conformado no sólo por la remuneración ordinaria, fija o variable, sino por 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. Esta definición excluye, por ende, otro tipo de ingresos laborales que no están dirigidos a retribuir dicho servicio, sino a asumir riesgos o gastos de otra naturaleza, y dentro de la categoría de pagos no constitutivos de salario quedan incorporados (i) las indemnizaciones que asume el patrono por daños o demás detrimentos que sufra el trabajador en el marco de la relación laboral; (ii) la remuneración del trabajador durante el descanso obligatorio (vacaciones y días no laborables de naturaleza legal y/o estipulados en el contrato respectivo); (iii) las sumas o bienes que recibe el trabajador con el fin de ejercer cabalmente sus funciones, como sucede con el auxilio de transporte de que trata la Ley 15/59, al igual que los demás conceptos que enlista el artículo 128 CST.; y (iv) aquellos montos que recibe el trabajador por simple liberalidad del empleador y no como contraprestación por el servicio personal que presta.”*



## ▪ De las Prestaciones Sociales

*“Las prestaciones sociales se encuadran dentro de aquellas sumas destinadas a asumir los riesgos intrínsecos de la actividad laboral. Estas prestaciones pueden estar a cargo del empleador o ser responsabilidad de las entidades de los sistemas de seguridad social en salud o en pensiones, o a cargo de las cajas de compensación familiar. Las prestaciones sociales a cargo del empleador, se dividen en comunes y especiales. Las comunes son aquellas que deben ser asumidas por todo empleador, al margen de su condición de persona natural o jurídica, o el capital que conforma la empresa, y que refieren a las prestaciones por accidente y enfermedad profesional, auxilio monetario por enfermedad no profesional, calzado y vestido, protección a la maternidad, auxilio funerario y auxilio de cesantía. Las prestaciones sociales especiales, en cambio, solo son exigibles para determinadas modalidades de patrono y previo el cumplimiento de las condiciones que para su asunción prevea la ley laboral, emolumentos entre los que se encuentra la pensión de jubilación (en los casos excepcionales en que no es asumida por el sistema general de seguridad social o los regímenes especiales), el auxilio y las pensiones de invalidez (cuando este riesgo no sea asumido por las administradoras de riesgos profesionales), capacitación, primas de servicios y el seguro de vida colectivo, entre otros.”*

## ▪ De la Indemnización Moratoria:

*“La indemnización moratoria y, al compartir su naturaleza jurídica, el reconocimiento de intereses moratorios respecto de salarios y prestaciones en dinero, son institutos del ordenamiento laboral que responden a las siguientes características definitorias: i) Son mecanismos que buscan desincentivar el incumplimiento del empleador en el pago de salarios y prestaciones, insolutas al momento de terminar la relación laboral; ii) La indemnización moratoria y los intereses supletorios operan al margen de las causas que dieron lugar al contrato de trabajo. Basta con que se demuestre que el empleador, a sabiendas, dejó de pagar oportunamente los salarios o prestaciones debidas, para que proceda su exigibilidad; y iii) Tanto la indemnización moratoria como los intereses supletorios encuentran sustento constitucional en la necesidad de proteger la remuneración del trabajador que, al finalizar su vínculo laboral, queda desprotegido económicamente, lo que obliga al pago oportuno de las acreencias debidas. Ello con el fin de evitar que la mora en el pago involucre la inminencia de un perjuicio irremediable, derivado de la afectación del derecho fundamental del trabajador y de su núcleo familiar dependiente.”*



## La Dotación

En relación con el suministro de calzado y vestido de labor, el Artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 7° de la Ley 11 de 1984, señala en materia de requisitos para tener derecho a ellos, lo siguiente:

### ***“Suministro de Calzado y Vestido de Labor***

***Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador***.”(Subrayado y Negrilla fuera de texto)

Por su parte, el Artículo 1° del Decreto 982 de 1984, consagra:

***“Para efectos de la obligación consagrada en el artículo 7° de la Ley 11 de 1984, se considera como calzado y vestido de labor el que se requiere para desempeñar una función o actividad determinada.***

***El overol o vestido de trabajo de que trata el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° de la Ley 11 de 1984, debe ser apropiado para la clase de labores que desempeñen los trabajadores y de acuerdo con el medio ambiente en donde ejercen sus funciones***.”(Subrayado y Negrilla fuera de texto)

Así mismo, Ministerio del Trabajo, mediante la Resolución 46 de 1952, reglamentó esta prestación en la que se señala el tipo de dotación que se debe tener para cada labor:

De acuerdo con todo lo anteriormente expuesto, esta Oficina entendería que la dotación de calzado y vestido de labor debe ser completa, adecuada y apropiada a la respectiva labor y al medio ambiente en que se desarrolle, y para el caso de un trabajador que cumpla con las condiciones legales citadas debe ser suministrada de igual manera.

Igualmente, es claro que **la dotación consistente en un par de zapatos y un vestido de labor**, la cual debe ser entregada por el empleador tres veces al año (abril 30, agosto 31 y diciembre 20) al trabajador que hubiere cumplido más de tres meses al servicio del empleador y que devengue hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes.



Sin embargo, 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, el cual preceptúa:

**“Prohibición de la compensación en dinero**

*Queda prohibido a los patronos pagar en dinero las prestaciones establecidas en este capítulo”.*

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, 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 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”. (Subrayado y negrilla fuera de texto)*

En este orden de ideas y teniendo en cuenta las disposiciones normativas y la Jurisprudencia citada, considera esta Oficina que la dotación es una prestación que debe ser otorgada de manera periódica por el empleador durante la vigencia de la relación de trabajo, a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales, siempre que en la fecha de entrega, cuenten con tres meses continuos de servicios, sin la posibilidad de que dicha prestación sea compensada en dinero, atendiendo a la finalidad perseguida por el Legislador de que el empleado que la reciba la utilice en el desempeño de las labores contratadas y de acuerdo con el medio ambiente en donde ejercen sus funciones.

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
**www.mintrabajo.gov.co**





Sin embargo, deberá indicarse en todo caso que si el contrato de trabajo finalizara 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 señor(a) 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.

### Conclusiones frente a la dotación

- La Oficina considera que, si el legislador estableció que la dotación está compuesta por un vestido y por un par de calzado, y si además estableció de forma expresa y taxativa las fechas de entrega, el empleador **estará obligado a entregarla tres veces al año**, de forma diferida (abril 30, agosto 31 y diciembre 20), completa, acorde a las necesidades y al ambiente en que se desarrolle el trabajador.
- Es pertinente indicarle que no puede confundirse la dotación de calzado y vestido de labor con otros elementos de trabajo o con los elementos de protección personal EPP, toda vez que la primera es una prestación social entregada por el empleador previo cumplimiento de las condiciones ya anotadas, mientras que los elementos de protección personal se deben suministrar a todo el personal que lo requiera y cuando lo requiera, sin importar su ingreso o el tiempo que lleve utilizando el elemento.
- La indemnización de perjuicios por el no suministro de la dotación solo es potestativo del señor juez, previa demanda que ante él se presente, y solo dará lugar a la finalización del contrato y cuando no se haya dado cumplimiento a esta prestación.
- En caso de incumplimiento en el suministro de la dotación de calzado y vestido de labor en las condiciones establecidas por el legislador, el empleador podrá incurrir en las multas equivalentes al monto de una (1) a cinco mil (5000) salarios mínimos legales vigentes, según lo consagra el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, según criterio del Inspector del Trabajo.
- Cuando la norma establece la exención de la obligación del empleador por el periodo siguiente, en el suministro de la dotación por el no uso del trabajador en las labores contratadas, infiere esta oficina que dicho periodo corresponde únicamente al cuatrimestre inmediatamente siguiente.
- Los Artículos 488 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo indican que la prescripción de los derechos que surgen del contrato de trabajo es tres (3) años que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, que el simple reclamo del trabajador, recibido por el empleador acerca de un derecho debidamente determinado interrumpe la prescripción por una sola vez, la cual principia a contarse de nuevo a partir del reclamo y por un lapso igual al señalado para la prescripción correspondiente.



## Las Cesantías

Las cesantías son una prestación social a cargo del empleador y a favor del trabajador que corresponde en un mes de salario por cada año de servicios prestados o proporcionalmente al tiempo de servicio. Tiene como objetivo principal dar un auxilio monetario cuando la persona termine su relación laboral.

Las cesantías se deben liquidar por el Empleador al final de año con destino al fondo de cesantías que el empleado haya elegido, y en el caso de liquidar las cesantías o por terminación del contrato de trabajo, el valor liquidado se paga directamente al trabajador en este caso, el día en que se le haga la liquidación de contrato, se le deben pagar las cesantías y demás conceptos originados en la relación laboral.

La obligación de la empresa es consignar cada año las cesantías a los fondos, nada más. Cualquier trámite relacionado con las cesantías, debe ser realizado por el empleado ante el fondo de cesantías, quien es el que le administra sus cesantías.

El empleador tiene plazo para depositar el valor de las cesantías en el Fondo correspondiente hasta el 14 de febrero del año siguiente a que éstas se causen, **y si pasada esta fecha no se ha hecho el pago se generará una sanción por mora, correspondiente al pago de un día de salario por cada día de retraso.** (Artículo 99 de la Ley 50 de 1990).

Con lo cual se concluye que siendo una de las obligaciones del empleador el depositar el valor de las cesantías en el Fondo que para el efecto el trabajador elija, la omisión de ésta genera la sanción moratoria que obedece a cancelar el valor de un día de salario por cada día de retraso.

## Obligatoriedad de Afiliación y Pago de Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral

La Constitución Política establece en su artículo 48, el derecho irrenunciable a la Seguridad Social, el cual se encuentra caracterizado como un derecho prestacional y progresivo, además de ser un servicio público esencial irrenunciable, cuya prestación la podrán realizar entidades públicas o privadas, siendo sus recursos de naturaleza parafiscal es decir de destinación específica y por ello no se pueden utilizar para fines diferente a ella.

De conformidad con el mandato constitucional se expide la Ley 100 de 1993 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.”, que ratifica la naturaleza de derecho y servicio público irrenunciable, su artículo 6 prevé como objetivos del mismo entre otros, garantizar las prestaciones económicas y de salud a quienes tienen una relación laboral o capacidad económica suficiente para afiliarse al sistema.

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
**www.mintrabajo.gov.co**





El artículo 8° de la ley en cita, establece que el Sistema de Seguridad Social Integral, esta conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios que se definen en esta ley.

- **Del Sistema General de Pensiones**

Respecto del Sistema General de Pensiones, el artículo 11 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 1° de la Ley 797 de 2003 “Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.”, dispone:

*“Artículo 1°. El artículo 11 de la Ley 100 de 1993 quedará así:*

*Artículo 11. Campo de aplicación. El Sistema General de Pensiones consagrado en la presente ley, se aplicará a todos los habitantes del territorio nacional, conservando y respetando, adicionalmente todos los derechos, garantías, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos y establecidos conforme a disposiciones normativas anteriores, pactos, acuerdos o convenciones colectivas de trabajo para quienes a la fecha de vigencia de esta ley hayan cumplido los requisitos para acceder a una Pensión o se encuentren pensionados por jubilación, vejez, invalidez, sustitución o sobrevivientes de los sectores público, oficial, semioficial en todos los órdenes del régimen de Prima Media y del sector privado en general.  
(...)”*

El artículo 2° de la Ley 797 de 2003, modificó y adicionó el artículo 13 de la Ley 100 de 1993, en la cual se estableció como una de las características del Sistema General de Pensiones, que cabe resaltar es que la “(...) afiliación es obligatoria para todos los trabajadores dependientes e independientes.”

Adicionalmente el artículo 3° de la citada Ley 797, modificadorio del artículo 15 de la Ley 100 de 1993, precisa entre otros, que las personas vinculadas mediante contrato de trabajo serán afiliados obligatorios al Sistema General de Pensiones.

El artículo 4° de la Ley 797 modificó el artículo 17 de la Ley 100, relacionado con la obligatoriedad de efectuar las cotizaciones por todo el tiempo de vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, por parte de los afiliados, los empleadores y contratistas, por cuanto el derecho pensional se adquiere por el cumplimiento de los requisitos, es decir la edad, el tiempo de servicio, las semanas de cotización o el capital necesario, sin perjuicio de lo dispuesto para las pensiones de invalidez y sobrevivencia.

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
**www.mintrabajo.gov.co**





La Ley 100 de 1993 en el artículo 22 contempla la obligación del empleador en el pago de aportes a los trabajadores a su servicio, manifestando lo siguiente:

*“El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el Gobierno.*

*El empleador responderá por la totalidad del aporte aun en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador.” (Subrayado fuera del texto)*

Frente a la sanción moratoria el artículo 13 de la Ley 100 de 1993, indica:

*“Los aportes que no se consignen dentro de los plazos señalados para el efecto, generarán un interés moratorio a cargo del empleador, igual al que rige para el impuesto sobre la renta y complementarios. Estos intereses se abonarán en el fondo de reparto correspondiente o en las cuentas individuales de ahorro pensional de los respectivos afiliados, según sea el caso...”*

*(...)*

*“Corresponde a las entidades administradoras de los diferentes regímenes adelantar las acciones de cobro con motivo del incumplimiento de las obligaciones del empleador de conformidad con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional. Para tal efecto, la liquidación mediante la cual la administradora determine el valor adeudado, prestará mérito ejecutivo.”*

*El no pago de los aportes al Sistema General de Pensiones en oportunidad, hará acreedor al empleador de una sanción moratoria, cuyo cobro corresponde a las entidades administradoras de los diferentes regímenes, cuya liquidación prestará mérito ejecutivo (artículos 23 y 24 de la Ley 100 de 1993).*

- **Del Sistema General de Seguridad Social en Salud**

La Ley 100 de 1993 establece:

**ARTICULO. 203.-Afiliados y beneficiarios. Declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-663 de 1996. Serán afiliados obligatorios al régimen contributivo los afiliados de que trata el literal a) del artículo 157.**



Así en concordancia con el artículo 157 ibidem, se tiene que todas aquellas personas con contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados, jubilados y trabajadores independientes con capacidad de pago, tienen la obligación de afiliarse al Sistema de Seguridad Social en Salud a través del Régimen Contributivo, con el fin de que se les garantice el acceso al Plan Obligatorio de Salud (artículo 162) que permita la protección integral de las familias a la maternidad y enfermedad general, en las fases de promoción y fomento de la salud y la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación para todas las patologías, según la intensidad de uso y los niveles de atención y complejidad que se definan.

Por su parte el artículo 161 de la referida Ley 100, prevé como un deber del empleador, el de vincular a sus trabajadores al Régimen Contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, a través de su afiliación a una Entidad Promotora de Salud EPS.

La norma aludida frente a la inobservancia del empleador de sus obligaciones como tal, además como integrante de dicho sistema, establece:

*“PARAGRAFO. - Los empleadores que no observen lo dispuesto en el presente artículo estarán sujetos a las mismas sanciones previstas en los artículos 22 y 23 del libro primero de esta ley. Además, los perjuicios por la negligencia en la información laboral, incluyendo la subdeclaración de ingresos, corren a cargo del patrono. La atención de los accidentes de trabajo, riesgos y eventualidades por enfermedad general, maternidad y ATEP serán cubiertos en su totalidad por el patrono en caso de no haberse efectuado la inscripción del trabajador o no gire oportunamente las cotizaciones en la entidad de seguridad social correspondiente.”*

- **Del Sistema General de Riesgos Laborales**

La Ley 1562 de 2012 "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.", establece en su artículo 13 la obligación de afiliación a este sistema entre otros de: "1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación".

La Corte Constitucional en sentencia T-582 de 2013, respecto a la omisión de afiliación al Sistema de Riesgos Laborales, por parte del empleador precisó lo siguiente:

*“AFILIACION AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES-Omisión en la afiliación conlleva responsabilidad del empleador en asumir la totalidad de los costos derivados de la seguridad social de los trabajadores y sus beneficiarios.*

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
**www.mintrabajo.gov.co**





*La posición de la Corte ha permanecido invariable frente a la omisión del empleador de afiliar a sus trabajadores al Sistema de Riegos Laborales, al entender que la misma afecta gravemente los derechos de éstos, comprometiendo la responsabilidad directa de aquél, en el sentido de asumir la totalidad de los costos inherentes a la preservación de la seguridad social de los trabajadores afiliados y de los beneficiarios de ellos. Buscando con ello evitar que con ocasión del incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador se impida a los trabajadores recibir la atención integral en salud o el reclamo de las prestaciones asistenciales y económicas a las que tienen derecho, con ocasión de un accidente o enfermedad laboral.”(Subrayado fuera de texto).*

### Funciones Administrativas del Ministerio del Trabajo

Así mismo es preciso señalar que las funciones administrativas de este Ministerio no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el artículo 2° del Código Procesal del Trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor que califiquen los derechos de las partes, función que es netamente jurisdiccional.

La jurisprudencia ha sido constante en el pronunciamiento relacionado con la competencia atribuida al funcionario administrativo y la atribuida a la rama jurisdiccional para lo cual ha expresado: ...la noción de autoridad de Policía del Ministerio de Trabajo ha de entenderse dentro del propósito o la finalidad de preservar la conservación del orden público que no se logra sino a través del respeto del ordenamiento jurídico".

Esta autoridad de policía es ejercida por la Administración como parte de la función pública, con el objeto de controlar las actividades de los particulares, quienes deben ajustarse a las exigencias del interés general, es decir, que el Estado, cuyo fundamento es el bien común, puede proceder reglamentando la conducta del hombre, bien sea limitándola o encausándola.

En consonancia con estos cometidos puede entenderse válidamente desplegada la potestad de vigilancia del Ministerio del Trabajo, siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, si bien la ley otorgó a tales autoridades un relevante rol de vigía que entraña sin lugar a duda la finalidad de uno de los deberes más primordiales del Estado, como es el que ejercen las autoridades de policía que han de velar por la conservación del orden público, "...tales funcionarios fueron expresamente eximidos de la realización de juicios de valor(...)". (Sentencia C.E. de fecha 26 de Octubre de 2000, M.P., Ana Margarita Olaya Forero).

- **De las Competencias de Vigilancia y Control**

El artículo 485 del C.S.T., establece:

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
**www.mintrabajo.gov.co**





“Autoridades que los ejercitan. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen”.

A su vez el artículo 486 del C.S.T., señala:

*Art. 486.- Modificado. Decreto 2351 de 1965, art. 41. Atribuciones y sanciones, Modificado ley 584/2000, artículo 20.*

*1o) Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias y extractos de los mismos, entrar sin previo aviso y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin, y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando lo crean conveniente, para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios 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.*

*2o) Subrogado. Ley 50 de 1990, art. 97. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).*

*3o) Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo, conforme al procedimiento especial de que trata el Capítulo 16 del Código del Procedimiento del Trabajo.”*

De las normas aquí transcritas se colige que los funcionarios (Direcciones Territoriales del Trabajo) del Ministerio del Trabajo, tienen a su cargo la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas del Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones legales, e igualmente están facultados para imponer las sanciones pertinentes a aquellas personas naturales o jurídicas que realicen actos que impidan o retarden el cumplimiento de la actividad de policía administrativa que ejercen.

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
**www.mintrabajo.gov.co**





El artículo 30 del Decreto 4108 de 2011, en el numeral 12 establece que, es función específica de las Direcciones Territoriales, la vigilancia, y control en materia de trabajo y adicionalmente, desarrollar las acciones que conlleven al cumplimiento de las obligaciones legales, competencias definidas en los siguientes términos:

*“ARTÍCULO 30. FUNCIONES DE LAS DIRECCIONES TERRITORIALES. El Ministerio del Trabajo tendrá direcciones territoriales, las cuales dependerán funcionalmente de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y cumplirán las siguientes funciones:*

*(...)*

*12. Adelantar, de conformidad con lo previsto en las normas vigentes y en los temas de su competencia, las investigaciones administrativas sobre el cumplimiento de las empresas con la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.*

*(...)*”

La Resolución 2143 de 2014 “Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo.” y mediante la cual se efectuaron unas modificaciones a los artículos 1 al 7 de la Resolución 404 de 2012 “Por la cual se crean Grupos Internos de Trabajo se asignan las Coordinaciones en las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo” que establece las competencias que de policía administrativa ostentan las Direcciones Territoriales del Trabajo, para ejercer la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, así como la potestad de imponer las sanciones previstas.

La Ley 1610 de 2013 "Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral." establece:

*“ARTÍCULO 1o. COMPETENCIA GENERAL. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.*

*ARTÍCULO 2o. PRINCIPIOS ORIENTADORES. Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social en el desempeño de sus funciones y competencias se regirán por los principios contenidos en la Constitución Política de Colombia, los Convenios Internacionales, en especial los de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Colombia y demás normas sobre inspección del trabajo y del ejercicio de la función administrativa.*

*ARTÍCULO 3o. FUNCIONES PRINCIPALES. Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones principales:*

*(...)*

*2. Función Coactiva o de Policía Administrativa: Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los*



*responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.*  
(...)"

Con fundamento en la normatividad trascrita, se infiere que en razón de la jurisdicción por el lugar en el que hayan ocurrido los hechos, tendrá competencia la Dirección Territorial correspondiente y se deberá poner en conocimiento de la situación descrita en su consulta, para que en el marco de sus competencias proceda adelantar la investigación preliminar, por la presunta vulneración de la normatividad laboral por no pago oportuno de acreencias laborales, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, 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,

(ORIGINAL FIRMADO)

**DENNYS PAULINA OROZCO TORRES**

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.  
Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Carolina M.S. 05/03/2019      Revisó y Aprobó: D. Orozco

Ruta Electrónica: /C:/Users/cmesa/OneDrive - Ministerio del Trabajo/Documents/CONSULTAS/CONSULTAS CMS 2019/FEBRERO/08 42 y 11 130 PAGO ACREENCIAS, APORTES A SEGURIDAD SOCIAL E INVESTIGACION.docx

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
**[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)**

