



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Bogotá,

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a “pago de dotación en bonos para alimentos o medicamentos”. 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:**

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 al tema planteado en su consulta en los siguientes términos:

### **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)

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### **Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

#### **Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

#### **Línea nacional gratuita**

018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





El empleo  
es de todos

Mintrabajo

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 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**”.* (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*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





*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.

### 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.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### Sede Administrativa

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

#### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

#### Línea nacional gratuita

018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





- 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.**
- 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.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://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,

**CAROLINA MEJIA MURILLO**

Coordinadora (T)

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

