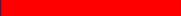




6 claves para evitar sanciones con la entrega de dotación laboral



sodexo
SERVICIOS DE CALIDAD DE VIDA



La dotación laboral tiene varios objetivos dentro de tu empresa, pero el más importante es cumplir con la ley. Las sanciones no son nada atractivas para las organizaciones y olvidar la entrega de dotación es una forma fácil de enfrentarse a ellas. Pero tranquilo, en Sodexo hemos preparado seis claves infalibles para evitar cualquier problema y, en el proceso, ganas mucho para tu operación; sea tiempo, dinero o mejorar la calidad de vida laboral de tus colaboradores.

Sin más preámbulo, aquí las seis claves que no puedes olvidar:

- 1. Reconócela como una prestación de ley**
- 2. Conoce las condiciones ideales para entregar la dotación**
- 3. Revisa los contratos de tus empleados**
- 4. No confundas la dotación con los Elementos de Protección Personal**
- 5. Conoce las sanciones para evitarlas**
- 6. ¡Compra Dotación Pass!**

RECONÓCELA COMO UNA
PRESTACIÓN DE LEY



El primer paso para evitar sanciones y dolores de cabeza por la dotación laboral es hacer un simple ejercicio de perspectiva; se trata de evitar considerarlo únicamente como un beneficio, en cambio es una necesidad reconocerlo como la figura legal que es: una prestación social.

Las prestaciones sociales son el dinero diferente al salario que el empleador está obligado a entregar a sus colaboradores vinculados por contrato (pero no contrato por prestación de servicios). Estos representan el reconocimiento por la utilidad y aporte del trabajador a la empresa, como señala *Gerencie*.

Junto a la dotación laboral, existen otras prestaciones sociales:



Prima de servicios



Cesantías



Intereses de cesantías

Seguramente tanto tú como tus colaboradores tienen esas prestaciones muy claras en su radar; imagina que no entregas la prima de fin de año a tus empleados ¿puedes imaginar la reacción negativa, quejas y acciones en tu contra? Seguramente sería todo un dolor de cabeza y afectaría la motivación y la moral a un alto nivel, entonces ¿por qué olvidar la dotación laboral si está en la misma categoría?

Entender y reconocer la dotación de ley como una prestación social le entrega la importancia y sentimiento de urgencia que requiere su entrega.



CONOCE LAS CONDICIONES IDEALES
PARA ENTREGAR LA DOTACIÓN



Cuando hablamos de las condiciones para entregar dotación nos referimos a las obligaciones del empleador, no a las condiciones que debe cumplir el colaborador (tema que trataremos en el siguiente punto). Entonces, para evitar sanciones, no olvides dos escenarios que debes seguir al pie de la letra: cuándo y cómo entregar la dotación.

Empecemos por señalar cuándo entregar la dotación: el **artículo 232** del Código Sustantivo del Trabajo señala las fechas específicas del calendario cuando la empresa, a más tardar, debe suministrar dotación a sus colaboradores:

| | | |
|--------------------|---------------------|------------------------|
| 30 de abril | 31 de agosto | 20 de diciembre |
| Primera entrega | Segunda Entrega | Última entrega |

Ten en cuenta esos momentos del año para evitar contratiempos.

Pasemos a cómo entregar la dotación. El **artículo 234** señala una condición clave para conceder esta prestación laboral: las empresas tienen **prohibido entregar dinero en efectivo** a sus trabajadores y hacerlo pasar por dotación.

Si como empleador tu estrategia para entregar dotación es sumar una cantidad de dinero al sueldo, ya sea por desconocimiento o para evitar engorrosos procesos de compra de ropa, estás cometiendo un error y, peor aun, yendo en contra de la ley. **La dotación solo puede entregarse en especie.**

El empleador debe otorgar a su empleado la camisa, el pantalón, los zapatos, la falda, las botas, la chaqueta y cualquier vestimenta que sea necesaria para realizar su labor, pero no le puede dar dinero en efectivo. Para comprender lo anterior, considera que la dotación es una herramienta de trabajo, no un pago.

Ahora, por fortuna para las organizaciones, la única respuesta no es ir a comprar la ropa, transportarla, almacenarla y entregarla al trabajador; dar tarjetas y bonos de **Dotación Pass de Sodexo** es considerado como pago en especie: una solución simple, completa y efectiva.

Así las empresas no deben pasar por los engorrosos procesos de comprar la dotación y pueden tener la tranquilidad de hacer correctamente lo que exige la ley.



REVISA LOS CONTRATOS
DE TUS EMPLEADOS



Ahora que sabes cómo y cuándo entregar dotación laboral para evitar sanciones, necesitas tener claro quién debe recibir esta prestación en tu empresa. Si te equivocas con su asignación, puedes tener un grupo de colaboradores poco satisfechos y eso podría terminar en desmotivación, problemas y dolores de cabeza económicos.

Entonces, ¿quién recibe dotación en tu empresa? Los colaboradores que cumplan con las siguientes dos condiciones:

- ✓ Todos tus empleados que devenguen hasta dos salarios mínimos legales vigentes.
- ✓ Todo empleado que lleve mínimo tres meses como parte de la empresa.

Tratemos cuatro escenarios para analizar los puntos mencionados:

Primer escenario

Cuando se trata del salario, parece un simple ejercicio de comparación y revisión: identificar quien gana menos de dos salarios mínimos y darle dotación a ese colaborador. Pero muchas empresas pueden pasar de largo al revisar casos específicos. Por ejemplo: una organización entrega una cantidad de dinero que supera los dos salarios mínimos a un empleado, pero parte de ese dinero es no salarial y lo considerado salarial no supera los dos salarios mínimos.

A ojos descuidados de la empresa, el colaborador no recibe dotación, pero según la ley sí debería ser parte de esa prestación,

dado que lo considerado salarial no supera el límite señalado por el Código Sustantivo del Trabajo.

Segundo escenario

¿Recuerdas las fechas para, a más tardar, entregar dotación? 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre. Ahora, esto es importante para saber qué empleados reciben dotación, aun cuando cumplen la condición del salario.

Por ejemplo: si al 31 de agosto un empleado lleva solo dos meses en la empresa, no tiene derecho a recibir la prestación mencionada. En cambio la recibirá hasta el 20 de diciembre.

Lo anterior te ayuda a identificar, por temporalidad, quien reciben y no recibe dotación, sin cometer el error de gastar más dinero sin necesidad (en caso que el empleado haya ingresado a la empresa reciente a la fecha de entrega de dotación) o descuidar a un empleado que lleva más de tres meses en la organización.

Tercer escenario

Un colaborador con contrato por prestación de servicios que recibe menos de dos salarios mínimos y lleva trabajando para la empresa por más de tres meses no recibe dotación laboral. El artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo afirma que solo los “trabajadores permanentes” son quienes tienen derecho a la prestación. Así que revisa los contratos de tus empleados y descarta a quienes estén bajo esa figura.

Cuarto escenario

Solo hay un momento para entregar la dotación en efectivo: cuando es una indemnización. Imagina un escenario donde el empleador, por descuido, no ha entregado la dotación al trabajador durante dos años (o lo ha hecho de forma esporádica, sin seguir la norma) y el colaborador va a terminar su contrato con la empresa.

Dado que el empleado no seguirá desempeñando labores para la organización, de nada le sirve recibir la dotación atrasada. En este caso la empresa puede pagar en dinero las dotaciones que nunca le fueron otorgadas mientras estuvo en la compañía.

Debemos resaltar que en este escenario se trata de una indemnización, no una compensación o prestación. Esto responde a que la finalidad de la dotación es impedir que el trabajador desgaste sus prendas para realizar actividades en beneficio del empleador; al no recibir la dotación, quiere decir que **sufrió un perjuicio** al usar su propia ropa para trabajar, desgastándola prematuramente.

4

NO CONFUNDAS LA DOTACIÓN CON LOS
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL



Esta puede ser una confusión común entre las empresas: algunas organizaciones pueden considerar que la dotación y los Elementos de Protección Personal (EPP de aquí en adelante) son los mismos, entregando solo uno de ellos o combinando las reglas jurídicas que los rigen.

Para no cometer ninguna equivocación definamos qué son los EPP, como señala *Actualícese*:

Los EPP tienen el propósito de proteger al empleado e impedir que tenga contacto directo con factores o elementos de riesgo que puedan ocasionar una lesión, enfermedad o inclusive la muerte. Sí, los EPP están para proteger al colaborador, pero no hacen imposible un accidente, solo garantizan disminuir efectos negativos de la lesión.

¿Qué confusiones puede haber? por ejemplo: una empresa especializada en manejo de mercancía a bajas temperaturas entrega EPP a los empleados que trabajan entrando y saliendo de los congeladores, pero considera esa vestimenta como dotación laboral, sin entregarle esa prestación a colaboradores que están en el área administrativa por considerar que no la necesitan (aun cuando cumplen las condiciones de recibirla). Todo por confundir EPP y Dotación.

Como puedes notar, tienen una clara diferencia con la dotación laboral: no se trata de vestir al colaborador y evitar que gasten su ropa, se trata de proteger la vida del empleado. Por eso los EPP tiene reglas jurídicas separadas a la dotación, entonces no hay límites de tiempo o sueldo para recibirlos.

Todo empleado que, por sus tareas, requiera EPP, debe recibirlos desde el mismo momento en que empieza a laborar para la empresa. Nunca puede trabajar en condiciones de riesgo sin la debida protección; esto puede incluir:



Cascos de seguridad



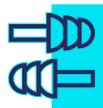
Careta o gafas de soldadura



Tapabocas desechable.



Respirador purificante



Orejas



Guantes dieléctricos y de materiales especiales para productos químicos

Los anteriores son solo algunos ejemplos de EPP que pueden necesitar tus colaboradores. Las organizaciones deben ser diligentes al aplicar programas de comunicación y concientización sobre el uso de los EPP, dado que la seguridad de los empleados depende de ello. Toda empresa quiere evitar los problemas que trae una lesión o muerte en el lugar de trabajo.

Entonces recuerda: dotación es el vestido labor y los EPP son prendas especiales para proteger la salud de los colaboradores.

5

CONOCE LAS SANCIONES
PARA EVITARLAS



El Código Sustantivo del Trabajo no se refiere a una sanción directa por la no entrega de dotación, pero dado que la figura es una prestación laboral, sí acarrea una serie de sanciones ancladas a esa figura. Por ello, la mejor opción, siempre es entregar la dotación a los trabajadores que la merecen.

Cualquiera de las siguientes sanciones significa más dinero que la entrega de dotación. Como señala *Gerencie*, hay tres tipos de sanciones que tienen lugar cuando se obvia la entrega de la mencionada prestación de ley:

Renuncia con justa causa y despido indirecto

Entregar las prestaciones de ley es una obligación para los empleadores. El hecho de no hacerlo significa que no “ejecuta el contrato de buena fe” y esto puede usarse en alegatos judiciales. Aquí surge el primer posible problema para la empresa: el colaborador puede renunciar con justa causa.

Cuando el empleador incumple sistemáticamente y sin razones válidas en la entrega de dotación, que es una obligación legal, entonces el empleado puede encontrar en ello una razón para renunciar alegando justa causa, que se transforma en un despido indirecto.

Lo anterior significa que el empleado puede elegir renunciar y recibir indemnización como si fuera despedido sin justa causa, algo que, dependiendo del tiempo del colaborador en la organización, puede costarle una buena cantidad de dinero a la empresa. Definitivamente es mejor entregar dotación.

Indemnización

Ya mencionamos anteriormente qué sucede cuando un empleado deja la empresa y nunca ha recibido dotación durante su tiempo laborando en la organización: debe ser indemnizado en dinero.

Esta es una especie de sanción para la organización, que puede encontrar mejores y más sencillas formas de cumplir con esa prestación sin llegar a pagar una indemnización. Las empresas tienen a su mano diferentes opciones de entregar la dotación, realizando alianzas con otras entidades para encontrar alternativas más baratas de cumplir. En ese escenario, diferentes indemnizaciones individuales para los empleados no es precisamente una forma de ahorrar dinero.

Sanción administrativa

Una sanción administrativa es un escenario que definitivamente deseas evitar. Estas pueden transformarse en multas que son notablemente inconvenientes para el bolsillo de la empresa. Aunque en la práctica es difícil que el Ministerio del Trabajo tome esta medida contra una empresa basado en el incumplimiento de la entrega de dotación, la realidad es que la figura existe y es aplicable.

Una denuncia colectiva puede atraer la atención del ministerio y con ello su operatividad frente al incumplimiento. No es muy probable, pero tampoco es imposible. En empresas grandes ese riesgo puede aumentar, ante el número de empleados que pueden presentar su inconformidad con una denuncia.

El laborar sin estrés es parte fundamental de un buen trabajo y tener una mayor productividad.





¡COMPRA DOTACIÓN PASS!



La última y más importante clave para evitar sanciones es comprar y entregar a tus colaboradores Dotación Pass de Sodexo, sea en forma de bonos o tarjetas; además de ayudarte a evitar sanciones también podrás realizar la entrega de dotación sin tener que pensar en la logística y los trámites más engorrosos. La lista de ventajas es destacable:

- ✔ Motivar a tus empleados al entregarles la opción de elegir su propia vestimenta.
- ✔ Evitas sanciones y multas a tu organización.
- ✔ No debes usar tiempo de la empresa en comprar la dotación de tus empleados.
- ✔ No debes usar espacios para almacenar la dotación.
- ✔ No debes usar recursos de la organización para transportar la dotación.
- ✔ No debes usar personal de la empresa para que se dedique a coordinar los tres puntos anteriores.
- ✔ Optimizas el tiempo de entrega de dotación al reducirlo a una tarjeta o un bono
- ✔ Si hay problemas con las tallas u otros inconvenientes, la empresa no debe lidiar con esas dificultades.
- ✔ En general reduces procesos logísticos que cuestan tiempo y dinero.
- ✔ Garantizas que tus colaboradores usarán la tarjeta o bono en la compra de dotación.

- ✓ Administrar el presupuesto se hace más fácil.
- ✓ Tu colaborador accede a descuentos exclusivos al pertenecer a nuestro club para beneficiarios Sodexo Club.

Estás 12 ventajas son atractivas para la empresa desde distintos puntos de vista, no solo legales, pues el hecho de motivar y mejorar la calidad de vida de tus colaboradores es muy provechoso para la operación, la calidad del trabajo y los resultados generales de tu equipo.

DOTACIÓN PASS

Realiza la entrega de la dotación de manera fácil, rápida y segura, optimizando tiempo y recursos.

- Garantiza la correcta destinación del auxilio en almacenes de ropa y calzado.
- Evita sanciones por no cumplir con la ley
- Está disponible en bono o tarjeta



+ 2.400
empresas



+ 6.000
beneficiarios



+ 13.000
comercios





*Una publicación de Sodexo Beneficios
2018, derechos reservados ©*