



Departamento Administrativo de la Función Pública

Concepto 601051

Fecha: 18/12/2020

Bogotá D.C.

REF: PRESTACIONES SOCIALES. Dotación Cuando el empleado se encuentra incapacitado. **RAD. 20209000606372** del 17 de diciembre de 2020.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual consulta si los servidores públicos incluyendo trabajadores oficiales tienen derecho a que se les entregue dotación cuando estos se encuentran incapacitados, bien sea por enfermedad general o accidente de trabajo, en caso afirmativo por cuanto tiempo sería dicha suspensión, me permito manifestarle lo siguiente.

La Ley 70 de 1988, reglamentada parcialmente por el Decreto 1978 de 1989, señala:

«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).

De acuerdo con lo anterior, el suministro de calzado y vestido de labor es una obligación a cargo de los empleadores que consiste en un pago en especie con el fin de cubrir la necesidad de indumentaria que se origina en la misma relación laboral. Sin embargo, para los empleados del sector público se precisa que el tiempo de servicios debe ser ininterrumpido.

Ahora bien, dado que el empleado que se encuentra en licencia por enfermedad el Decreto 1083 de 2015 dispone lo siguiente:

«ARTÍCULO 2.2.5.5.12 Duración de licencias por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad. La duración de la licencia por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad, será por el término que se determine en el certificado médico de incapacidad, o por el fijado directamente por la ley que las regula, sin que dicho plazo pueda ser aumentado o disminuido por el servidor o por el empleador.» (Subrayado fuera del texto)

En consecuencia, la licencia por enfermedad será por el término que se determine en el certificado médico de incapacidad, o por el fijado directamente por la ley que las regula, sin que dicho plazo pueda ser aumentado o disminuido por el servidor o por el empleador.

De tal manera, y para dar respuesta interrogante, 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)

A partir de lo anteriormente expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, se presenta una interrupción en la prestación en el servicio en el evento que el empleado se encuentre en licencia por enfermedad, y por tanto, como la naturaleza jurídica del derecho dotación emana en el pago en especie con el fin de cubrir la necesidad de indumentaria que se origina en la misma relación laboral, al encontrarse en incapacidad no habrá lugar a que se entregue la dotación por la no prestación del servicio efectiva.

Ahora bien, el nominador o empleador o en quien se delegue tal facultad, deberá tener en cuenta que la entrega de la dotación constituye un derecho que tiene el empleado, y si se le han otorgado varias licencias por enfermedad en un cuatrimestre respectivo, se deberá velar para que el empleado o trabajador cuente con la indumentaria suficiente para que, una vez finalizado el término del otorgamiento de esta licencia, cuente con los elementos necesarios para cumplir con sus funciones.

Respecto a la dotación de los trabajadores oficiales, se rigen por la Ley 6ª de 1945 y el Decreto 1083 de 2015; razón por la cual, las condiciones laborales y prestacionales con las cuales se incorporan son aquellas establecidas en el Artículo 2.2.30.3.5 del Decreto 1083 de 2015, que al respecto dispuso:

«Incorporación de cláusulas favorables al trabajador. En todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrales respectivos, y las normas del reglamento interno de la entidad, las cuales, por otra

parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador.»

De manera que, dentro de las condiciones laborales, se tendrán en cuenta las cláusulas pactadas en las convenciones colectivas o en los fallos arbitrales, así como en las normas del Reglamento Interno de Trabajo, siempre que sean más beneficiosas para el trabajador.

El Decreto 3135 de 1968 por su parte, en su Artículo 5°, hace distinción en lo referente al empleado público y el trabajador oficial, disponiendo lo siguiente:

«Las personas que presten sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.»

Las personas que presten sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado, son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.»

Quiere decir que, las personas que prestan sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos son empleados públicos, en cuanto a los trabajadores que se desempeñan en la construcción y sostenimiento de obras públicas se denominan trabajadores oficiales. De distinta manera, en las empresas industriales y comerciales del Estado, se deberá especificar qué actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos, y el personal restante tendrán calidad de trabajadores oficiales.

En consecuencia, el trabajador oficial incapacitado, atenderá a lo dispuesto en el contrato de trabajo, las convenciones y pactos colectivos, laudo arbitral y reglamento interno del trabajo.

Con 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: Luz Rojas

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

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