

174025 Instituto Nacional de Cancerología E.S.E
Gestión Comunitaria y Cirugía Oncológica
No. Radicación: SAL-07480-2016
No. Folios: 1
Fecha: 2016-08-16 11:51:42 AM
174025

Bogotá,

Doctora
JULIE ANDREA CEPEDA GORDILLO
Directora de Relaciones Laborales
Seleccionemos de Colombia SAS
juridica@seleccionemos.com
Bogotá D.C.

Asunto: CONVOCATORIA PUBLICA 065-2016

Respetada Dra. Julie:

En respuesta al correo electrónico enviado el día 26 de agosto de 2016 a las 06:42 p.m., el Instituto Nacional de Cancerología ESE le informa lo siguiente:

PREGUNTA 1

Una vez revisados los términos de referencia de la convocatoria del asunto, solicitamos al instituto eliminar el tope máximo de AUI establecido en el anexo técnico del 50%, toda vez que dentro de las exigencias formuladas el contratista debe asumir gastos por empleado como lo son:

1. Dotación
2. Elementos de protección personal
3. Torta decembrina
4. Obsequio navideño para los hijos menores de 12 años
5. Reunión de integración
6. Reunión de integración de mitad de año, cumpleaños institucional.
7. Bebidas calientes y alimentos
8. Días especiales por profesión o actividad
9. Escuelas y torneos a nivel deportivo

Lo anterior, toda vez que estos gastos sobrepasan el 5% de utilidad del contrato, rompiendo el equilibrio económico del mismo y dejando en pérdidas el contratista. Por tal razón aduciendo los principios de transparencia, igualdad y selección objetiva, solicitamos dejar un margen abierto de AUI (sin un tope máximo) para que cada oferente presente una cotización acorde a las exigencias establecidas por la entidad, para que esta pueda elegir al oferente que más se adecue a sus necesidades.

RESPUESTA 1

En atención a su requerimiento y conforme está establecido en el anexo técnico Nro. 3, damos respuesta integral en los siguientes términos:

1. La dotación o ropa de trabajo es un mandato de orden legal: El Capítulo IV del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo establece lo siguiente:

"ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. Todo empleador que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos 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 meses al servicio del empleador."

Se observa en la anterior norma que, la Ley le impone la obligación al empleador de entregar calzado y overoles en fechas pre-establecidas, de acuerdo con el cumplimiento de la prestación del servicio por parte del trabajador en un tiempo determinado. Así mismo, el artículo 232 establece:

"ARTICULO 232. FECHA DE ENTREGA. Los empleadores obligados a suministrar permanente calzado y vestido de labor a sus trabajadores harán entrega de dichos elementos en las siguientes fechas del calendario:

P 1 / 3

 MINSALUD

 TODOS POR UN
NUEVO PAÍS
PARTIDO POLítico

Calle 1ª N° 9 - 85 / PBX: 4320160
www.cancer.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
NIT: 899.999.082 - 7

30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.”

Las fechas señaladas en este artículo son de carácter legal, y como tal deben cumplirse por parte del empleador siempre y cuando el trabajador hubiese cumplido con la prestación personal del servicio, de acuerdo con el término mínimo señalado por la Ley.

A su vez, el artículo 233 señala:

ARTICULO 233. USO DEL CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. El trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministre el empleador, y en el caso de que así no lo hiciera éste quedara eximido de hacerle el suministro en el periodo siguiente.

La figura jurídica que se analiza, no solo impone obligaciones al empleador, se observa que, el trabajador está obligado en aquello que tiene que ver con el uso de la dotación entregada por el empleador; se exige que el calzado y overoles, sea destinado por parte del trabajador, para el cumplimiento de las laborales contratadas, hecho éste que de no ser así, el empleador queda facultado para no suministrar en el periodo siguiente esta prestación.

En cuanto a la prohibición de dar en dinero, el artículo 234 señala lo siguiente:

ARTICULO 234. PROHIBICIÓN DE LA COMPENSACIÓN EN DINERO. Queda prohibido a los empleadores pagar en dinero las prestaciones establecidas en este capítulo.

Se determina la imposibilidad de compensar esta prestación en dinero, dado que su destino y/o finalidad es que el trabajador las destine para la prestación personal del servicio. Al respecto el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo) en concepto 164363 de 2009 manifestó lo siguiente:

“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 realizar 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.

De manera que, el único caso donde la dotación de calzado y vestido de labor debe tasarse en dinero es cuando el contrato de trabajo ha finalizado sin el cumplimiento por parte del empleador en el suministro de la dotación durante su vigencia; pero en todo caso debe precisarse que dicha tasación es a título de indemnización de perjuicios, la cual debe ser determinada por el juez para cada caso, por tratarse de una indemnización que no se halla legalmente tarifada (...)”

De acuerdo con lo anterior, tenemos entonces que, el incumplimiento de esta obligación por parte del empleador, genera una consecuencia jurídica en su contra como lo es el resarcimiento de los perjuicios causados al trabajador por no entregar en los términos y condiciones señalados el calzado y vestido de trabajo.

2. Elementos de protección personal: De conformidad con lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. De lo antes dicho se desprende que el legislador ha hecho recaer en el empleador la responsabilidad de proteger con eficacia la vida y salud de los trabajadores de su empresa debiendo dotarlos de los implementos de seguridad que sean necesarios para tales fines. Así las cosas, es el empleador quien debe adoptar las medidas tendientes a que sus trabajadores utilicen los implementos de seguridad que él mismo pone a su disposición con el objeto de evitar los accidentes en el trabajo. Es del caso señalar que en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad que tenga la empresa se puede establecer, dentro de las obligaciones a que deben sujetarse los trabajadores, aquellas relativas al uso de los implementos de seguridad que se ha puesto a su disposición y cuya inobservancia puede ser sancionada en conformidad a lo previsto en el N° 10 del artículo 154 del Código del Trabajo. En efecto, la disposición legal dispone que el reglamento interno debe contener las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale el mismo, las que pueden consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el 25% de la remuneración diaria del dependiente.

3. Respeto al Plan de bienestar, la convocatoria en el anexo técnico 3 numeral 8.6.1 viñeta 2 establece: “contar con Plan de Bienestar. El cual debe ser presentado en la oferta, para lo cual deberá incluir detalladamente las actividades y el cronograma correspondiente”; adicionalmente se incluyó una nota informativa que es a título de ejemplo.

Con el mayor auge que han venido teniendo las teorías organizacionales progresistas en lo que se refiere a la relación trabajo-vida, las empresas han desarrollado lineamientos que permitan asegurar el bienestar de sus empleados, siempre teniendo el propósito de captar y conservar al mejor talento humano. El INC está en esta

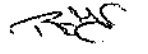
línea. Lo solicitado en esta invitación es parte del programa de bienestar del Instituto el cual se sugiere acoger. De lo contrario se solicita un plan de bienestar con actividades e incentivos ciertos, con cronograma del mismo. Así mismo se aclara que dentro de la invitación hay una Nota Informativa en la que se plantean las actividades que desarrolla el Instituto Nacional de Cancerología, lo que implica que no es de obligatoria aplicación, sin embargo se reitera el cumplimiento de presentar un Plan de Bienestar con el cronograma de actividades e incentivos para los trabajadores en misión. En cuanto a las Escuelas y Torneos a nivel deportivo, se reitera que hacen parte del Plan de Bienestar del Instituto, lo obligatorio es tener un Plan de Bienestar con Cronograma.

En consecuencia de lo enunciado, el Instituto se mantiene en que los gastos Administrativos son del 5%.

Cordialmente,


CAROLINA WIESNER CEBALLOS
Directora General (E)

Revisó: Rubia Elicelly Cardenas Bayona - Coordinadora Grupo Área de Gestión Contractual
Juan Jose Perez Acevedo - Subdirector General de la Gestión Administrativa y Financiera
DG/CWC/SGGAF/JJPA/GAGC/RECB/GC/YACA/Angélica C.



Recibido
Del GAGC
15/09/2016
12:09pm.