



GUÍA LABORAL

Dotación laboral: calzado y vestido de labor

Lo que todo empleador debe saber sobre esta prestación social: quién tiene derecho, cuándo entregarla y qué pasa si no se cumple.

EL CONCEPTO

Suministro de calzado y vestido de labor

El empleador debe entregar gratuitamente, cada 4 meses, un par de zapatos y un vestido de labor a los trabajadores que devenguen hasta **2 salarios mínimos mensuales legales vigentes**.

El trabajador debe tener al menos **3 meses de antigüedad** al momento de la entrega.

No hay número exacto de prendas

La norma exige un vestido y calzado idóneos y suficientes para la actividad. Si el cargo exige uso diario de uniforme, una sola prenda puede ser insuficiente.

No hay valor mínimo

Tampoco se establece un monto o precio mínimo. La obligación se mide por funcionalidad y suficiencia, no por dinero.

COMPOSICIÓN Y PERIODICIDAD

Tres entregas obligatorias al año

La dotación está compuesta por un vestido y un par de zapatos, y debe entregarse completa, acorde al ambiente donde el trabajador ejerce sus funciones:



30 abril

PRIMERA ENTREGA



31 agosto

SEGUNDA ENTREGA



20 diciembre

TERCERA ENTREGA

Las tres entregas son obligatorias y no pueden suprimirse ni unificarse, aun cuando el empleador entregue una dotación de mayor valor en una sola ocasión. Su incumplimiento puede generar sanciones administrativas.

Sí es jurídicamente viable entregar varias prendas por entrega, siempre que:

- Se realice dentro de las fechas legales.
- Las prendas correspondan efectivamente a dotación de trabajo.
- No se descuente valor alguno al trabajador ni se sustituya por dinero.

FLEXIBILIDAD Y BONOS

Dotación reforzada y características de los bonos

La empresa puede adoptar un esquema de **dotación reforzada**:

PRIMERA ENTREGA

Dotación más amplia (varios uniformes completos)



ENTREGAS SIGUIENTES

Refuerzo, reposición o complemento por desgaste natural

La empresa puede definir internamente el número de prendas, respetando siempre el mínimo legal y el calendario establecido por la ley.

CARACTERÍSTICAS DE LOS BONOS

¿Cómo se puede entregar?

- ✓ En especie o mediante bono de dotación.
- ✓ Deben ser intransferibles, sin representar dinero ni ser negociables.
- ✓ De uso exclusivo del trabajador y para el propósito de la dotación.

NO CONFUNDIR

Dotación vs. elementos de protección personal

Son dos obligaciones distintas, con reglas diferentes:

DOTACIÓN (VESTIDO Y CALZADO)	EPP
Es una prestación social. Aplica solo a quienes devengan hasta 2 SMLMV y tienen 3 meses de antigüedad. Se entrega 3 veces al año.	Es de obligatorio suministro cada vez que se requiera, sin importar el salario o la antigüedad del trabajador.

“

La dotación protege condiciones dignas de trabajo. Los EPP protegen la seguridad frente a un riesgo específico.

CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO

Indemnización y sanciones

INDEMNIZACIÓN

Solo procede por decisión de un juez

Previa demanda con fallo a favor del trabajador. Puede incluso dar lugar a terminación del contrato por justa causa a favor del trabajador.

Sanciones administrativas — Art. 486 CST

1 a 5.000

Salarios mínimos legales vigentes (SMLV), según lo determine el Inspector de Trabajo

DOTACIÓN VOLUNTARIA

Cuando el empleador la entrega sin obligación legal

Si el trabajador no tiene derecho por ley, pero el empleador decide suministrarla igualmente:

- ✓ Debe entregarse sin costo para el trabajador.
- ✓ No puede descontarse ni cobrarse valor alguno.

AL FINALIZAR EL CONTRATO

¿Hay que devolver la dotación?

NO

El trabajador no está obligado a devolverla

Se trata de una prestación social consolidada e incorporada a su esfera personal. El empleador **no puede exigir su restitución**, ni retener, cobrar o descontar valores de la liquidación por prendas no devueltas o deterioradas.

- ⚠ Si las prendas tienen logos de la empresa, el empleador solo puede invitar (nunca exigir) al ex trabajador a enviar evidencia de su retiro. La falta de envío jamás autoriza a retener o demorar la liquidación final.



En resumen

La dotación de calzado y vestido de labor es una **prestación social**, no un favor ni un gasto discrecional: tiene fechas fijas, condiciones claras y consecuencias legales si se incumple.

RECUERDA

- ✓ 3 entregas al año: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.
- ✓ No se puede pagar en dinero ni descontar al trabajador.
- ✓ El trabajador nunca está obligado a devolverla.

♥ **Oceanic** te mantiene informado. Información laboral clara y práctica para ayudarte a tomar mejores decisiones.

