

Bogotá, D.C. 11 MAY. 2016

1200000 - 89117

AL responder por favor citar esté número de radicado

**URGENTE**

**ASUNTO:** Radicado 68701.-2016  
Dotación durante el período de incapacidad.

Respetado(a) Señor(a),

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted, se refiere a una consulta sobre "Dotación durante el período de incapacidad", para cuyos fines, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Con respecto a su inquietud, cabe manifestar, que en la Ley 11 de 1984, que en algunos aspectos entre ellos los relativos a la obligación del Empleador de conceder Dotación a sus trabajadores, modificó el Código Sustantivo del Trabajo, en su Artículo 230, señala los requisitos que deben cumplir los trabajadores para hacerse acreedores a la Dotación que es una prestación social, que debe entregar el Empleador, los que no se transcriben por ser de su pleno conocimiento, según se desprende del contenido de su consulta, en la que transcribe la norma correspondiente en forma exegética y completa.

Siendo que la concesión de la incapacidad, no está catalogada por el Código Sustantivo del Trabajo, como causal de suspensión del contrato o la relación laboral habida entre las partes, mientras no se haya suspendido el contrato permanecen incólumes las obligaciones del Empleador con respecto a su trabajador que llena los requisitos plasmados en la norma, de recibir la dotación correspondiente.

Sin embargo, la norma trae un condicionamiento especial tanto en las fechas de recibo de la misma, como en la forma de entrega, así se requiere que en el período correspondiente de causación de la prestación, el trabajador haya laborado más de tres (3) meses al servicio de su empleador.

En atención al requisito antes mencionado, cuando un trabajador permanezca en incapacidad por espacio superior a tres (3) meses, no tendría derecho a recibir la dotación por cuanto este requisito es **sine qua**

**non** para que la obligación del Empleador se dé. Sin embargo, se debe tener claro que el Código establece con suma precisión las fechas de entrega de la dotación: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre, por tanto, dentro de cada cuatrimestre que la obligación se causa, el Empleador deberá observar si el trabajador labora por espacio de tres meses, caso en el cual tiene derecho, pues el período de incapacidad del trabajador, puede hacerle perder la entrega de una o varias de las dotaciones, lo cual dependerá en estricto rigor de las fechas específicas de cada situación.

Así lo establece el Artículo 232 del Código Sustantivo del Trabajo, el mismo que a la letra dice:

*“ARTICULO 232. FECHA DE ENTREGA. 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.”*

Ahora bien, se debe tener presente que la dotación es una prestación que la Ley obliga a entregarla en especie, con prohibición expresa de hacerlo en dinero, salvo en el caso de la terminación de la relación laboral o el contrato de trabajo, pues la razón es que debe tenerla el trabajador, para realizar la labor encomendada y si el Empleador no cumplió sus obligaciones, al finalizar la relación laboral, debe compensar este incumplimiento en dinero, lo cual la H. Corte, ha manifestado debe hacerse a título indemnizatorio, pues para el Empleador no puede quedar sin consecuencia alguna la vulneración de las normas con respecto a su trabajador.

Por ello, tan solo cuando finaliza el contrato de trabajo, se debe cancelar el valor correspondiente a las dotaciones, en dinero a título de indemnización por la falta de cumplimiento de sus obligaciones.

Para su conocimiento se transcribe uno de los apartes de la Sentencia proferida por la H. Corte Suprema de Justicia, al respecto de la indemnización por concepto de dotación, cuando dicha prestación no ha sido satisfecha, a la letra dice:

*“(…)*

*Sobre la compensación en dinero de la dotación de vestido y calzado de labor una vez finaliza la relación laboral, esta Corporación ha dicho:*

*“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 período 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, mas en modo alguno de aquel que se halle cesante y que por obvias razones no puede utilizarlo en la labor contratada(…) **No significa lo anterior que el patrono 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 en favor de la afectada.** En otros términos el empleador incumplido deberá la pertinente indemnización de perjuicios, la cual como no se halla 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** (Sentencia de 15 de abril de 1998, radicación No. 10400). (Resaltado fuera de texto).

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,

[ ORIGINAL FIRMADO ]

**ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ**

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas  
en materia laboral de la Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Adriana C.  
Revisó: Dra. Ligia R.  
Aprobó: Dra. Zully A.

Ruta Electrónica:/C:\Users\acalvachi\Documents\2016 CONSULTAS\20-04-2016\David Timaná.- 68701.-2016.- Dotación en incapacidad.docx