

Señor:

ASUNTO: Radicado 08SI20257058200100000239

Dotación - Bonos de dotación

Respetado señor, reciba un cordial saludo.

En atención a su solicitud, damos respuesta mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a:

"Por medio de la presente, me permito consultar ante ustedes si es posible que la dotación de calzado para los trabajadores de la empresa Flota Guaitara S.A, sean entregados en bonos tarjetas recargables para ser redimidos y puedan adquirir el calzado" (Sic).

Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo con lo dispuesto por el artículo 486 del del Código Sustantivo Trabajo este Ministerio y en especial esta oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, por cuanto dicha competencia corresponde a los Jueces de la República, así mismo, es necesario señalar que los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta.

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 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:

DOTACIÓN

En relación con el suministro de calzado y vestido de labor, el Artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 7º 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". (Negrilla fuera de texto)

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

"Para efectos de la obligación consagrada en el artículo 7º 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 qué trata el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º 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". (Negrilla fuera de texto)

Así mismo, el Ministerio de la Protección Social hoy 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". (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.

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.

Ahora bien, con relación al pago de la dotación a través del sistema de bonos, es necesario señalar lo conceptuado por el Ministerio de la Protección Social (hoy ministerio del trabajo) en concepto 00203 del 12 de enero de 2006, en el cual expresó lo siguiente:

"De lo anterior se colige que el legislador estableció las condiciones generales respecto de ésta obligación, pero no previo expresamente el mecanismo por medio del cual se debe suministrar el calzado y vestido de labor, por lo que en criterio de esta Oficina, si la entrega de bonos para reclamar la dotación en un almacén es un medio para suministrar al trabajador el calzado de labor, es viable

jurídicamente, siempre y cuando, se cumple con la finalidad para la cual fuera creada esta obligación y los trabajadores reciban el vestido y el calzado adecuado a su labor, la utilicen en las tareas diarias para las que fue contratado y que nunca les sea pagado en dinero.”

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 zapatos, 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.
- En atención a las normas transcritas, se entendería que cualquier forma de entrega de la dotación, incluyendo el bono para que el trabajador retire la dotación necesaria para realizar su trabajo, sería válida, mientras no se entregue en dinero, salvo la obligación de entregarla a título indemnizatorio por el incumplimiento, cuando haya finalizado la relación laboral o el contrato de trabajo.
- Esta Oficina Jurídica se permite señalar que, según su criterio, siempre que el empleador recurra al uso de bonos de dotación para cumplir con la obligación de entregar el calzado y vestido de labor, los mismos deberán ser intransferibles, no representativos de valores monetarios, ni tampoco negociables, es decir, el empleador debe tomar las medidas necesarias para que los bonos sean de uso exclusivo de los trabajadores y para el propósito que ellos se entrega, no para ningún otro fin.
- 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.
- 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.

Si un trabajador por ley no tiene derecho a la dotación, pero el empleador quiere que la utilice, debe suministrarla y no puede cobrarle ni descontarle valor alguno al trabajador.

Esa dotación voluntaria para el empleador tiene sentido cuando este quiere que todos en la empresa estén uniformados, y esa es una decisión autónoma del empleador y este no le puede trasladar al trabajador ninguna consecuencia o costo.

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

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Helene Xiomara Manjarrez	Contratista	
Revisado por:	Javier Mauricio Muñoz	Contratista	
Aprobado por:	Marisol Porras Méndez	Coordinadora	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			