



Análisis del derecho del trabajador a la dotación en el período de prueba en Colombia



**María Celina Delgado Gómez, Sandra Rocío Pinto Fonseca,
& Fernando Supelano Benítez**

Estudiante de la Especialización en Derecho Laboral y
Seguridad Social de la Universidad Libre seccional Socorro.

RESUMEN

El presente artículo pretende explorar el derecho del trabajador a la dotación cuando este se encuentra en el período de prueba, el cual no se halla contemplado en el artículo 230 y sucesivos del Código Sustantivo del Trabajo, que regula lo concerniente al derecho de dotación. El objetivo es cuestionar que dicha norma es limitada en su alcance, porque al fijar en tres meses el período laboral para tener derecho a dotación, genera desconocimiento del principio constitucional de igualdad y establece condiciones de inseguridad y riesgo para el trabajador.

Palabras Clave

Dotación laboral, periodo de prueba, riesgos laborales.

ABSTRACT

This article aims to explore the worker's right to the provision when this is in the trial period, which is not referred to in Article 230 and following of the Labour Code, which regulates law concerning the endowment. The aim is to argue that such a rule is limited in scope because the fix in three months the work period to qualify endowment generates ignorance of the constitutional principle of equality and establishes conditions of uncertainty and risk to the worker

Keywords

Labor allocation, probation, occupational hazards

INTRODUCCIÓN

El suministro de dotación al trabajador está contemplado en los artículos 230 y siguientes del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 11 de 1984, siendo una obligación que debe cumplir el empleador, quien dentro del año calendario, debe entregar cada 4 meses: el 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de diciembre, la dotación al trabajador que haya cumplido más de 3 meses de servicios en estas fechas y devengue hasta 2 salarios mínimos mensuales vigentes, comprende esta dotación un par de zapatos y un vestido de labor.

Según la norma anterior, la obligación de suministrar dotación al trabajador, se da cuando este lleva laborando más de tres meses, lo que hace suponer que el que ingresa y está en período de prueba no tiene derecho a dotación.

En el presente artículo se analiza si la dotación debe suministrarse al trabajador desde que inicia labores en su período de prueba o si por el contrario debe suministrársele cuando haya cumplido más de tres meses prestando los servicios a la empresa.

Con este propósito, se revisó el marco normativo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo, lo que ha dicho la jurisprudencia en sentencias y las distintas posiciones que sobre el asunto son planteadas en artículos.

Pregunta Problema. El artículo 230 del código sustantivo del trabajo vulnera el derecho fundamental a la igualdad al negar la entrega de la dotación del trabajador que se encuentra en periodo de prueba y lo expone a desarrollar la labor por la cual fue contratado poniendo en peligro la integridad física del empleado.

Objetivo General. Analizar el derecho del trabajador a la dotación en el período de prueba.

Objetivos Específicos: Analizar lo que dispone el Código Sustantivo del Trabajo artículo 230 y sucesivos sobre la dotación y sus condicionamientos. Determinar el marco normativo legal respecto de la dotación a trabajadores en período de prueba. Analizar la jurisprudencia de las altas Cortes en relación con casos de demanda por dotación.

Hipótesis. La norma discrimina a trabajadores en periodo de prueba frente a empleados antiguos. El no reconocimiento de dotación a trabajadores en el período de prueba expone a los trabajadores a riesgos e inseguridad. La reducción de gastos por parte del empleador trae consecuencias negativas al trabajador en materia de salud, así mismo, al empleador exponiéndose a futuras demandas y viendo afectado el patrimonio de la empresa.

METODOLOGÍA

La presente investigación reúne la información jurídica necesaria para la elaboración del artículo proveniente en primer lugar de una revisión documental sobre antecedentes, normas legales (Código Sustantivo del Trabajo), jurisprudencia de las altas Cortes, libros de derecho, artículos y demás material permanente sobre el tema.

RESULTADOS

Periodo de prueba

El periodo de prueba está definido a las luces del código sustantivo del trabajo, en su artículo 76: "el periodo de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo".

A su vez el artículo 78 del código sustantivo del trabajo señala que El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato". Puede existir una prórroga del periodo de prueba siempre y cuando se pactó dentro de los límites máximos expresados, es decir las partes pueden dilatarlo antes de vencerse el tiempo estipulado.

El efecto jurídico del periodo de prueba según lo contemplado en el código sustantivo de trabajo es que puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso; adicional a lo anterior, los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

Riesgos laborales

Según el ministerio del trabajo de la república de Colombia los riesgos laborales son los accidentes y enfermedades que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan las personas (ministerio del trabajo, 2014).

Atendiendo al ministerio de salud colombiano "*El sistema general de riesgos laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo*" (minsalud, 2016).

Los objetivos del sistema general de pensiones son entre otros:

Establecer actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados del trabajo.

Prestar la atención en salud a los trabajadores, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad laboral.

Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas que se derivan de las contingencias de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

Apojar las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales (mindetrabajo, 2014)

Dotación laboral

La dotación (calzado y overoles), es una prestación social a cargo del empleador que se debe suministrar a los trabajadores que devenguen hasta dos veces el salario mínimo mensual. Se ha de entregar al trabajador una dotación cada 4 meses para un total de tres dotaciones al año. Cada dotación debe constar de un vestido (pantalón y camisa) y un par de zapatos. La dotación se entregará al trabajador que, al momento de la entrega de la dotación según las fechas fijadas por la ley, haya cumplido más de tres meses trabajando para la empresa (generales, 2011).

El empleador tiene el deber de hacer entrega de la dotación a sus trabajadores, en la fecha establecida, se debe tener presente que esta dotación debe ser la idónea para desempeñar la labor por la cual fue vinculado, estos utensilios deben estar acorde con la actividad en la cual el trabajador se empleará aún más cuando son actividades de alto riesgo, la finalidad de los elementos de dotación es la protección y salvaguardar la vida del trabajador, igualmente debe suministrarse una dotación que sea acorde no solo con la actividad sino también de acuerdo al clima o la temperatura al lugar donde el empleado desarrollará su labor.

El trabajador que por negligencia o por capricho no utilice los elementos de dotación, podrá ser llamado por parte del empleador a cualquier tipo de requerimiento pues se debe tener presente que la dotación laboral es una herramienta importante para desarrollar su ejercicio profesional.

El derecho del trabajador de la entrega a la dotación en periodo de prueba ha tenido importantes progresos pues si bien es cierto en nuestro sistema jurídico colombiano es de carácter obligatorio para el patrón y no está permitida su compensación en dinero, el empleador tiene la opción de entregar a sus empleados algún tipo de un pase o bono para que en determinado establecimiento se entregue las respectivas dotaciones. Así mismo, la dotación que le es entregada al trabajador no puede ser considerada una prestación social.

Marco Normativo sobre la dotación en el trabajo

La Ley 70 de 1988, el Decreto 1978 de 1989 y Decreto 1919 de 2002, los trabajadores vinculados por medio relación laboral y reglamentaria o por contrato de trabajo, al servicio del sector público tanto en el orden nacional como en las entidades territoriales tienen derecho a que la respectiva entidad les suministre en forma gratuita, cada cuatro meses, la dotación de trabajo que les permita cumplir a cabalidad sus funciones. La misma norma aclara que la dotación no es factor salarial, que se caracteriza por la gratuidad y que solo tienen derecho quienes tengan una remuneración mensual inferior a dos (2) salarios mínimos.

El Código Sustantivo del Trabajo (1992), en el artículo 230, relativo al suministro de Calzado y Vestido de labor y modificado por el artículo 7º de la Ley 11 de 1984, dice que todo empleador 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 sea hasta dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente. Dice que este derecho lo tiene el trabajador que haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

Cabe hacer claridad que tanto el calzado y vestido de dotación es una prestación que no puede ser subsanada en dinero, eso se ve reflejado en el artículo 234 del Código Sustantivo del Trabajo que consagra: "*Queda prohibido a los empleadores pagar en dinero las prestaciones establecidas en este capítulo.*"

Este texto normativo modificó la Ley 3 de 1969, en la cual se mencionaba una cifra de dinero (600 pesos), y solo tenían derecho a dotación los que devengaran menos de esa cantidad. Con la ley 11 de 1984 accede a este derecho quienes devenguen menos de dos (2) salarios mínimos, sin cuantificar su monto.

Igualmente, como un antecedente normativo, se anota que el Decreto 617 de 1954, modificó el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo que la dotación se debía suministrar cada 6 meses, es decir había dos entregas por año, o sea menos de las entregas de dotación que hoy se hacen.

El artículo 232 del Código Sustantivo del Trabajo, dice que los empleadores obligados a suministrar permanentemente calzado y vestido de labor a sus trabajadores harán entrega de dichos elementos en las siguientes fechas calendario: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.

El artículo 233, por su parte respecto del uso de los zapatos y overoles, dice que el trabajador está obligado a destinar a su uso personal el calzado y los overoles que les suministre el patrono, y en caso que no lo hiciera, quedará eximido el patrono de hacer el suministro en el período siguiente.

Por su parte el artículo 234, establece que queda prohibido a los empleadores pagar en dinero las prestaciones relativas a la dotación.

Algunas precisiones sobre lo expuesto, son las siguientes: la dotación de calzado y overoles, son una prestación social a cargo del empleador, que debe darse a quienes devenguen hasta dos veces el salario mínimo mensual; y lleven laborando al menos tres meses en la empresa.

La dotación recibida debe cumplir con unos criterios que aseguren su utilidad y comodidad para ser usada según la actividad desarrollada por el trabajador y el clima de la zona en donde se labora la dotación como prestación social, consistente en un par de zapatos y vestido de labor, está orientada a aquellas empresas que no tienen instituido un uniforme de trabajo, y por tanto es al trabajador a quien se le carga la exigencia de una excelente presentación personal, de esta forma la prestación se encausa a compensar o mitigar el efecto del desgaste de las prendas personales de los trabajadores con menos ingresos.

La dotación, es diferente de los elementos de protección y seguridad industrial, estos últimos son: botas, cascos, guantes, respiradores, arneses, los cuales deben ser suministrados por el empleador sin importar el nivel salarial del trabajador inmediatamente con el inicio de la relación laboral, siendo suministrados cuantas veces sea necesario, sin que exista un mínimo o máximo, como tampoco fechas en el tiempo. Al respecto se cifra el concepto 6220504 del Ministerio de la protección Social, relativa a la dotación de los trabajadores y suministro de elementos de seguridad personal:

Los empleadores están obligados a suministrar a sus trabajadores elementos de protección personal, cuya fabricación, resistencia y dotación 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. Entre los elementos de protección que el empleador debe proveer se encuentran los cascos, botas, guantes y demás elementos que protejan al trabajador, permitiéndole desarrollar eficientemente su labor y garantizando su seguridad personal.

Marco Normativo sobre el trabajo y el derecho a la Seguridad Social

Este derecho está proclamado en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Por su parte el artículo 6º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido. La Constitución Política de Colombia (1991), en su preámbulo dice que Colombia es un Estado Social de Derecho, fundada en el "trabajo", entre otras cosas (Pérez, 2004).

El artículo 25 de la Carta Política, establece que *"el trabajo es un derecho y una obligación social, goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"*.

En el artículo 40 de la Constitución Nacional, se dice que, en desarrollo y garantía del derecho al trabajo, el Congreso expedirá el Estatuto del Trabajo, el cual se rige por principios mínimos fundamentales como los siguientes:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios establecidos en las normas laborales; facultad para transigir y conciliar sobre derechos inciertos o discutibles; primacía de la realidad sobre las formalidades en las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, protección especial a la mujer y al trabajador menor de edad.

Lo anterior se trae a colación porque el trabajo debe ejecutarse en unas condiciones de seguridad, minimizando los riesgos y para que esto se dé es necesario que el trabajador tenga

elementos de protección como zapatos, vestidos, botas, cascos, desde el inicio del contrato laboral, y no después de transcurridos tres (3) meses.

La dotación y los elementos de protección en el trabajo son necesarios porque hacen parte de la seguridad social, que hace referencia a la protección del Estado contra los riesgos de desocupación, invalidez, enfermedad, vejez o muerte, y en otras eventualidades que priven a las personas de los medios de subsistencia.

Un trabajador que no cuente con la dotación y los elementos de protección personal tiene el riesgo de sufrir un accidente, una incapacidad parcial total que luego le impida trabajar por esta razón, es necesario que desde el inicio de la relación laboral se cuente con estos elementos, y no cuando haya transcurrido tres meses.

El artículo 488 del Código Laboral Colombiano establece como regla general que:

" Las acciones correspondiente a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto" (CST, 2016).

El Derecho a la Dotación en la Jurisprudencia

El Derecho a la dotación es tema propio de la sentencia C-995 del año 2000, en la cual un ciudadano en ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad consagrada en los artículos 241 y 242 de la Constitución Política, demanda el artículo 1º parcial de la Ley 70 de 1988, por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para empleados del sector público, en los siguientes términos:

Artículo 1º. Los empleados del sector oficial que trabajen al servicio de los Ministerios, departamentos, administrativos, Superintendencia, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales y comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta tendrán derecho a que la entidad con la que laboran les suministre cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un (1) vestido de labor, siempre que su remuneración mensual sea inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal. Esta prestación se reconocerá al empleado oficial que haya cumplido más de tres meses al servicio de la entidad empleadora.

El demandante dice que la norma acusada es violatoria del artículo 13 de la Constitución Política de Colombia ya que da beneficios solo a los empleados oficiales de la rama ejecutiva del poder público y no cobija a otros trabajadores de las otras ramas del poder y de otros organismos del orden nacional, reclama entonces el derecho a la igualdad.

Sentencia T 798 de 2004

El problema jurídico que se plantea el magistrado Marco Gerardo Monroy Cabra fue el siguiente

"De conformidad con los presupuestos fácticos y jurídicos antes reseñados, corresponde a la Sala determinar si el Banco Colpatría, al desafiliar a la señorita Prado Tristancho del sistema de seguridad social en salud del régimen contributivo como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo durante el periodo de prueba, vulneró o puso en riesgo la efectividad de sus derechos constitucionales a la vida, a la salud y a la seguridad social".

La honorable corte fundamento lo siguiente:

"A la luz de los artículos 76 a 80 del Código Sustantivo del Trabajo, según los cuales la resolución del contrato de trabajo durante la vigencia del periodo de prueba no tendría límite distinto a la voluntad de una de las partes de terminar la relación laboral, no sería compatible con la adecuada protección de distintos derechos constitucionales y la eficacia de los principios mínimos fundamentales que ordenan el derecho al trabajo, en especial, la igualdad de oportunidades y la prohibición de la discriminación en el empleo. Con todo, esta contradicción es aparente, pues en aplicación del artículo 4º Superior, que consagra el principio de supremacía constitucional, debe preferirse aquella interpretación que resulte compatible con los mencionados derechos y principios, es decir, aquella que incorpore límites a la facultad discrecional propia del periodo de prueba, referidos con la imposibilidad que esta figura sirva para lesionar las garantías constitucionales del trabajador.

En concreto, esta interpretación parte de considerar que la terminación unilateral del contrato en el periodo de prueba no requiere motivación y, por tanto, es de naturaleza potestativa de las partes dentro de la relación laboral. Sin embargo, la posibilidad resolutoria propia del periodo de prueba, si bien posee un espectro amplio, carece de un alcance tal que faculte al empleador para desconocer los derechos fundamentales del trabajador, en especial, para que fundamente el despido en un criterio discriminatorio inaceptable desde la perspectiva constitucional. Por ende, la terminación unilateral del contrato de trabajo durante la vigencia del periodo de prueba por parte del empleador, si bien es una facultad discrecional, no puede ser entendida como una licencia para la arbitrariedad, sino que, en contrario, debe fundarse, de acuerdo con las normas legales que regulan la materia, en la comprobación cierta de la falta de aptitudes suficientes por parte del trabajador para el desempeño de la labor encomendada" (Monroy Cabra, 2004).

Sentencia 10400 de abril 22 de 1998

"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, más en modo alguno de aquél que se halle cesante y que por obvias razones no puede utilizarlo en la labor contratada. De otra parte, no está previsto el mecanismo de la compensación en dinero y, antes, por el contrario, el legislador lo prohibió en forma expresa y terminante en el artículo 234 del Código Sustantivo.

"...No significa lo anterior que el patrono que haya negado el suministro en vigencia del vínculo laboral, a su terminación queda 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 perjuicio que se llegare a demostrar"

"...La insatisfacción de las dotaciones ocasiona la indemnización ordinaria de perjuicios cuyo monto por su propia índole tampoco puede dar lugar a la sanción moratoria en caso de retardarse su pago una vez culminado el vínculo laboral"

El H. Consejo de Estado en sentencia de noviembre 19 de 1999, exp. 15096, Consejero Ponente Dr. NICOLÁS PAJARO PEÑARANDA, señala:

"... Hallándose definido por la Jurisdicción Contencioso Administrativa que la dotación de vestido y calzado a los servidores estatales, ostenta el carácter de prestación social, en orden a definir la validez de la reclamación de esta prestación por parte del actor, se requiere precisar que salvo la consagración del fenómeno prescriptivo de la acción de reclamación de los derechos sociales, que se da cuando su satisfacción se requiere después de transcurrido tres años, contados a partir de la fecha en que la obligación se hizo exigible, en el ordenamiento jurídico no se contempla la pérdida de las prestaciones sociales, porque las mismas no se reclamen durante la vigencia del vínculo laboral..." .

En este orden de ideas, de acudir a la Conciliación Prejudicial, ha de tenerse en cuenta la prescripción del derecho a recibir las dotaciones, que opera cuando su satisfacción se requiere después de transcurrido tres años contados a partir de la fecha en que la obligación se hizo exigible, por lo que para el reconocimiento de dicha prestación social se debe estudiar cada caso en particular teniendo en cuenta que ésta puede ser interrumpida por el simple reclamo del trabajador y por un lapso igual al señalado inicialmente.

De otro lado, la solicitud de asignación de recursos elevada por el Ministerio de Educación Nacional al Ministerio de Hacienda y Crédito Público - Dirección General de Presupuesto- con oficios Nos. 1943 y 2393 de septiembre 12 y noviembre 11 de 1997, respectivamente, y la correspondiente respuesta de dicha entidad al doctor José Meza Dotto con oficio No. 010798 de marzo 21 de 2000, referente a la ubicación de los recursos solicitados, no implica que con ello se esté avalando el procedimiento jurídico que se siguió por parte de esta entidad para el reconocimiento y pago de las dotaciones adeudadas, toda vez que dicho trámite era indispensable para proceder a cubrir la obligación pendiente pero con la observancia del procedimiento legal." (minedunal, s.f)

Sentencia C-710/96

El caso de la referencia gira entorno a la inexecutable del artículo 234 del código sustantivo del trabajo, resaltando la imposibilidad de compensaciones monetarias por las dotaciones dejadas de suministrar:

"... es necesario aclarar que la prohibición que consagra la norma acusada rige sólo durante la vigencia de la relación laboral, puesto que finalizada esta, el trabajador podrá solicitar al juez correspondiente, el pago de la misma, si demuestra que, durante la vigencia de su contrato, el empleador no cumplió con ella. En este caso, la prestación incumplida, se pagará en dinero, pues es un derecho que el trabajador tiene, y que no puede renunciar...". (Naranjo Mesa, 96)

Respecto del acta 11 de la corte suprema de justicia sala de casación laboral de 15 de abril de 1998 magistrado ponente Francisco Escobar Henríquez se manifestó lo siguiente:

"En efecto, el suministro contemplado por los artículos 230 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, con las modificaciones introducidas por la Ley 11 de 1984, es una obligación a cargo del empleador, quien dentro del año calendario debe entregar cada 4 meses: el 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de diciembre, al trabajador que haya cumplido más de 3 meses de servicios en estas fechas y devengue hasta 2 salarios mínimos mensuales más altos vigentes, un par de zapatos y un vestido de labor.

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, más en modo alguno de aquel que se halle cesante y que por obvias razones no puede utilizarlo en la labor contratada. De otra parte, no está previsto el mecanismo de la compensación en dinero y, antes, por el contrario, el legislador lo prohibió en forma expresa y terminante en el artículo 234 del Código Sustantivo.

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.

En suma, el suministro de calzado y de vestido de labor como obligación laboral en especie no se debe a la terminación del contrato de trabajo, de forma que su incumplimiento no puede generar la indemnización por falta de pago prevista por el artículo 65 del C.S.T. en tanto este derecho supone que al fenecimiento del nexa no se paguen los salarios y prestaciones debidos. En cambio, la insatisfacción de las dotaciones ocasiona la indemnización ordinaria de perjuicios, cuyo monto por su propia índole tampoco puede dar lugar a la sanción moratoria en caso de retardarse su pago una vez culminado el vínculo laboral" (Escobar Enríquez, 1998).

Sentencia C-995 del 2000

Al analizar el caso, de igual manera la Corte ha admitido dentro del marco de su libertad configurativa, el legislador puede diseñar regímenes especiales para determinado grupo de trabajadores, siempre que los mismos no resulten discriminatorios. En dichos regímenes especiales, pueden estar incluidos beneficios no contemplados en el régimen general, bajo la condición de que la consagración de tales beneficios persiga la defensa de bienes o derechos constitucionalmente protegidos, como los derechos adquiridos, y de que con ella no se perpetúe un tratamiento inequitativo y menos favorable para un grupo determinado de trabajadores.

Así las cosas, en el caso presente lo primero que tendría que ser examinado sería la naturaleza jurídica de la Ley en la que se inserta la norma parcialmente acusada, a fin de determinar si ella constituye un estatuto especial. Al respecto, encuentra la Corte que a pesar de que el encabezamiento de la Ley 70 de 1988 hace pensar que la misma no se erige en un estatuto especial, su contenido material conduce a concluir lo contrario. En efecto, si bien su encabezamiento reza, "LEY 70 de 1988 "Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público", todo su posterior desarrollo se refiere exclusivamente a un grupo de empleados vinculados al sector oficial, de similar manera a aquellas normas laborales que, por ejemplo, cobijan tan solo al magisterio o a las fuerzas militares. Luego la especialidad del régimen previsto, se deduce de la circunstancia de cobijar tan solo a este grupo de trabajadores, respecto de los cuales se consagra un beneficio también especial.

Adicionalmente, la existencia de los diferentes regímenes existentes, los cuales, como se dijo, deben ser aplicados integralmente, encuentra su justificación en diversas circunstancias constitucionalmente válidas. Sobre el punto la jurisprudencia ha dicho: "En tal virtud, dicha regulación ha obedecido a diferentes motivos, como son: las distintas naturaleza y modalidades de la relación de trabajo, los diferentes tipos de entidades, nacionales, departamentales, distritales y municipales, el otorgamiento de especiales beneficios a ciertos sectores de empleados, en razón de la naturaleza de la labor que desempeñan, las limitaciones presupuestales, la necesidad de organizar y poner en funcionamiento o fortalecer cajas de previsión social encargadas del pago de las prestaciones de los servidores públicos, etc."

En el caso presente, encuentra la Corte que no se encuentra demostrado que quienes no resultan cobijados por el régimen especial referente a la prestación de calzado y vestido de labor, se encuentren dentro de la misma situación objetiva que quienes sí resultan amparados por el

reconocimiento, y que por lo tanto deben ser merecedores de igual tratamiento. Antes bien, la presencia de multiplicidad de regímenes laborales dentro del sector público, llevan a la conclusión contraria: la de estar frente a situaciones distintas que imposibilitan adelantar un juicio de igualdad entre los distintos beneficios particulares que se reconocen en uno y otro régimen.

En su sentencia, la Corte Constitucional resuelve declarar exequible la norma acusada, reconociendo que pueden hacerse distinciones y dar beneficios a un sector del poder público, sin que esto pueda entenderse como discriminación y violación del derecho a la igualdad.

Respecto de la prohibición de dar dinero a un funcionario cuando la entidad contratante no cumplió con el compromiso de dar dotación, la sentencia T-185 del 2001, presenta el caso de una señora que presenta una acción de tutela contra el departamento de Bogotá, por no haberle suministrado dicha dotación cuando trabajó en la Secretaría de Educación de ese departamento, reclama que se le pague a su favor la dotación del vestido y calzado, no suministrada, junto con la indemnización. Alega que se le vulneraron los derechos a la igualdad, trabajo y debido proceso.

En una primera sentencia, el Juzgado Segundo Laboral del circuito de Tunja, denegó el amparo solicitado con la tutela, acogiendo la razón dada por la Secretaría de Educación del Departamento, de que ningún trabajador de esa entidad ha obtenido el reconocimiento de la dotación que reclama la actora. Igualmente considera, que la demandante no tiene derecho a la dotación de vestido y calzado, porque este beneficio solo cobija a los empleados del sector oficial que se desempeñan con tareas ejecutivas, tal como lo establece la Ley 70 de 1988.

En las consideraciones de la Corte Constitucional, respecto de la naturaleza prestacional de la dotación de calzado y vestido de labor, el Código Sustantivo de Trabajo clasifica la dotación de "calzado y overoles" como una prestación social común a cargo del empleador, señalando en su artículo 230 modificado por la Ley 11 de 1984, que es obligación de todo patrono que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes, suministrar cada cuatro meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal vigente y haya cumplido más de tres meses al servicio del empleador.

En sentencia C-710 de 1996, esta Corporación señaló que la prestación a que hace referencia la Ley 11 de 1984, fue creada en beneficio de cierta clase de trabajadores -los que devengan hasta dos veces el salario mínimo legal vigente- y cuyo fin es permitirles el uso de vestido de labor y calzado, disminuyendo los gastos en que éstos incurren para adquirir el vestuario apropiado para laborar.

Igualmente, en la misma sentencia se señaló que por la naturaleza de esta prestación, ella no puede ser compensada en dinero, salvo si, una vez terminada la relación laboral se demuestra que durante la vigencia del contrato el empleador incumplió con la dotación correspondiente, caso en el cual puede ser pagada en dinero, pues es ilógico condenar al trabajador, una vez finalizada la relación laboral, a recibir un vestido de labor que no requiere.

En el sector público, el suministro de calzado y vestido de labor como obligación a cargo del empleador, tiene la naturaleza jurídica de prestación 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. La competencia para su reconocimiento está sometida a ciertas normas que emanan de la propia Constitución. Así lo afirmó esta Corporación, en sentencia C-995 de 2000, al estudiar la demanda de inconstitucionalidad presentada contra el artículo 1 de la Ley 70 de 1988. En la mencionada sentencia se precisó: "... La Ley 70 de 1988, a pesar de haberse expedido antes de la expedición de la Constitución de 1999, se acomoda a ella en cuanto constituye una Ley marco para la fijación del régimen prestacional en el sector público nacional".

En desarrollo de lo preceptuado por las normas de la actual Constitución Política antes reseñadas, el Congreso expidió la ley 4ª de 1992 mediante la cual cumplió con el mandato superior de dictar las normas generales y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno al momento de fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos y el régimen prestacional mínimo de los trabajadores oficiales. Dicho estatuto legal, no se refirió de manera particular a la prestación social a la que se refiere la norma bajo examen, ni derogó o modificó expresamente las disposiciones anteriores relativas al suministro de calzado y vestido de labor a los servidores públicos.

De esta manera, el artículo 1º de la Ley 70 de 1988, ahora demandado, permanece vigente y es la única disposición existente en el ordenamiento que se refiere a esta prestación en el sector público nacional. En el sector descentralizado territorialmente, el Decreto reglamentario 1978 de 1989, en su artículo 1º hace extensivo el reconocimiento de la prestación a los empleados de la rama ejecutiva. Así, los servidores públicos del orden nacional que no se relacionan en la parte acusada de la disposición, carecen del derecho al suministro de calzado y vestido de labor, pues ninguna norma se los concede.

En relación con el derecho a la igualdad, esta sentencia señaló que existen dentro del seno del sector público, distintos estatutos especiales que establecen diversos regímenes salariales y prestacionales que presentan en cada caso características peculiares y un sistema de auxilios y reconocimientos particulares, lo que hace que su comparación respecto de prestaciones concretas, no sea conducente, por partirse de supuestos de hecho que no son idénticos.

Así, la existencia de diferentes regímenes, los cuales deben ser aplicados íntegramente, encuentran su justificación en diversas circunstancias constitucionalmente válidas, como lo son, la naturaleza y modalidades de la relación de trabajo, los diferentes tipos de entidades nacionales, departamentales, distritales y municipales, el otorgamiento de especiales beneficios a ciertos sectores de empleados, en razón de la naturaleza de la labor que desempeñan, y, las limitaciones presupuestales, entre otros.

Al confirmar la sentencia que niega las pretensiones de la demanda, la Corte considera que en este caso no se está en presencia de un prejuicio irremediable y la dotación es una prestación que puede ser demandada judicialmente.

CONCLUSIONES

Para el código laboral colombiano se considera la dotación como una prestación social, y en este sentido el empleador está obligado a suministrarla una vez se obtenido el derecho.

Para el correcto desarrollo de la labor por la cual fue contratado el trabajador, debe contar con los elementos de protección como casco, botas con determinadas características y overoles que cumplan con los requisitos que el sistema de riesgos laborales solicita, es entonces responsabilidad exclusiva la empresa suministrar la dotación al momento de iniciar las labores. Esta misma situación se presenta cuando los empleados deben estar uniformados, como sucede con algunas secretarías y personal administrativo.



El artículo 230 y sucesivos del Código Sustantivo del Trabajo al no conceder la dotación al trabajador en el período de prueba, es una norma restrictiva y limitada que desconoce el derecho a la igualdad respecto a otros trabajadores.

Como consecuencia de esto expone al trabajador a riesgos e inseguridades, derecho del que sí se benefician otros trabajadores más antiguos.

Es necesario por lo tanto modificar la norma, que además de ser muy antigua, necesita estar a tono con la reglamentación actual de salud y seguridad en el trabajo.

BIBUOGRAFIA

Congreso de Colombia (1969). Ley 3, por la cual se ordena el suministro a los trabajadores, de calzado y vestido de labor, y se aclara la Ley 7ª de 1967. En: Diario Oficial No. 32916. Bogotá, D.C.

Congreso de Colombia. (1984). Ley 11, por la cual se reforman algunas normas de los Códigos Sustantivo y Procesal del Trabajo. En: Diario oficial No. 36.517. Bogotá, D.C.

Congreso de Colombia. (1998). Ley 70, por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público. Bogotá, D.C.

Constitución Política de Colombia. (1991). Bogotá: Ediciones Temis, p. 5

Corte Constitucional (1996). Sentencia de Constitucionalidad, C-170.

Corte Constitucional (2000). Sentencia de Constitucionalidad, C-995.

Corte Constitucional (2001). Sentencia de Constitucionalidad, T-185.

Función Pública. (s.f). Respuestas sobre dotación, calzado y vestido de labor para servidores públicos. obtenido de: www.sirvoamipais.go.voc

Ministerio de la Protección Social. (2009). Concepto 6220504.

Pérez, J. (2004). Derecho constitucional colombiano. Bogotá: Ediciones Leyer, p. 321