



Función Pública

Concepto 099841 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000099841

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000099841

Fecha: 23/03/2021 10:30:51 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. PRESTACIONES SOCIALES. Reconocimiento de Dotación al retiro del servicio. RADICACION. 20219000146392 de fecha 18 de marzo de 2021.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual consulta sobre la viabilidad para que la entidad reconozca, al momento del retiro del servicio, la dotación del 2019 y 2020, me permito manifestarle lo siguiente:

Sea lo primero señalar, 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.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

Sobre la entrega de dotación de vestido y calzado laboral, el Decreto [1978](#) de 1989, "por el cual se reglamenta parcialmente la Ley [70](#) de 1988", establece:

"ARTÍCULO 1º. 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 2º.-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 3º.-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.

(...)”

De conformidad con las normas citadas, la dotación, consiste en la entrega gratuita y material de un vestido y un calzado a cargo del empleador para uso del servidor en las labores propias del empleo que ejerce; los requisitos para acceder a este derecho son: que el servidor público reciba una asignación básica mensual inferior a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, y que haya laborado para la respectiva entidad por lo menos 3 meses en forma ininterrumpida antes de la fecha de cada suministro.

Ahora bien, la Corte Constitucional en sentencia C-710 del 9 de diciembre de 1996, Magistrado Ponente: Dr. Jorge Arango Mejía, preceptuó en cuanto al pago de la dotación en dinero lo siguiente:

“(...) Por tanto, el calzado y vestido que se entregan, han de ser adecuados a la naturaleza del trabajo ejecutado, al medio ambiente en que éste se desarrolla. Así, por la naturaleza de esta prestación, es obvio que ella no pueda ser compensada en dinero. Cosa distinta es que el trabajador decida no utilizar la dotación entregada, caso en el cual, el empleador se exime, en el período siguiente, de entregar vestido y calzado. La prohibición que consagra la norma rige sólo durante la vigencia de la relación laboral, puesto que finalizada ésta, 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. (Subrayado fuera de texto)

Esta prestación, creada en beneficio de cierta clase de trabajadores, aquéllos que devenguen hasta dos salarios mínimos, tiene por fin permitirles el uso de vestidos de labor y calzado, disminuyendo los gastos en que éstos incurren para adquirir la indumentaria apropiada para laborar.

(...)

Así, por la naturaleza de esta prestación, es obvio que ella no pueda ser compensada en dinero. Cosa distinta es que el trabajador decida no utilizar la dotación entregada, caso en el cual, el empleador se exime, en el período siguiente, de entregar vestido y calzado, (...), sin que por ello se entienda que está incumpliendo con esta obligación.

Finalmente, es necesario aclarar que la prohibición que consagra la norma acusada rige sólo durante la vigencia de la relación laboral, puesto que finalizada ésta, 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. Así lo reconoció la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en sentencia del cuatro (4) de marzo de 1994. Además, sería ilógico que una vez finalizada la relación laboral, se condenara al trabajador a recibir un vestido de labor que no requiere. (subrayado fuera de texto)

De lo anterior se infiere, que es posible cumplir con la obligación de entrega de la dotación a los funcionarios que por ley tienen derecho cada año; sin embargo, se resalta que su reconocimiento en dinero no será procedente, excepto cuando se presenta el retiro del servicio en cuyo caso será procedente su pago en efectivo, ya que la prohibición que consagra la norma rige sólo durante la vigencia de la relación laboral.

La Corte Constitucional establece en este sentido, que el empleado público una vez se retire del servicio podrá solicitar al juez correspondiente, el pago de la dotación, siempre y cuando demuestre que durante la vigencia de su vinculación, la administración no cumplió con ella.

Adicionalmente, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de la Sala de Casación Laboral Radicación No. 26327 del trece (13) de septiembre de dos mil seis (2006), Magistrado Ponente, Dr. Gustavo José Gnecco Mendoza, señaló:

“Dotación de calzado y vestido de labor.

Si bien es cierto que de acuerdo con el criterio de la Sala no es factible acoger esa pretensión porque la finalidad de la dotación es que el trabajador la utilice en las labores contratadas, y no está previsto el mecanismo de su compensación en dinero, antes por el contrario, el

legislador la prohibió en forma expresa y terminante en el Artículo 234 del Código Sustantivo del Trabajo, también lo es que ello no significa para el empleador que haya incumplido el suministro de la dotación en vigencia del vínculo laboral que a la terminación del mismo se redima de esta obligación, pues su compensación sería posible acudiendo a las reglas generales sobre el incumplimiento de las obligaciones pactadas, en cuyo caso procedería el pago de una indemnización de perjuicios, y como dicha indemnización no se encuentra tarifada, es menester que se acredite en cada caso." (Subrayado fuera de texto)

En consecuencia, de lo anteriormente expuesto se concluye que el pago en efectivo de la dotación será procedente cuando el empleado público se retire del servicio sin haberla recibido, caso en el cual la administración podrá reconocerla al momento de la liquidación laboral, de no ser así, el empleado público podrá reclamarla posteriormente ante el juez que corresponda, previa la solicitud de conciliación.

Ahora bien, con relación al pago del salario del mes de agosto de 2020, es la autoridad empleadora y nominadora, quien conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, por lo tanto, son ellos quien pueden resolver de fondo la situación. Sin embargo, a manera informativa, el parágrafo 3° del Artículo 9° de la Ley 797 de 2003, dispuso lo siguiente:

"ARTÍCULO 9. El Artículo 33 de la Ley 100 de 1993 quedará así:

ARTÍCULO 33. Requisitos para obtener la Pensión de Vejez. Para tener el derecho a la Pensión de Vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones:

(...)

PARÁGRAFO 3. Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este Artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones.

Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este Artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel.

Lo dispuesto en este Artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones." (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo la norma citada, una de las causales de retiro de un empleado público es el haber obtenido el reconocimiento a la pensión de jubilación o de vejez, caso en el cual el empleador puede dar por terminado la relación legal o reglamentaria, siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión, se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente.

Igualmente, sí el empleado que ha cumplido con los requisitos establecidos en la norma para percibir su pensión tendrá que solicitar su reconocimiento, no obstante, si transcurridos treinta (30) días después de este hecho el trabajador no la solicita, el empleador podrá solicitarla en nombre de aquel ante la correspondiente administradora de pensiones.

Ahora bien, con el propósito de evitar la solución de continuidad entre el retiro del servicio del servidor público y el reconocimiento de la pensión, fue expedido el Decreto 2245 de 2012, "por el cual se reglamenta el inciso primero del parágrafo 3° del Artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el Artículo 9° de la Ley 797 de 2003", en el que se establecieron algunas obligaciones en cabeza de las entidades que reconocer el derecho a pensión y de los empleadores, en los siguientes términos:

"ARTÍCULO 2°. Obligación de Informar. Las administradoras del Sistema General de Pensiones o las entidades competentes para efectuar el reconocimiento de pensiones de vejez, cuando durante dicho trámite no se haya acreditado el retiro definitivo del servicio oficial y una vez profieran y notifiquen el acto de reconocimiento de la pensión, deberán a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes comunicar al último

empleador registrado el acto por el cual se reconoce la pensión, allegando copia del mismo.

ARTÍCULO 3. Trámite en el Caso de Retiro con Justa Causa. En caso que el empleador haga uso de la facultad de terminar el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, para garantizar que no exista solución de continuidad entre la fecha de retiro y la fecha de la inclusión en la nómina de pensionados, el empleador y la administradora o entidad reconocedora deberán seguir el siguiente procedimiento:

a) El empleador deberá informar por escrito a la administradora o a la entidad que efectuó el reconocimiento de la pensión, con una antelación no menor a tres (3) meses, la fecha a partir de la cual se efectuará la desvinculación laboral, allegando copia del acto administrativo de retiro del servicio o tratándose de los trabajadores del sector privado, comunicación suscrita por el empleador en la que se indique tal circunstancia. La fecha en todo caso será la del primer día del mes siguiente al tercero de antelación.

b) La administradora o la entidad que efectuó el reconocimiento de la pensión, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibo de la comunicación de que trata el literal anterior, deberá informar por escrito al empleador y al beneficiario de la pensión la fecha exacta de la inclusión en nómina general de pensionados, la cual deberá observar lo dispuesto en el literal anterior. El retiro quedará condicionado a la inclusión del trabajador en la nómina de pensionados. En todo caso, tratándose de los servidores públicos, salvo el reconocimiento de la pensión de sobrevivientes y las excepciones legales, no se podrá percibir simultáneamente salario y pensión." (Se subraya fuera de texto)

De acuerdo con la norma en cita, el fondo de pensiones debió comunicar a la entidad el reconocimiento de la pensión, dentro de los 10 días siguientes a la expedición del acto mediante el cual se reconoció.

Así mismo, en caso que se dé por terminada la relación laboral para garantizar la no solución de continuidad entre la fecha de retiro y la fecha de inclusión a la nómina de pensionados, la entidad deberá informa a la administradora con una antelación no menor a 3 meses de la fecha que efectuara la desvinculación, allegando comunicación informando lo sucedido, igualmente, la administradora que efectuó el reconocimiento deberá dentro de los 10 días siguientes al recibo de la comunicación informar al empleador como al pensionado de la fecha exacta de la inclusión, esto con el fin de condicionar el retiro del servicio a la inclusión de nómina de pensionados.

Me permito indicarle que, para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Sonia Estefanía Caballero Sua

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-01-05 22:37:54