



Radicado No. 08SE201912030000021486 05 de Junio de 2019

Bogotá DC,

Referencia: radicado 11EE201912000000019044. Consulta relacionada con la entrega de dotación y elementos de protección personal para trabajadores.

Cordial saludo,

El Ministerio del Trabajo, por conducto de su Oficina Asesora Jurídica, Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral, procede a dar respuesta a la petición de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 5° del artículo 8° del Decreto 4108 de 2011.

El 04 de marzo de 2019, la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo recibió escrito de petición, mediante el cual se le consultó sobre la entrega de dotación y elementos de protección personal para trabajadores. Concretamente, se solicitó aclarar si debe entregarse calzado y vestido, en consideración a que el trabajador porta los suyos y ello sería contraproducente para la empresa. En palabras de la peticionaria, la pregunta se planteó de la siguiente manera:

“1. Nuestra operación contempla un nivel de riesgo IV, por lo que se hace necesario realizar entrega a nuestros trabajadores de:

- Chaqueta y pantalón antifricción con protecciones certificadas en espalda, hombros, codos, cadera y rodillas
- Botas caña larga, con protección en empeine y puntera

2. Esta clase de DOTACIÓN que a su vez cumple la función de EPP, se entrega en deterioro, teniendo en cuenta que es una indumentaria de un valor considerable por las características ya expuestas.

¿Cómo se debe aplicar en forma idónea y acorde en términos de normatividad y que no sea afectada en sobrecostos la operación, la entrega de dotación y EPP en nuestra empresa, lo anterior debido a que no se justificaría el hecho de hacer entrega adicional de dotación (vestido y calzado), a la que se hace actualmente, ya que el trabajador no podría hacer uso simultáneo, pero sí debe portar uniformes de seguridad que tienen una duración superior a los cuatro meses”¹.

Antes de dar respuesta al interrogante planteado, este Ministerio debe manifestar que la interpretación de las normas y el reconocimiento de derechos hacen parte de una serie de facultades que ostentan los jueces de la República. Esta cartera ministerial, según lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, sólo tiene competencia para emitir conceptos orientadores en forma general y abstracta, los cuales no son de obligatorio cumplimiento, de acuerdo a lo consagrado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo. Dentro de este marco, se procede a responder la inquietud planteada en esta ocasión.

¹ Escrito de consulta, radicado 11EE201912000000019044. Fl. 1.



Aclarado lo anterior, la dotación de vestido y calzado es una obligación que recae sobre los empleadores o contratantes que requieren personal para la ejecución de labores que, por sus condiciones, necesitan el suministro de implementos adecuados para su desarrollo. La naturaleza jurídica de esta prestación es social, *“en cuanto consiste en un pago en especie hecho con el fin de cubrir la necesidad de indumentaria que se origina en la misma relación laboral”*². En este mismo sentido, dentro de este escenario, *“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”*³.

En el caso del vestido y calzado, así como de otros elementos de protección personal del trabajador, su dotación deberá ajustarse a la función propia de la actividad que desarrollan, así como del medio ambiente en el cual se desenvuelven. Esto conduce a determinar que dichos elementos no podrán ser compensados en dinero, aunque, si el trabajador demuestra que, durante la vigencia del contrato, el empleador faltó a su obligación, entonces, *“podrá solicitar al juez correspondiente, el pago de la misma”*⁴. Así, esto implica que dicha dotación debe ser entregada en especie y suministrada en condiciones aptas para que el trabajador evite verse lesionado en la ejecución de su obligación.

El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 230, dispone que todo empleador o contratante que habitualmente ocupe uno 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”*. Asimismo, este artículo señala que la obligación se configura cuando el trabajador haya cumplido más de tres meses en la ejecución del contrato. Así, el propósito del legislador fue permitirles a los trabajadores disminuir *“los gastos en que éstos incurren para adquirir la indumentaria apropiada para laborar”*⁵.

De igual forma, el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 232, dispone que los empleadores *“obligados a suministrar permanente calzado y vestido de labor a sus trabajadores harán entrega de*

² Corte Constitucional, Sentencia C-995 de 2000 (MP Vladimiro Naranjo Mesa). En este fallo se estudió la constitucionalidad de artículo 1° parcial de la Ley 70 de 1988. La Sala Plena resolvió declararlo exequible, por encontrarlo ajustado a la Constitución de 1991.

³ Corte Constitucional, Sentencia C-710 de 1996 (MP Jorge Arango Mejía). En este fallo se examinó la constitucionalidad de varios artículos de las leyes: 50 de 1990, 11 de 1984, 100 de 1993, 71 de 1988, así como del Decreto 2351 de 1965 y del Código Sustantivo del Trabajo. Todos fueron declarados exequibles, aunque la expresión “sin derecho al descanso compensatorio” contenida en el artículo 182 del CST fue resuelta inexecutable.

⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-710 de 1996 (MP Jorge Arango Mejía). En este fallo se examinó la constitucionalidad de varios artículos de las leyes: 50 de 1990, 11 de 1984, 100 de 1993, 71 de 1988, así como del Decreto 2351 de 1965 y del Código Sustantivo del Trabajo. Todos fueron declarados exequibles, aunque la expresión “sin derecho al descanso compensatorio” contenida en el artículo 182 del CST fue resuelta inexecutable.

⁵ Corte Constitucional, Sentencia C-710 de 1996 (MP Jorge Arango Mejía). En este fallo se examinó la constitucionalidad de varios artículos de las leyes: 50 de 1990, 11 de 1984, 100 de 1993, 71 de 1988, así como del Decreto 2351 de 1965 y del Código Sustantivo del Trabajo. Todos fueron declarados exequibles, aunque la expresión “sin derecho al descanso compensatorio” contenida en el artículo 182 del CST fue resuelta inexecutable.



@mintrabajocol

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



@MinTrabajoCol

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



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





dichos elementos en las siguientes fechas del calendario: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre". En caso de que el empleador cumpla con su obligación en los términos de ley, pero el trabajador omite el uso de estos implementos, entonces, el primero quedará "eximido de hacerle el suministro en el periodo siguiente"⁶. En este mismo sentido, debe entenderse que "es plausible la conclusión de que el empleado no tiene derecho a esa vestimenta cuando no ha realizado ninguna actividad laboral, independientemente de la causa de ello"⁷.

En este orden de ideas, las empresas donde los trabajadores deben desarrollar actividades calificadas con niveles de riesgo IV y V, el suministro de la indumentaria apropiada adquiere mayor relevancia. Los peligros a los cuales se exponen estos empleados requieren ser afrontados mediante una dotación que debe ser oportuna, idónea y acorde al respeto de la dignidad humana. En este sentido, la entrega de calzado, vestido y elementos de protección personal deben reunir condiciones apropiadas para ejecutar la función por la cual se suministran. Por ello, corresponde al empleador verificar que dichos implementos se encuentren en el estado adecuado para evitar accidentes laborales. Así, puede entenderse que la entrega de dotación deteriorada aumenta el riesgo de daño sobre el empleado, así como también, lo coloca en posición de manifestar su voluntad de usar sus propios implementos, debido al peligro que puede representar para su integridad física aquellos que le son otorgados por el empleador.

En virtud de lo expuesto, los empleados que deciden usar su propia dotación, con ocasión al estado malogrado de los implementos suministrados por el contratante, también podrían solicitar ante el juez el pago de los mismos por incumplimiento de la obligación. Esto, toda vez que un aumento en el riesgo, estimulado por el mismo empleador, nunca puede interpretarse como un rechazo voluntario del trabajador frente al suministro de elementos por parte del empleador, sino como una denegación forzosa que condujo al trabajador a la necesidad de tener que cubrir los gastos de su propia protección. De todas formas, siempre deberá valorar el caso concreto y examinar si la dotación se encuentra apta para cumplir su función.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011, 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.

⁶ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 233. El texto completo es el siguiente: "USO DEL CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. El trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministre el [empleador], y en el caso de que así no lo hiciera éste quedara eximido de hacerle el suministro en el período siguiente".

⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-492 de 2005 (MP Manuel José Cepeda Espinosa). Para sustentar su afirmación, la Sala Tercera de Revisión de Tutelas se basó en el artículo 7 del Decreto 1978 de 1989, según el cual: "[l]os beneficiarios de la dotación de calzado y vestido de labor quedan obligados a recibirlos debidamente y a destinarlos a su uso en las labores propias de su oficio, so pena de liberar a la empresa de la obligación correspondiente".



@mintrabajocol

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



@MinTrabajoCol

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



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

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.

Atentamente,

(ORIGINAL FIRMADO)

DIEGO ANDRÉS ADAMES PRADA

Coordinador Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: J. MAROSO
Revisó: D. ADAMES



@mintrabajocol

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



@MinTrabajoCol

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



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

