



## Concepto 075961 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000075961\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000075961

Fecha: 08/03/2021 11:51:28 a.m.

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: PRESTACIONES SOCIALES- Dotación suministro en especie. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS- Encargo. RAD. 20219000046462 del 28 de enero de 2021.

Por medio del presente, y en atención a su consulta, en la que solicita se le responda:

*“¿Es viable reconocer en dinero el valor de la dotación que se causó, pero que está pendiente por entregar, a un funcionario que no se ha retirado de la Entidad, y que desde octubre de 2020, se encuentra en situación administrativa de Encargo en un empleo con vacancia temporal (en la misma entidad), en el que actualmente no cumple requisitos para acceder a este derecho en los términos del Decreto 1978 de 1989, por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 70 de 1988?”*

*Lo anterior de conformidad con la PQR-20210119-0041, radicada en la Corporación el día 19 de enero de 2021, la cual adjunto para su conocimiento y fines pertinentes”*

En la PQR-20210119-0041 de CorpoBoyacá se consulta:

*“De la manera más atenta me permito solicitar el pago por concepto de indemnización por la no entrega de las dotaciones que se encuentran vencidas y teniendo en cuenta que 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’.*

*(...) Que el cargo de técnico grado 10 de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá, recibía una remuneración mensual para el año 2020 de \$1, 742,254 que es inferior a los dos (2) SMMLV, se causaba la obligación por parte de la Corporación de suministrar dos dotaciones que no fueron recibidas en la vigencia 2020, que de acuerdo a la Resolución 1669 del 23 de septiembre de 2020 se aceptó mi renuncia al encargo del técnico 10 y se tomaban otras determinaciones.*

*(...) Que de acuerdo con la Resolución 1669 del 23 de septiembre de 2020, en su artículo 1, se aceptó mi renuncia al encargo conferido según Resolución N°3119 del 26 de septiembre de 2019 en el empleo denominado Técnico Código 3100 grado 10 y que tuvo efectos legales y fiscales a partir del primero de octubre de 2020.*

*Entendiendo que me separe del cargo de técnico 10 a partir del mes de octubre fecha en la cual se habían causado el derecho de recibir dos dotaciones, y que no fueron recibidas en el tiempo establecido en el Decreto 1978 de 1989 solicito liquidar y pagar por concepto de indemnización de dotaciones el valor de las dos dotaciones causadas para el año 2020”*

Me permito darle respuesta, teniendo en cuenta que la resolución de 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 en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016, realiza la interpretación general de las disposiciones legales sobre el empleo público y administración de personal. Sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar el reconocimiento de derechos; tampoco funge como ente de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado, competencia atribuida a los jueces de la república.

No obstante, a modo de orientación general, el artículo 1 de la Ley 70 de 1988, consagra:

*“Los empleados del sector oficial que trabajan al servicio de los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos, Unidades Administrativas Especiales, Empresas Industriales y Comerciales de tipo oficial y Sociedades de Economía Mixta, tendrán derecho a que la entidad con 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 vigente. Esta prestación se reconocerá al empleado oficial que haya cumplido más de tres (3) meses al servicio de la entidad empleadora” (Subraya propia).*

En este sentido, el Decreto 1978 de 1989 reglamentó parcialmente la Ley 70 de 1988 estableciendo:

*“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 (4) 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 los 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.*

*ARTÍCULO 5. Se consideran como calzado y vestido de labor, para los efectos de la Ley 70 de 1988 y de este Decreto, las prendas apropiadas para la clase de labores que desempeñan los trabajadores beneficiarios, de acuerdo con el medio ambiente en donde cumplen sus actividades.*

*ARTÍCULO 6. Las entidades a que se refiere la Ley 70 de 1988 y este Decreto, definirán el tipo de calzado y el vestido de labor correspondientes, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:*

*a) Naturaleza y tipo de actividad que desarrolla la entidad;*

*b) Naturaleza y tipo de función que desempeña el trabajador;*

*c) Clima, medio ambiente, instrumentos, materiales y demás circunstancias y factores vinculados directamente con la labor desarrollada.*

*ARTÍCULO 7. Los beneficiarios de la dotación de calzado y vestido de labor quedan obligados a recibirlos debidamente y a destinarlos a su uso en las labores propias de su oficio, so pena de liberar a la empresa de la obligación correspondiente” (Subraya propia).*

De esta forma, la Ley 70 de 1988 y el Decreto Reglamentario 1978 de 1989 reglamentan la dotación como un derecho, para los empleados públicos que perciban remuneración mensual inferior a dos veces el salario mínimo legal mensual vigente, a recibir un suministro cada 4 meses de un par de zapatos y un vestido labor siempre que hubieran laborado, para la respectiva entidad, por lo menos durante 3 meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro (30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre).

Ahora bien, en relación con la viabilidad de entregar las dotaciones en dinero es importante tener en cuenta lo señalado por el Ministerio de Salud y Protección Social en concepto No. 00203 del 12 de enero de 2006, en el cual expresó:

*“De lo anterior se colige que el legislador estableció las condiciones generales respecto de ésta obligación, pero no previo expresamente el mecanismo por medio del cual se debe suministrar el calzado y vestido de labor, por lo que en criterio de esta Oficina, si la entrega de bonos para reclamar la dotación en un almacén es un medio para suministrar al trabajador el calzado de labor, es viable jurídicamente, siempre y cuando, se cumple con la finalidad para la cual fuera creada esta obligación y los trabajadores reciban el vestido y el calzado adecuado a su labor, la utilicen en las tareas diarias para las que fue contratado y que nunca les sea pagado en dinero” (Subraya propia)*

En este mismo sentido, la Corte Constitucional en sentencia C-710 de 1996 con Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía preceptuó que:

*“Se entiende que en el cumplimiento de esta obligación, el empleador debe respetar la dignidad del trabajador, suministrando elementos que no sólo le permitan desarrollar en forma idónea su labor, sino que no pongan en ridículo su imagen. 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 exige, en el período siguiente, de entregar vestido y calzado, tal como lo preceptúa el artículo 233, 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)*

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia 49941 del 21 de noviembre de 2018 con Magistrado Ponente Dr. Gerardo Botero Zuluaga determinó:

*“Debe sumarse a lo anterior, que conforme a lo dicho por esta Sala, no hay lugar a ordenar el pago de la compensación en dinero de las dotaciones, en razón a que las mismas tienen como objetivo que sean utilizadas en vigencia del contrato; tampoco se invocó la cláusula extralegal con base en la cual se hubiera podido disponer su indemnización monetaria, para lo cual era necesario aportar elementos de juicio que demostraran los perjuicios sufridos por las actoras como consecuencia del incumplimiento de la obligación” (Subraya propia)*

Así las cosas, esta Dirección ha adoptado el criterio señalado por el Ministerio de Salud y Protección Social, la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en el que se advierte que mientras la relación laboral se mantenga vigente, no es viable reconocer esta prestación social en dinero.

Finalmente, para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el COVID - 19, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Andrea Liz Figueroa

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 09:13:52