

Bogotá, 06 DIC 2016

1 2 0 0 0 0 1 9 6 6 9 4

Al responder por favor citar esté número de radicado

URGENTE

Señora:
DIANA ELIZABETH SANCHEZ MONTENEGRO
E Mail: diana.sanchez@accounter.co
Av 1º de Mayo # 50a 34
Bogotá D.C.

ASUNTO: Respuesta Radicado ID101254 del 21 de septiembre de 2016
Suministro de Calzado y Vestido de Labor / Salario Variable/ Teletrabajo/ Devolución.

Respetada Señora Diana, reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a "Suministro de Calzado y Vestido de Labor cuando el trabajador devenga salario Variable, e igualmente dotación en Teletrabajadores y devolución de la dotación". 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.

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 mediante las siguientes apreciaciones:

DOTACION:

Carrera 14 N° 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia
PBX: 4893900 - FAX: 4893100
www.mintrabajo.gov.co



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:

"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) 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 1º del Decreto 982 de 1984 consagra que:

"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 que 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".

Analizando las normas preinsertas, es claro que la dotación consistente en un par zapatos y un vestido de labor, 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 menos de 2 salarios mínimos legales.**

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:

"ARTÍCULO 234. PROHIBICIÓN DE LA COMPENSACIÓN.

Queda prohibido a los empleadores 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, con el 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”.

En este orden de ideas y teniendo en cuenta las disposiciones normativas y la jurisprudencia citada, considera esta Oficina que el calzado y vestido de labor es una prestación que debe ser otorgada de manera periódica por el empleador durante la vigencia de la relación de trabajo, al trabajador que hubiere cumplido más de tres meses al servicio del empleador y que devengue menos de 2 salarios mínimos legales, sin la posibilidad de que dicha prestación sea compensada en dinero o en bonos o en cualquier otra modalidad, atendiendo a la finalidad perseguida por el legislador de que el trabajador utilice el calzado y vestido de labor para la clase de labores que desempeñen los trabajadores.

Sin embargo, deberá indicarse en todo caso que si el contrato de trabajo finaliza 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 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.

En Resumen:

- La dotación de calzado y vestido de labor **no puede ser compensada en dinero o bonos de cualquier tipo**, por cuanto es una prestación que debe ser otorgada de manera periódica por el empleador durante la vigencia de la relación de trabajo, de forma que el trabajador efectivamente utilice el calzado y vestido de labor para la clase de labores que desempeña y de acuerdo con el medio ambiente en donde ejerce sus funciones.
- 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.
- Por otra parte, el Artículo 3° del Decreto Reglamentario 686 de 1970 dispuso en su texto que *“El calzado y vestidos de labor deben ser adecuados a la naturaleza del trabajo ejecutado, y al medio ambiente en que este se desarrolle”*. En este orden de ideas nos permitimos indicar que es clara la

obligación en cabeza de los empleadores de suministrar la dotación a los trabajadores que obtengan el derecho, lo que implica que el calzado y vestido de labor deben ser acordes al trabajo que realice el trabajador beneficiado, siendo de uso obligatorio en las labores contratadas, a fin de protegerlo de los factores de riesgo a los cuales se encuentre expuesto en razón de su oficio o labor.

- Igualmente le manifestamos que no existe en la normatividad laboral colombiana disposición que indique una tasación o monto específico para otorgar al trabajador la dotación, ya que como se señaló anteriormente, no es posible compensar esta prestación en bonos o dinero.

DOTACION EN SALARIO VARIABLE:

Frente a la pregunta en concreto, sobre el reconocimiento de dotación a trabajadores con salario variable, entendería esta oficina que si al momento de la causación del derecho del trabajador a la dotación es decir en el cuarto mes, este devenga hasta dos salarios mínimos, dicho trabajador tendrá derecho al pago de la dotación, ahora que si el trabajador al momento de la causación de su derecho a la dotación, es decir cumplidos los cuatro meses, en el cuarto mes devenga más de 2 salarios mínimos no tendrá derecho a la misma.

DOTACIÓN A TELETRABAJADORES:

Sea lo primero indicar, que el Decreto 884 de 2012, reglamentario de la Ley 1221 de 2008 por medio de la cual se promueve y regula el teletrabajo como **un instrumento de generación de empleo y autoempleo haciendo uso de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, definió la nueva modalidad del contrato laboral denominado teletrabajo.**

El teletrabajo como una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, debe cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes en las que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008.

Como consecuencia de lo anterior, se debe tener en cuenta que los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben tener igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública, de conformidad con el Artículo 6° Numeral 6° de la Ley 1221 de 2008 que a la letra señala:

***“Artículo 6°. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.
(...)***

6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. (Subrayado fuera de texto)
(...)"

A su vez, en el Artículo 4º del Decreto 884 de 2012, la norma dispone:

"Artículo 4. Igualdad de trato. El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública."(Subrayado y Negrilla fuera de texto)

Por lo anterior es preciso señalar frente a lo consultado que si el trabajador que labora en la modalidad de teletrabajo tiene o no derecho al suministro de calzado y vestido de labor, entendería esta oficina, que la ley al no hacer excepción alguna a este derecho en cuanto a la modalidad de prestación del servicio por parte del trabajador, siempre que el salario del teletrabajador no supere **2 veces el salario mínimo legal mensual vigente** y haya cumplido más de 3 meses al servicio del empleador, se entiende que el teletrabajador tendrá derecho al suministro de calzado y vestido, es de recordar que la dotación a que tienen derecho los teletrabajadores debe ser apropiada para la clase de labores que desempeñan los teletrabajadores y de acuerdo con el medio ambiente en donde ejercen sus funciones.

Finalmente, en cuanto a la forma de verificación del uso de dicha dotación, deberá estar contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa o en su defecto en el documento escrito mediante el cual se adopta la modalidad de teletrabajo.

Para mayor 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 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,



ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ

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

Elaboró: Carolina M. 25/10/2016 Revisó: Ligia R. Aprobó: Zully A.

Ruta Electrónica: /C:\Users\CAROLINA\Desktop\26 OCT DE 2016\ID101254 DOTACION EN SALARIO VARIABLE, TELETRABAJO Y DEVOLUCION DE DOTACION.docx

