



Departamento Administrativo de la Función Pública

Concepto 191171

Fecha: 24/05/2022

Bogotá D.C.

REF: PRESTACIONES SOCIALES. Dotación. Rad: 20222060168702 del 19 de abril de 2022.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, a través de la cual consulta *“En la vigencia 2022 se puede contratar la dotación 2021 y 2022”* al respecto, es pertinente señalar:

Sea lo primero indicar que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación, por lo tanto no somos competentes para pronunciarnos la legalidad de las actuaciones de las entidades, estas declaraciones le corresponden a los Jueces de la República.

La resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

No obstante, a manera de información se enuncia lo siguiente:

Respecto al suministro de dotación, la Ley 70 de 1988 reglamentada parcialmente por el Decreto 1978 de 1989, dispuso lo siguiente:

“ARTÍCULO 1° *Los trabajadores permanentes vinculados mediante relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo, al servicio de los Ministerios, departamentos administrativos,*

superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta tanto en el orden nacional como en las entidades territoriales; tendrán derecho a que la respectiva entidad les suministre en forma gratuita, cada cuatro meses, un par de zapatos y un vestido de trabajo. (...)

ARTÍCULO 3°. *Para tener derecho a la dotación a que se refiere este Decreto, el trabajador debe haber laborado para la respectiva entidad por lo menos tres (3) meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro, y devengar una remuneración mensual inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente”. (Subrayado fuera del texto).*

Asimismo, el Decreto 1978 de 1989², dispuso lo siguiente en la materia, a saber:

“ARTÍCULO 1.- *Los trabajadores permanentes vinculados mediante relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo, al servicio de los Ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta tanto en el orden nacional como en las entidades territoriales; tendrán derecho a que la respectiva entidad les suministre en forma gratuita, cada cuatro meses, un par de zapatos y un vestido de trabajo.*

ARTÍCULO 2.- *El suministro a que se refiere el Artículo anterior deberá hacerse los días 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre de cada año. La entrega de esta dotación para el trabajo, no constituye salario ni se computará como factor del mismo en ningún caso.*

ARTÍCULO 3.- *Para tener derecho a la dotación a que se refiere este Decreto, el trabajador debe haber laborado para la respectiva entidad por lo menos tres (3) meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro, y devengar una remuneración mensual inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente.*

ARTÍCULO 4.- *La remuneración a que se refiere el Artículo anterior, corresponde a la asignación básica mensual.”*

Por su parte, la Corte Constitucional mediante pronunciamiento ha definido el derecho de dotación con lo siguiente:

“La dotación de calzado y vestido de labor como obligación a cargo del empleador y a favor del trabajador, 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. No tiene entonces un carácter directamente remuneratorio del servicio prestado. En cuanto tal, es decir en cuanto prestación social, la competencia para su reconocimiento en el sector público, está sometida a ciertas normas que emanan de la propia Constitución”. (Subrayado fuera de texto)

En ese mismo sentido, la misma corporación mediante sentencia⁴de tutela consideró lo siguiente con respecto al reconocimiento en dinero de esta prestación social, a saber: *“La Ley 70 de 1988 estableció la entrega de dotaciones para los empleados del sector oficial, aclarando que no es factor salarial, que se caracteriza por la gratuidad y que sólo tienen derecho quienes tengan una remuneración mensual inferior a 2 salarios mínimos y hayan cumplido 3 meses de labores.*

(...)

Si a lo anterior se agrega que el Código Laboral caracteriza a la entrega de ZAPATOS y VESTIDO DE LABOR como PRESTACION (Capítulo 4) y que "queda prohibido a los patronos pagar en dinero las prestaciones establecidas en este Capítulo", habrá que concluir que no se trata de un derecho fundamental constitucional y que la dotación es una prestación que se puede demandar judicialmente, no siendo viable la reclamación por la vía de tutela."

La Corte Suprema de justicia por su parte, en sentencia⁵ se pronunció con lo siguiente sobre el incumplimiento del empleador del suministro de dotación:

"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(...) 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)." (Subrayado fuera de texto)

De conformidad con las normas y jurisprudencia transcritas, los empleados públicos vinculados a las entidades referidas en el Artículo 1 del Decreto 1978 de 1989, tendrán derecho a que la respectiva entidad les suministre en forma gratuita, cada cuatro meses, un par de zapatos y un vestido de labor siempre y cuando hayan laborado para la respectiva entidad por lo menos tres (3) meses en **forma ininterrumpida** antes de la fecha de cada suministro y devenguen una remuneración mensual inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente.

Es por esto que, la dotación de calzado y vestido de labor es una prestación social que debe ser otorgada **de manera periódica** durante la vigencia de la relación de trabajo a los empleados públicos y trabajadores oficiales que devenguen una remuneración mensual hasta dos veces el salario mínimo legal vigente y que presten sus servicios a la entidad por tres meses o más, en forma ininterrumpida antes de la fecha de cada suministro; de tal manera que, el reconocimiento y entrega de la dotación está sujeto al cumplimiento de los requisitos señalados en la norma antes citada.

Asimismo, en virtud del Artículo 7 del Decreto Ibídem, dispone que la dotación se debe usar so pena de liberar al empleador del suministro de esta.

Es importante precisar que como quiera que la dotación es **un derecho** que se encuentra establecido en la Ley 70 de 1988 y en su Decreto Reglamentario 1978 de 1989, dicha prestación social podrá ser reclamada por parte de los empleados o trabajadores oficiales en **las fechas establecidas en la Ley, sin que las entidades puedan suspender su reconocimiento,** por lo que se

colige que, las entidades se encuentran obligadas a reconocer y entregar las prestaciones legalmente causadas.

En relación a la forma de reconocer y entregar la dotación a los empleados públicos, se encuentra expresamente prohibido su reconocimiento y pago de la dotación en dinero; **puesto que es una prestación que se le suministra al trabajador para el desarrollo y desempeño de sus funciones**, esto quiere decir que, la entidad territorial reconoce esta prestación social del trabajador en especie, para lo cual cada entidad territorial es autónoma para emprender el proceso de contratación que requiera con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones que obligan a su reconocimiento.

A su vez, es importante reiterar que la prescripción de los derechos de los empleados públicos es por regla general de tres (3) años contados a partir de la fecha en que se haya hecho exigible la obligación, de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

La aplicación de la anterior norma se fundamenta en lo expresado en la sentencia de la Corte Constitucional C-745 de 1999, referente a la demanda del primer inciso del artículo 4 de la Ley 165 de 1941 (que consagraba el término que venía rigiendo para la prescripción de salarios), fallo en el cual se precisa que **dicha norma se encuentra derogada tácitamente por la nueva legislación laboral** y da paso a la aplicación del artículo 151 del Código de Procedimiento Laboral.

En tal sentido, el Código de Procedimiento Laboral, aplicable en este punto a los empleados del Estado, señala: El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en su Artículo 151.- dispone: “Prescripción. **Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años**, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el patrono, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual.”

En ese entendido, abordando su interrogante, el ordenador del gasto, se encuentra facultado para emprender el proceso de contratación pertinente para dar cumplimiento con el derecho que le asiste a los empleados que devengan hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes del suministro de dotación, esto en concordancia con lo ya expuesto sobre la prescripción de los derechos laborales.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link [/eva/es/gestor-normativo](#) podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28° del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Juanita Salcedo Silva

Revisó: Harold Herreño S.

Aprobó: Armando López

Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió.