

DOTACIÓN LABORAL

MAM

Miguel A. Marquez
CONTADOR PÚBLICO

CONTADORES HOY

C.P. MIGUEL ANTONIO MÁRQUEZ MONTAÑEZ

www.contadorespublicossantander.com

CALZADO Y VESTIDO PARA TRABAJADORES

ARTÍCULO 230 C.S.T.



Suministrar cada 4 meses



1 par de zapatos



1 vestido de labor

Trabajador remuneración \leq 2 meses del salario mínimo más alto vigente

Que haya cumplido más de 3 meses al servicio del empleador



Empleador que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes

¿Cuáles son las fechas para entrega de dotación de un trabajador?

El Artículo 232 del Código Sustantivo de Trabajo dispone:

DOTACION	FECHA MAXIMA DE ENTREGA
PRIMERA	30 de abril
SEGUNDA	31 de agosto
TERCERA	20 de diciembre

¿EL TRABAJADOR DEBE USAR EL CALZADO Y VESTIDO DE DOTACIÓN?

ARTÍCULO 233 C.S.T.

El **trabajador queda obligado** a destinar a su **uso en las labores contratadas** el calzado y vestido que le suministre el empleador



En el caso de que así no lo hiciera, el empleador quedará eximido de hacerle el suministro en el **período siguiente**

¿SE PUEDE ENTREGAR DOTACIÓN A TRABAJADORES QUE NO TIENEN DERECHO A ELLA?

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.

¿Trabajadores que laboran por días o medio tiempo tienen derecho a dotación?

SI, siempre y cuando tengan un salario menor o igual a dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes, y que hayan cumplido más de 3 meses al servicio del empleador

¿Cómo debe ser la dotación de un trabajador?

El **empleador está en plena libertad de determinar cómo será la dotación** de sus trabajadores, no obstante, la norma dispone que la dotación como **mínimo debe estar compuesta por calzado y vestido de labor**, los cuales deberán ser **apropiados para la clase de labores que desempeñen los trabajadores y de acuerdo con el medio ambiente en donde ejercen sus funciones.**

¿Se puede compensar la dotación en dinero?

MM

Miguel A. Marquez
CONTADOR PÚBLICO

NO, cuando el contrato de trabajo finaliza y el empleador no entregó las dotaciones que correspondían, el empleador no debe compensar en dinero la dotación no entregada.

Al respecto dijo la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 49941 del 21 de noviembre de 2018 con ponencia del magistrado Gerardo Botero Zuluaga:

«Debe sumarse a lo anterior, que conforme a lo dicho por esta Sala, **no hay lugar a ordenar el pago de la compensación en dinero de las dotaciones, en razón a que las mismas tienen como objetivo que sean utilizadas en vigencia del contrato; tampoco se invocó la cláusula extralegal con base en la cual se hubiera podido disponer su indemnización monetaria, para lo cual era necesario aportar elementos de juicio que demostraran los perjuicios sufridos** por las actoras como consecuencia del incumplimiento de la obligación.»

En consecuencia, lo que debe reclamarse es una indemnización por los perjuicios causados por la negativa del empleador a entregar la dotación, y esos perjuicios se causan por la necesidad del trabajador de utilizar su propio vestido para prestar sus servicios al empleador.

Pero esa indemnización debe ser solicitada en el proceso laboral y deben probarse los perjuicios causados, por lo que una reclamación de este tipo no tiene muchas probabilidades de tener éxito, aunque es evidente que el trabajador sufre una merma económica al desgastar su ropa de calle o de fiesta en las labores de la empresa.

¿Cómo trabajador debo devolver la dotación entregada por mi empleador al finalizar el vínculo laboral?

La dotación es una prestación social a la cual tiene derecho el trabajador, y una vez entregada, se entiende que pertenece a este, pues es un beneficio que la ley le concede (Artículo 230 del CST), es así, que la ley que no contempla la devolución de esta una vez finaliza la relación laboral.



Diferente es en cuanto a la dotación de las empresas de vigilancia privada, en donde la ley sí contempla expresamente la devolución de los uniformes suministrados tal y como se puede evidenciar en el Artículo 94 del Decreto 356 de 1994.

¿CUÁLES SON LAS SANCIONES PARA EL EMPLEADOR QUE NO ENTREGA LA DOTACIÓN AL TRABAJADOR?

La ley no contempla una sanción para el empleador que se rehúsa a entregar la dotación al empleado, de manera que no hay una consecuencia directa ni se ha definido un procedimiento administrativo para sancionar esta práctica.



Considerando que la entrega de la dotación es una obligación del empleador, este al incumplirla estará incumpliendo con el mandato del artículo 55 del código sustantivo del trabajo, que obliga al empleador a cumplir con sus obligaciones de buena fe, y de no hacerlo **podría darse aplicación al artículo 62 sobre la terminación del contrato por incumplimiento del empleador.**

¿LOS ELEMENTOS DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN INDUSTRIAL HACEN PARTE DE LA DOTACIÓN?

NO, una cosa es la dotación en los términos del artículo 230 del C.S.T., y otra muy distinta son los elementos de seguridad y protección industrial, que deben ser entregados a todos los trabajadores sin considerar el sueldo que devenguen.

Los empleadores están obligados a suministrar a sus trabajadores elementos de protección personal, cuya fabricación, resistencia y duración estén sujetos a las normas de calidad para garantizar la seguridad personal de los trabajadores en los puestos o centros de trabajo que lo requieran.

Las Administradoras de Riesgos Profesionales asesorarán a los empleadores, sin ningún costo y sin influir en la compra, sobre la selección y utilización de los elementos de protección personal, teniendo en cuenta la actividad, la exposición a factores de riesgo y necesidades de los mismos.

Los elementos de protección se deben entregar a todos los trabajadores que lo requieran, entre otras cosas porque la ARL lo exige, y si la empresa no cumple con esta obligación en caso de un accidente laboral es probable que la ARL alegue que el empleador tuvo culpa en ello y que es suya la responsabilidad.

¿LOS ELEMENTOS DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN INDUSTRIAL PERTENECEN AL TRABAJADOR?

NO, Los elementos de seguridad industrial o protección personal no pertenecen al trabajador sino a la empresa, por lo que una vez terminado el contrato de trabajo debe entregarlos, a no ser que la empresa decida lo contrario respecto a ciertos elementos de uso personal.

Lo anterior diferencia los elementos de protección personal de la dotación como tal, pues esta última es una prestación social.

Los elementos de protección personal se deben suministrar al trabajador desde el primer día de trabajo, contrario a la dotación que se entrega en fechas determinadas.

Elementos de seguridad o protección personal

- Zapatos o botas con punta de acero.
- Arnés de seguridad.
- Botas plásticas.
- Casco de seguridad.
- Guantes
- Audífonos protectores de ruido.
- Gafas.
- Filtro o respirador.
- Etc.

¿El suministro de dotación se debe reportar en la nómina electrónica?

Oficio DIAN 908125 agosto 12 de 2021

SI

Prestaciones como la alimentación, hospedaje y dotación que se acuerden en especie con el trabajador y **que hagan parte de la retribución que se efectúa en virtud de la relación laboral**, legal y reglamentaria que ostenta el empleador con el trabajador **deberán ser incluidos en el documento soporte de pago de nómina electrónica** a efectos de que el empleador, en calidad de contribuyente del impuesto sobre la renta, pueda tomarse el costo o deducción a que haya lugar.

Ahora bien, para efectos de lo anterior, **el contribuyente** del impuesto sobre la renta que requiera soportar en debida forma el costo, deducción o impuesto descontable, según corresponda, **deberá determinar el valor del respectivo pago efectuado en especie e incluirlo en los valores devengados de nómina dependiendo del mes al cual corresponda el pago derivado de la nómina**, es decir, de la relación laboral, legal y reglamentaria que ostenta con el beneficiario de dicho pago

¿Cómo se reportan los gastos correspondientes a dotación, cuando los elementos se adquieren al por mayor para almacenar?

Oficio DIAN 906441 agosto 22 de 2022

Los empleadores que requieran soportar los gastos efectuados en razón a adquisiciones realizadas al por mayor de productos que integran la dotación de sus empleados con derecho a dicha prestación (en los términos del artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo), **deberán, a efectos de generar el documento soporte objeto de estudio, incluir el reporte correspondiente de este pago o abono en cuenta cuando estos elementos se asignen, entreguen o se hagan efectivos** a cada uno de los trabajadores.

Lo anterior, **toda vez que solo hasta ese momento se configura el pago o abono en cuenta** del elemento **de la dotación al beneficiario** de este, razón por la cual, **no existiría a la fecha de la adquisición general de los elementos por parte del empleador un pago o abono en cuenta derivado de una relación laboral**, legal o reglamentaria determinable para cada uno de los trabajadores que sustente su inclusión en el documento soporte de pago de nómina electrónica.

En este sentido, se encuentra que **es posible que el reporte de los pagos o abonos** en cuenta realizados **en virtud de la relación laboral**, legal o reglamentaria de los elementos bajo análisis **pueda ocurrir en un período diferente al período en el que se efectuó dicha adquisición inicial (al por mayor)** de los elementos que integrarían eventualmente la dotación, sin que ello implique un error en la generación del documento electrónico.

MAM

Miguel A. Marquez
CONTADOR PÚBLICO

CONTADORES HOY

C.P. MIGUEL ANTONIO MÁRQUEZ MONTAÑEZ

www.contadorespublicossantander.com
