



Concepto 366211 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000366211

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000366211

Fecha: 06/10/2021 01:48:56 p.m.

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: PRESTACIONES SOCIALES- Dotación. RAD. 20219000592922 del 24 de agosto de 2021.

Por medio del presente, y en atención a su consulta, en la cual solicita se le informe si es posible pagar las dotaciones en dinero cuando fueron pactadas bajo acuerdos de negociación colectiva, la administración municipal no entregó las dotaciones en las fechas indicadas y hay cambio de vigencia.

Me permito darle respuesta, primero aclarando que de acuerdo con el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Decreto 1072 de 2015 señala:

“Artículo 2.2.2.4.2. Reglas de aplicación del presente capítulo. Son reglas de aplicación de este capítulo, las siguientes:

1. El respeto de la competencia constitucional y legal atribuida a las entidades y autoridades públicas: la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la constitución política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas.

2. El respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.

3. Una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública.

(...) Artículo 2.2.2.4.4. Materias de negociación. Son materias de negociación:

1. Las condiciones de empleo, y

2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.

Parágrafo 1. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:

1. La estructura del estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos;

2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del estado;

3. El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos;

4. La atribución disciplinaria de las autoridades públicas;

5. La potestad subordinante de la autoridad pública en la relación legal y reglamentaria.

Parágrafo 2. En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales; sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el gobierno nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el presidente

de la república.” (Subraya propia)

De acuerdo con lo anterior, las entidades públicas del orden territorial podrán negociar y concertar materias salariales con sus empleados. Sin embargo, deberán respetarse los límites que el Gobierno Nacional establezca en los Decretos salariales anuales. Es decir, la facultad de negociación en esta materia es regulada. De otra parte en materia prestacional las entidades públicas no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República.

Es importante resaltar que en materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales de la respectiva entidad. De manera que, en criterio de esta Dirección Jurídica, la entidad deberá contemplar el impacto presupuestal de sus acuerdos laborales antes de suscribirlos.

Ahora bien, dentro del acuerdo laboral se considera que podrán tratarse aspectos relacionados con calidad de vida laboral (mejoramiento de las condiciones en el puesto de trabajo, propender por un ambiente laboral seguro), adopción de medidas encaminadas a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los empleados; adopción de programas de capacitación y estímulos, bienestar social e incentivos y los demás aspectos que contribuyan a mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos.

Finalmente, en lo que tiene que ver con los elementos prestacionales como la dotación, no resulta viable la negociación por exclusiva competencia del Gobierno Nacional de conformidad con la Ley 4 de 1992.

En segundo lugar, frente al suministro de calzado y vestido para la labor de los empleados del sector público se estableció mediante el artículo 1 de la Ley 70 de 1988, el cual consagra que:

“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 mismo 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 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” (Subraya propia).

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.

Por su parte, 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.

De esta forma, si el empleado tiene derecho a la dotación en los términos previstos en la Ley 70 de 1989 y el Decreto 1978 de 1989, no la recibió según lo dispuesto en estas mismas normas y aun tiene una relación laboral con la entidad, procederá su reconocimiento y posterior entrega. Si por el contrario, ya se finalizó la relación laboral procederá el pago de la dotación en efectivo. Sin embargo, si los empleados no tuvieran derecho a percibir la dotación de acuerdo con las normas citadas, sino como consecuencia de una negociación colectiva, esta no sería válida porque el parágrafo 2 del artículo 2.2.2.4.4 de la Ley 1072 de 2015 es claro al establecer que las entidades no tienen la competencia para negociar y concertar sobre prestaciones sociales, como la dotación, pues esta competencia recae únicamente en el Presidente de la República.

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: Harold Israel Herreno Suarez

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:15:22