



Función Pública

Concepto 021831 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000021831

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000021831

Fecha: 18/01/2022 05:14:42 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: PRESTACIONES SOCIALES - Dotación. REMUNERACIÓN - Subsidio de alimentación. Radicado: 20229000010522 del 06 de enero de 2022.

Acuso recibido de la comunicación de referencia, en la cual expone la situación de una empleada que labora para una alcaldía municipal desde el 04 de enero de 2012 hasta la fecha, y a partir del 19 de marzo de 2016, de forma escrita viene reclamando algunas prestaciones laborales (dotación y subsidio de alimentación) de las cuales se tuvo silencio administrativo positivo y a las cuales recibió una respuesta por medio de una tutela no favorable, consultando sobre si estas prestaciones sociales prescribieron o no teniendo en cuenta que pronto finalizará su vínculo laboral, me permito indicarle lo siguiente:

En primer lugar, es importante indicarle que de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 430 de 2016¹ este Departamento Administrativo no se encuentra facultado para pronunciarse sobre las situaciones internas de los municipios, competencia que se encuentra en cabeza de la autoridad nominadora o empleadora en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa.

En desarrollo de lo anterior, este Departamento Administrativo emite conceptos técnicos y jurídicos mediante los cuales brinda interpretación general de aquellas normas de administración de personal en el sector público que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten de manera alguna el ordenar a las entidades u organismos públicos la forma como deben administrar su personal.

En ese sentido, esta Dirección Jurídica de forma general se pronuncia en los siguientes términos, a saber:

En relación a la prestación social de dotación, la Ley 70 de 1988² 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 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". (Subrayado fuera del texto original).*

En relación al reconocimiento en dinero de esta prestación social, la Corte Suprema de justicia por su parte, en sentencia³ 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 original)

En el mismo sentido, la Corte Constitucional se pronunció⁴ con lo siguiente en cuanto al pago de la dotación en dinero, a saber:

"(...) 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.

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 incurrir para adquirir la indumentaria apropiada para laborar. (...) (Subrayado fuera del texto original)

Como se observa, los empleados públicos vinculados a las entidades referidas en el Artículo 1º 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 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 pago de la dotación está sujeto al cumplimiento de los requisitos señalados en la norma antes citada.

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 pagar las prestaciones legalmente causadas.

Sin embargo, y de acuerdo a las jurisprudencias citadas, se puede concluir que, por la naturaleza jurídica de esta prestación social, esta no puede ser compensada en dinero; 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.

Por otra parte, en lo que respecta al auxilio de alimentación, es preciso mencionar que este subsidio se circunscribe para los empleados públicos cuya asignación básica mensual no supere el valor dispuesto en los decretos salariales que el Gobierno Nacional año tras año expide, para la vigencia del año 2021, el Decreto Salarial 980 de 2021⁵, dispuso:

“ARTÍCULO 10. Subsidio de alimentación. El subsidio de alimentación de los empleados públicos de las entidades a que se refiere el presente Decreto, que devenguen asignaciones básicas mensuales no superiores a un millón novecientos un mil ochocientos setenta y nueve pesos (\$1.901.879) m/cte., será de sesenta y siete mil ochocientos veinticuatro pesos (\$67.824) m/cte., mensuales o proporcional al tiempo servido, pagaderos por la respectiva entidad, sujeto a la disponibilidad presupuestal.

No se tendrá derecho a este subsidio cuando el respectivo empleado disfrute de vacaciones, se encuentre en uso de licencia, suspendido en el ejercicio de sus funciones o cuando la entidad suministre alimentación a los empleados que conforme a este Artículo tengan derecho al subsidio.”

A partir de lo anteriormente expuesto, en sujeción a lo consagrado en el Artículo 51 del Decreto 1042 de 1978⁶, el subsidio de alimentación para la vigencia del año 2021 se reconoce y paga por la respectiva entidad a los empleados cuya asignación básica mensual no sea superior a un millón novecientos un mil ochocientos setenta y nueve pesos (\$1.901.879) m/cte., en un equivalente de sesenta y siete mil ochocientos veinticuatro pesos (\$67.824) m/cte., mensuales o proporcional al tiempo servido y sujeto a la disponibilidad presupuestal.

Así las cosas, en criterio de esta Dirección Jurídica, el auxilio de alimentación se seguirá reconociendo y pagando a los servidores públicos que tengan derecho a percibirlo, siempre y cuando estos no se encuentren en uso de licencia, suspendido en ejercicio de sus funciones, en vacaciones o cuando la entidad sea la que suministre este servicio.

En este orden de ideas y respondiendo puntualmente su tema objeto de consulta, es importante indicarle que los derechos laborales para los empleados públicos por regla general prescriben a los tres (3) años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, y el simple reclamo escrito del trabajador al empleador sobre un derecho o prestación debidamente determinada, interrumpirá inmediatamente la prescripción, lo anterior conforme a lo consagrado en el Artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Finalmente, 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 <http://www.funcionpublica.gov.co/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: Valeria B.

Revisó: Maia Borja.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. *"Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública."*

2. *"Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público."*

3. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 18 de octubre de 2006, Radicación No. 26605, Consejeros Ponentes: Gustavo José Gnecco Mendoza y Carlos Isaac Nader.

4. Corte Constitucional, Sala Plena, 09 de diciembre de 1996, Referencia: Expediente D-1292, Consejero Ponente: Jorge Arango Mejía.

5. *"Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional."*

6. *"Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones".*

Fecha y hora de creación: 2024-09-30 13:49:00