

Bogotá, Colombia,

08SE2023120300000047867

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2023410600000062626
Código de Vestuario**

Respetada señora:

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

"(...)PRIMERO. Solicito se realice un pronunciamiento sobre Qué legislación hay actualmente en Colombia que exponga lineamientos a seguir por parte de los empleadores acerca de la implementación del código de vestuario de su respectiva empresa?

SEGUNDO. Qué lineamientos debo tener en cuenta como empleador para la implementación del código de vestuario en mi empresa?

TERCERO. En el caso que no exista actualmente una norma que establezca los lineamientos a seguir conforme a la implementación de códigos de vestuario en las compañías Qué parámetros laborales y constitucionales debo tener en cuenta al momento de realizar el código de vestuario de mi empresa?

CUARTO. Qué implicaciones se pueden derivar en el caso de que el código de vestuario no sea aceptado por parte de algún empleado de la oficina" (sic)

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.

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).

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 puntales como el planteado en su escrito.

Aclarado esto, cabe manifestar respecto al primer punto que dentro de la legislación laboral no existe disposición normativa que ordene, establezca o reglamente lo que debe contener un código de vestuario; no obstante considera que si el empleador o empresa empleadora dentro de la libertad de empresa, donde no puede haber intervención del estado, desea crear un código vestuario con el fin de optimizar los parámetros de calidad en la prestación de sus servicios puede hacerlo respetando siempre los derechos fundamentales de sus trabajadores, teniendo en cuenta las limitantes consagradas en la Constitución y la ley.

SEGUNDO Y TERCERO

Ahora bien, teniendo en cuenta que no existen lineamientos legales específicos para la elaboración de un código de vestuario podría tenerse en cuenta como parámetros y limitantes lo señalado en la Constitución y la ley, para lo cual transcribimos más adelante el pronunciamiento de la Corte Constitucional respecto a lo establecido en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual respecto a la dotación manifiesta que ante todo debe respetarse la dignidad de los trabajadores.

Así mismo, nos referiremos a la dotación de calzado y ropa de trabajo en los siguientes términos:

DOTACION DE CALZADO Y ROPA DE TRABAJO ADECUADA A LA LABOR DESARROLLADA

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que el Código Sustantivo del Trabajo, en adelante CST., establece la obligación del empleador de la entrega de la dotación, para aquellos trabajadores que devengan hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y hayan laborado al servicio del empleador

por más de tres meses, señalando con precisión las fechas en las que el empleador debe cumplir esta obligación, en atención a lo normado por el artículo 230 del C.S.T., disposición que a la letra dice:

"Artículo 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. <Artículo modificado por el artículo 7o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> 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 artículo 231 del CST., señala las fechas de entrega de la Dotación de calzado y ropa de trabajo adecuada a la labor desempeñada por el trabajador, norma que a la letra dice:

*"Artículo 232. FECHA DE ENTREGA. <Artículo modificado por el artículo 8o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> 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: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre**" (resaltado fuera de texto)*

Por tanto, es imperativo para el empleador hacer la entrega de la dotación a sus trabajadores en las fechas antes indicadas, lo que no obsta para que el empleador si lo desea, entregue más dotaciones a sus trabajadores, pues lo consagrado en el CST., se constituye el mínimo de los derechos que el trabajador tiene. Ahora bien, la falta de entrega de la dotación en las fechas indicadas en la disposición es vulneración a la Ley, aun cuando el empleador entregue más dotaciones en el año, por ello, el Inspector de Trabajo como Autoridad administrativa, verifica el cumplimiento de la norma antes indicada y no le es dable realizar interpretaciones o realizar excepciones frente al empleador que la norma no contempla.

Cabe manifestar que el Código Sustantivo del Trabajo, norma en la que está incluida la relativa a la dotación, consagra el mínimo de garantías y derechos de los trabajadores, lo que significa que el empleador puede tomar la determinación de otorgar mayores prerrogativas laborales que las mínimas señaladas en la norma laboral en mención, la que en su artículo 13, establece:

"Artículo 13. MINIMO DE DERECHOS Y GARANTIAS. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo."

Ahora bien, si el empleador decide en gracia de su autonomía, entregar más dotaciones en el año, a sus trabajadores lo haría como una concesión de mera liberalidad, cuyo objetivo sería entre otras, decidir sobre la forma en que sus trabajadores estén presentados mientras laboran a su servicio, teniendo libertad para ello, sin menoscabar el cumplimiento de la norma antes mencionada en las fechas en ella establecidas.

La norma del CST., establece la entrega de calzado y vestido de labor, sin mayores especificaciones, de ahí que se requirió la interpretación de la norma por parte de los Jueces de las altas Cortes, quienes en su Jurisprudencia establecieron que tanto el calzado como el vestido a suministrar debe ser adecuado a la labor que el trabajador desempeña, ejemplo, no sería adecuado a la labor suministrar a una Secretaria o Recepcionista overol y botas, cuando lo que requiere es *tacones y traje de calle* o entregar a un fontanero corbata y mocasines, cuando en realidad lo que requiere es botas y overol; de ahí que la Jurisprudencia ha establecido que la dotación debe ser adecuada a la labor desempeñada por el trabajador, dotación que es diferente a los elementos de protección personal EPP., cuya entrega por parte del empleador, es una actividad del Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo y tiene que ver con la prevención de los riesgos a los cuales está expuesto el trabajador en la labor que desempeña.

La Corte Constitucional, al interpretar autorizadamente el artículo 230 del CST., estableció con respecto a la dotación:

“PRESTACION DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR-Prohibición compensación

Las prestaciones a las que hace referencia la norma son el calzado y vestido de labor. Se entiende que en el cumplimiento de esta obligación, el empleador debe respetar la dignidad del trabajador, suministrando elementos que no sólo le permitan desarrollar en forma idónea su labor, sino que no pongan en ridículo su imagen. Por tanto, el calzado y vestido que se entregan, han de ser adecuados a la naturaleza del trabajo ejecutado, al medio ambiente en que éste se desarrolla. Así, por la naturaleza de esta prestación, es obvio que ella no pueda ser compensada en dinero. Cosa distinta es que el trabajador decida no utilizar la dotación entregada, caso en el cual, el empleador se exime, en el período siguiente, de entregar vestido y calzado. La prohibición que consagra la norma rige sólo durante la vigencia de la relación laboral, puesto que finalizada ésta, el trabajador podrá solicitar al juez correspondiente, el pago de la misma, si demuestra que durante la vigencia de su contrato, el empleador no cumplió con ella. En este caso, la prestación incumplida, se pagará en dinero, pues es un derecho que el trabajador tiene, y que no puede renunciar.” 1

Con respecto al punto cuarto cabe manifestar que el Ministerio del Trabajo entre otras funciones, tiene competencia para realizar inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, pero carece de competencia para declarar derechos o dirimir controversias laborales, en caso de que algún trabajador no esté de acuerdo con el Código de vestuario adoptado por el empresario o empresa empleadora, dicha facultad es propia de los Jueces de la República.

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 de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento servirá 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.

Atentamente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

Marisol Porras Mendez

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:

Myriam Salinas

Cargo: Asesora

Oficina Asesora Jurídica

Revisó:

Armando Benavides Rosales

Asesor Grupo Consultas

Oficina Asesora Jurídica

Aprobó:

Armando Benavides Rosales

Asesor Grupo Consultas

Oficina Asesora Jurídica