

Bogotá, D.C.

08SE2025120300000013664
25/03/2025

Señora

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 05EE2025120300000005563- Vinculación de Empleada Servicio Doméstico- Empleada de Servicios Generales- Derechos laborales de trabajadores tiempo parcial- Liquidación Prestación Sociales Empleada Doméstica Salario por Días.

Respetada señora:

En respuesta a su solicitud mediante la cual solicita concepto jurídico y plantea las siguientes preguntas

"Quisiera saber si al contratar una empleada doméstica por días es posible incluir en el pago diario, el pago de vacaciones, prima, cesantías, etc. (como si hubiera trabajado un día por semana durante un año).

¿Es posible? ¿De ser posible, ya no sería necesario hacer liquidación al final de un año?"

Esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica solo está habilitada para emitir conceptos generales y abstractos en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los funcionarios de este Ministerio **no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.**

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones



Trabajo

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).

Hecha la precisión anterior, las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de **manera particular y concreta** por disposición legal, por tal razón se procede a resolver los interrogantes de **manera conjunta** mediante las siguientes consideraciones:

Frente al caso en concreto:

Sea lo primero mencionar que las funciones de esta Oficina son las de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas laborales de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta sobre casos puntuales como el planteado en su escrito, no obstante, haciendo uso de la **función orientadora de este Ministerio**, a continuación, se exponen algunos aspectos relevantes que pueden ser criterios guías frente al planteamiento que usted manifiesta en su escrito, teniendo en cuenta la posición de esta Cartera Ministerial:

Vinculación del Trabajador del Servicio Doméstico, diferencia con trabajador de servicios generales

El trabajador de servicio doméstico es la persona natural que, a cambio de una remuneración, presta su servicio personal de manera directa, habitual y bajo continuada subordinación o dependencia, a una o varias personas naturales, para la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños y demás labores propias del hogar del empleador.

Solo las personas naturales pueden prestar este tipo de servicios y se entiende que solo se puede prestar a personas naturales, puesto que el servicio está directamente relacionado con el hogar o la casa de habitación.

Por tanto, no es trabajador del servicio doméstico la persona que ejecuta labores similares para entidades o personas jurídicas con o sin ánimo de lucro.



Trabajo

Por su parte La H. Corte Constitucional respecto de las trabajadoras de servicio doméstico en Sentencia C-310 de 2007, Referencia: expediente D-6512, Magistrado Ponente Doctor Nilson Pinilla Pinilla, en la cual ha definido a los trabajadores en mención, teniendo en cuenta incluso la clasificación de cuando son Trabajadores internos y Trabajadores por días, en uno de sus apartes manifiesta la Alta Corporación al respecto:

"...

trabajador doméstico como "la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños, y demás labores inherentes al hogar".

*Así mismo, denomina "internos" los trabajadores domésticos que residan en el lugar o sitio de trabajo **y a los demás "por días"**. (resaltado fuera de texto)*

Por ello, el Empleador que contrate a los Trabajadores del **Servicio Doméstico por días**, (tiempo parcial), **como con cualquier otro Trabajador**, tiene las obligaciones de pago de salario, prestaciones sociales y de aportes al Sistema de Seguridad Social, **dependiendo del número de días laborados en el mes por la Trabajadora**.

En este sentido, se tratará de una empedada de servicio doméstico siempre y cuando se trate del desarrollo de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños, y demás labores referentes al hogar, no se puede confundir las actividades que se desarrolla con ocasión a servicios prestados como limpieza de instalaciones, cafetería, control y manejo de alimentos; servicios locativos en una empresa o compañía de carácter jurídico.

Ahora bien, respecto de las obligaciones del empleador cuando celebra un contrato laboral ya sea par vinculación de **empleada de servicio doméstico o para empleada de servicios generales**, es pertinente señalar, que desde el mismo momento en que el trabajador es **vinculado laboralmente**, surge **la obligación a cargo del empleador el reconocimiento del pago de salarios, prestaciones legales, así como la afiliarlo al Sistema General de Seguridad Social Integral y de efectuar los respectivos aportes**. Además de todas las obligaciones contenidas en el artículo 57 del C. S. del T.



Trabajo

NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO LABORAL

En principio, es necesario precisar que la vinculación laboral, es pertinente aclarar que el Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, señala:

"ARTÍCULO 23. Elementos esenciales. *Para que haya contrato de trabajo de trabajo se requiere que concurran estos elementos esenciales:*

- a. *La actividad personal del trabajador;*
 - b. *La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y*
 - c. *Un salario como retribución del servicio.*
2. *Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen".*

Del texto de la citada norma, se desprende claramente que, en el evento de desempeñar una actividad personal, continua, subordinada y remunerada, **independientemente de la denominación o de la jornada de trabajo que se adopte, nace entre las partes un vínculo laboral con las respectivas obligaciones que se derivan de todo contrato de trabajo.**

Si se reúnen los elementos consagrados en el Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el vínculo contractual será de naturaleza laboral, en cualquiera de sus modalidades, es decir, verbal, escrito, por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

En este sentido, en un contrato laboral surge la obligación a cargo del empleador del pago y reconocimiento de **salarios**, prestaciones sociales, vacaciones y cotización al Sistema General de seguridad Social en **de Salud, Pensión y Riesgos Laborales y de efectuar los respectivos aportes.**



Trabajo

Ahora bien, es pertinente aclarar, que en virtud del artículo 197 del C. S. del T., establece:

"ARTICULO 197. TRABAJADORES DE JORNADA INCOMPLETA. *Los trabajadores tienen derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan, cualquiera que sea la duración de la jornada."*

En consecuencia, si se configura un contrato de trabajo, como ya se indicó independientemente de la duración de la jornada, como lo sería que se **ejecute por horas, o trabajador tiempo parcial o jornada incompleta**, tendrá **derecho al pago de las prestaciones sociales y demás derechos laborales consagrados en la ley en forma proporcional al salario devengado.**

Los aportes al Sistema de Seguridad Social en **Salud, Pensión y Riesgos Laborales del Régimen contributivo, como aportar a la Parafiscalidad**, en forma obligatoria, en atención a la Ley 100 de 1993, "*Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*", las disposiciones que la modifican, reforman y reglamentan, así como también lo normado por 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*".

El Sistema de Seguridad Social preconizado en la Ley 100 de 1993, en su artículo 15, el cual fue modificado por 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*, en el artículo 3, señala taxativamente quienes son los cotizantes obligatorios, cuando a la letra dice:

"Artículo 3o. El artículo 15 de la Ley 100 de 1993, quedará así:

Artículo 15. Afiliados. Serán afiliados al Sistema General de Pensiones:

1. En forma obligatoria: Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. *Así mismo, las personas naturales que presten directamente servicios al Estado o a las entidades o empresas del sector privado, bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, o cualquier otra modalidad de servicios que adopten, los trabajadores independientes y los grupos de población que por sus características o condiciones socioeconómicas sean elegidos para ser beneficiarios de subsidios a través del Fondo de Solidaridad Pensional, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales"* (resaltado fuera de texto)



Trabajo

Igualmente, son afiliados obligatorios del régimen contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, los indicados en el artículo 34 del Decreto 2353 de 2015, compilado en el artículo 2.1.4.1 del Decreto 780 de 2016 reglamentario del sector salud, en el cual se establece:

"Artículo 2.1.4.1. Afiliados al régimen contributivo. Pertenecerán al Régimen Contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud:

1. Como cotizantes:

*1.1. Todas aquellas personas nacionales o extranjeras, residentes en Colombia, **vinculadas mediante contrato de trabajo** que se rija por las normas colombianas, incluidas aquellas personas que presten sus servicios en las sedes diplomáticas y organismos internacionales acreditados en el país..." (Art. 34 del Decreto 2353 de 2015 (resaltado fuera de texto)*

Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones *en materia de Salud Ocupacional*, preceptúa la obligación de cotizar al Sistema de Riesgos Laborales, por todo Trabajador dependiente, norma que en su artículo 2, en la parte pertinente a la letra dice:

"Artículo 2º. Modifíquese el artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994, el cual quedará así:

Artículo 13. Afiliados. Son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales:

a) En forma obligatoria:

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 ..." (resaltado fuera de texto)*

Por su parte Decreto 1703 de 2002, *Por el cual se adoptan medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad*



Trabajo

Social en Salud, artículo 24, el cual fue compilado en el Decreto 780 de 2016, *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social*, norma que en su artículo 2.2.1.1.2.4, prevé la obligación del Empleador y Trabajador, cuando el salario proporcional, no alcance a la suma correspondiente al salario mínimo mensual legal vigente, porque se trabaja por días, de completar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social, norma que a la letra dice:

"Artículo 2.2.1.1.2.4 Base de Cotización para trabajadores con jornada laboral inferior a la máxima legal. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2.2.1.1.2.1 del presente decreto, para la afiliación de trabajadores dependientes cuya jornada de trabajo sea inferior a la máxima legal y el salario devengado sea inferior al mínimo legal mensual vigente, se deberá completar por el empleador y el trabajador en las proporciones correspondientes, el aporte en el monto faltante para que la cotización sea igual al 12,5% de un salario mínimo legal mensual." (resaltado fuera de texto) (Art. 24 del Decreto 1703 de 2002).

Ahora bien, respecto a la liquidación de las prestaciones sociales, la fórmula se obtendría en la aplicación de una regla de tres simple, así:

Si por seis (6) días laborados, el Trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado, ¿cuánto le corresponde por el número de días laborados cuando es menor de 6? Para aplicarlo, se explica con el siguiente ejemplo:

Días laborados

Descanso Dominical remunerado

6 días

tiene derecho a un (1) día

3 días

X ?

3 x 1

X = _____

6

X = 0,5 día de salario

Por tanto, cuando como en el **ejemplo planteado**, un Trabajador labora dos (3) días a la semana, tendrá derecho al salario de tres días realmente laborados más



Trabajo

el valor correspondiente a (0,5) día, como **proporcional Dominical de descanso**, valor que multiplicado por 4,33, que es el número de semanas al mes, le daría como resultado la base de liquidación para la aplicación de la fórmula, con la que va a liquidar la Cesantía, el Interés a la Cesantía, la Prima de Servicios, lo que en un año sería:

Ejemplo con un salario mínimo Legal Vigente 2025: \$1.423.500

Salario mensual correspondiente a Tres (3) días laborados por cada semana

Total: **\$616.375**

Auxilio de Transporte 2025: \$200.000 correspondiente a Tres (3) días laborados por cada semana: **\$86.600**

Puntual proporcional dominical semanal **\$23.725**

\$726.700

Base de liquidación por tres (3) días de trabajo por semana \$726.700

En este sentido, debemos tener en cuenta que la fórmula matemática es la misma para liquidar prestaciones sociales y las vacaciones, solo que cuando se liquida la **base salarial**, se debe tener en cuenta el valor del salario devengado por el Trabajador, en **los días realmente laborados y el puntual proporcional del descanso dominical remunerado**, en atención a lo normado por el artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo y de la S.S., que regula esta situación, ordenando el pago proporcional del descanso cuando no se labora la semana completa, disposición que a la letra dice:

"Artículo 173. REMUNERACION. <Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1.

(...)

5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. " (resaltado fuera de texto).

Una vez establecido este valor, que es la **base de liquidación al mes, por tres (3) días** de trabajo a la semana, se aplica la fórmula matemática correspondiente, así:



Trabajo

CESANTIA

Cabe resaltar que cuando el Trabajador haya ingresado con posterioridad al primero de enero de 1991, la cesantía debe ser liquidada en forma anual calendario y si el trabajador continúa su labor, debe ser liquidada y consignada en el Fondo de Cesantías escogido por el Trabajador, para lo cual el Empleador tiene un plazo que vence el día catorce (14) de febrero del año siguiente a su causación, pero si el Trabajador pertenece al régimen tradicional de cesantías.

Es decir, al régimen de retroactividad de las mismas, el Empleador debe conservar la cesantía en su poder y entregarla al Trabajador al finalizar el contrato de trabajo o la relación laboral.

El artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo, con respecto a la Cesantía, a la letra establece:

*"Artículo 249- REGLA GENERAL. Todo {empleador} está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, **al terminar el contrato de trabajo**, como auxilio de cesantía, **un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año**"*

LA CESANTIA:

BL x T **\$726.700** x 360 (1 año calendario a razón de tres (3) días a la semana)

C = _____ de donde C = _____
360 360

Cesantía Proporcional a tres días \$ 726.700



Trabajo

INTERESES A LA CESANTIA

Con respecto a los Intereses a la Cesantía, se encuentran establecidos en la Ley 52 de 1975 *"Por la cual se reconocen intereses anuales a las cesantías de los trabajadores particulares"* y su Decreto Reglamentario 116 de 1976, en donde se prevé su pago. Igualmente en la Ley 50 de 1990, *"Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"*, artículo 98 y 99, modificado por el Decreto 1176 de 1991, *"Por el cual se reglamenta el parágrafo del artículo 98 y el artículo 99 de la Ley 50 de 1990"*, se establece que los intereses a la cesantía se cancelan en el mes de enero de año siguiente a su causación, en su artículo 3 a la letra dice:

"Artículo 3 - El valor liquidado por concepto de auxilio de cesantía se consignará en el fondo de cesantía que el trabajador elija, dentro del término establecido en el ordinal 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

El valor liquidado por concepto de intereses, conforme a lo establecido en la Ley 52 de 1975, se entregará directamente al trabajador dentro del mes siguiente a la fecha de liquidación del auxilio de cesantía"

Cuya fórmula matemática es:

$$I = \frac{C \times 0.12 \times T}{360}, \text{ de donde } I = \frac{\$ 726.700 \times 0.12 \times 360}{360}$$

Interés a la Cesantía proporción a los tres días = **\$87.204.00**

PRIMA DE SERVICIOS

La prima de servicios se encuentra establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, el que prevé en su Capítulo VI, artículo 306, el principio que rige esta obligación para el Empleador, norma que fue modificada por la Ley 1788 de 2016, *Por medio de la cual se garantiza el acceso en las condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los Trabajadores y Trabajadoras domésticos*, en su artículo 2, que a la letra dice,

"Artículo 306- Modificado L. 1788/2016, art. 2 De la prima de servicios a favor de todo Empleado. El Empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado.

Parágrafo Se incluye en esta prestación económica a los trabajadores del servicio doméstico, choferes de servicio familiar, trabajadores por días o trabajadores de fincas y en general, a los trabajadores contemplados en el Título III del presente código o quienes cumplan con las condiciones de empleado dependiente."

Por tanto, la prima de servicios se cancela tal como la disposición señala, contabilizando el semestre para pagarla pues la expresión utilizada en la disposición es "por semestres del calendario", lo que quiere decir, que siguiendo la acepción de "calendario" el primer semestre es el comprendido entre el primero de enero y el treinta de junio y el segundo semestre calendario, sería el comprendido entre el primero de julio a treinta y uno de diciembre de cada año.

$$P = \frac{BL \times T}{360}, \text{ de donde } P = \frac{\$726.700 \times 360}{360}$$

Prima de Servicios proporcional a los tres días **\$726.700**

VACACIONES

Respecto de las vacaciones, debe señalarse que según el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, al trabajador le corresponde por cada año de trabajo, 15 días hábiles consecutivos de vacaciones o proporcional por fracción de año.

Por su parte, el artículo 192 del citado código señala forma de liquidar las vacaciones, señalando que:



Trabajo

"ARTÍCULO 192. REMUNERACIÓN.

1. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

2. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan."

Para la liquidación de este descanso remunerado, el artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo antes transcrito es claro en señalar que el salario que debe tenerse en cuenta para liquidar las vacaciones es aquel valor del salario devengado por el Trabajador, para el caso en concreto el correspondiente a **los días realmente laborados y el puntual proporcional del descanso dominical remunerado** equivalente al 0,5 de un día, es decir por valor de \$21.666,00 para el caso en concreto dado que se trata de un trabajador por días, excluyendo solamente el valor del trabajo suplementario o de horas extras y el valor del trabajo en días de descanso obligatorio, de la siguiente manera:

$$V = \frac{\text{salario} \times t}{360} \quad \text{de donde} \quad V = \frac{\$726.700 \times 360}{720}$$

Vacaciones proporcionales a los tres días \$ 363.350,00

DOTACION

Con respecto a la Dotación, el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 11 de 1984, "Por la cual se reforman algunas normas de los Códigos Sustantivo y Procesal del Trabajo", señala la obligación del Empleador de entregar dotación de calzado y ropa de labor, para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales, norma que a la letra dice:

"Artículo 230- 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) meses 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."

El Decreto 1072 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", en su artículo 2.2.1.4.1, compiló lo normado en el artículo 1 del Decreto 982 de 1984, "Por la cual se reglamentan los artículos 7 y 10 de la Ley 11 de 1984", estableciendo lo concerniente al calzado y vestido de labor, aclarando la obligación del Empleador consagrada en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice:

"Artículo 2.2.1.4.1. Calzado y vestido de labor. Para efectos de la obligación consagrada en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 de Trabajo debe ser apropiado para la clase de labores que desempeñen los trabajadores y de acuerdo con el medio ambiente donde ejercen sus funciones.(Decreto 982 de 1984, art.1)

En conclusión, el Trabajador del servicio doméstico, como cualquier otro Trabajador tiene derecho a recibir el pago de sus prestaciones sociales, en la época en que la Ley establece para ello, o la terminación del contrato laboral como ya lo mencionamos inicialmente.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web, 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.



Trabajo



La presente consulta se expide en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º 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 o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:

Dunya Fernanda Neira
Profesional Especializado
Grupo de Atención de Consultas
en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Revisó:

Marisol Porras Mendez
Coordinadora
Grupo de Atención de Consultas
en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Aprobó:

Marisol Porras Mendez
Coordinadora
Grupo de Atención de Consultas
en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica