

Medellín, 26 de mayo de 2017.

IM 17-29

OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE SUMINISTRAR CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.

El artículo 230 del código sustantivo del trabajo modificado por el artículo 7° de la Ley 11 de 1984, establece que mientras subsista una relación de trabajo y el empleado hubiere cumplido más de tres meses al servicio del empleador y devengue menos de 2 salarios mínimos legales, el patrono deberá suministrar calzado y vestido de labor.

El incumplimiento de la obligación patronal podrá generar riesgos no deseados, como la imposición de sanciones administrativas que podrán ir hasta 5.000 SMLMV y posibles demandas de los empleados que buscan el cumplimiento de la prestación.

La Corte Constitucional en Sentencia C-710/96, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencias 10400 de 1998 y 35418 de 2009 y el Ministerio de Protección Social, hoy Ministerio de Trabajo en Conceptos 11620 de 2008, 300466 de 2009, 7306 de 2011, 216152 de 2011, 289756 de 2011, 193775 de 2012, han sido homogéneos con respecto a que la obligación de suministrar dotación subsiste solo mientras exista relación laboral, pues es el momento en que el trabajador utiliza el calzado y el vestido para el desarrollo de sus funciones. Además, han coincidido en que el cese de la relación laboral no exime al empleador que incumplió con la prestación, por ello, deberá pagar al trabajador a título de indemnización el valor equivalente al suministro de calzado y vestido de labor dejado de dar.

Si por descuido o desconocimiento su empresa ha dejado de reconocer esta prestación, a continuación le recomendamos lo siguiente para que se ponga al día y evite futuros dolores de cabeza:

1. Reconozca los suministros de dotación dejados de entregar en su equivalente a dinero, a título de indemnización de perjuicios, dejando constancia por escrito de que no se trata de una compensación en dinero de dotaciones si no de una verdadera indemnización.
2. Implemente a futuro las políticas que sean necesarias para el reconocimiento de la prestación ya sea mediante entrega efectiva o mediante bonos de dotación en las fechas de ley.

Si la relación laboral termina y usted como empleador no cumplió con la prestación, le recomendamos:

1. Reconocer los suministros de dotación dejados de dar en especie en su equivalente a dinero, a título de indemnización, en la liquidación del contrato de trabajo.

Documento Tributario

¡Importante!

Tienen derecho al suministro de calzado y vestido de Labor aquellos empleados que devenguen menos de 2 SMLMV

La dotación durante la relación laboral, nunca puede ser compensada en dinero; debe entregarse efectivamente o mediante bonos dotación con la siguiente periodicidad: el 30 de abril, el 31 de agosto y 20 de diciembre de cada año.

**Departamento de Impuestos y Aspectos Legales.
GCT & ASOCIADOS S.A.S**