

Bogotá, D.C. 25 ABR. 2016

1200000 - 77076

AL responder por favor citar esté número de radicado

URGENTE

ASUNTO: Radicado ID 86663.-2016
Contrato laboral con salario a destajo

Respetado(a) Señor(a),

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted, se refiere a una consulta sobre “Contrato laboral con salario a destajo”, para cuyos fines, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que en el ordenamiento jurídico laboral Colombiano, una de las modalidades de pago de salario que libremente pueden convenir entre Empleador y trabajador, es el salario a “destajo”, contemplado en el Artículo 132 numeral primero del Código Sustantivo del Trabajo, el cual a la letra dice:

“ARTICULO 132. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION.

- 1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o **a destajo** y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. “ (resaltado fuera de texto).*

Por tanto, el salario a destajo es una modalidad del salario y no de contrato de trabajo, que son acepciones diferentes, es decir, que las partes involucradas al signar un contrato de trabajo cuya modalidad puede ser indefinido o fijo, pueden acordar una forma especial de pago de salario que es a “destajo”, es decir, para medir el rendimiento del trabajador, lo que no cambia ninguno de los derechos de los trabajadores o el manejo que al contrato se le de, pues tiene esta modalidad de salario las mismas prerrogativas en cualquier clase o modalidad de contrato que las partes quieran signar.

Por tanto, en cualquier modalidad contractual en la que se acuerde el pago del salario a destajo, el trabajador goza de las prerrogativas y beneficios tanto salariales como prestaciones, de igual manera que las que tendría con cualquier otra forma convenida de pago de salario, es decir, tiene derecho a prestaciones sociales, vacaciones, seguridad social, salud ocupacional, etc.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas
en materia laboral de la Oficina Asesora Jurídica

Elaboró : Adriana C.
Revisó : Dra. Ligia R.
Aprobó : Dra. Zully A.

Ruta Electrónica:/C:/Users/yacalvachi/Documents/2016 CONSULTAS/11-04-2016/Anónimo (jaime.bages@gmail.com).- ID 86663.-2016.- Trabajo destajo.docx