



## Concepto 577491 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20236000577491\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000577491

Fecha: 15/12/2023 05:26:40 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: Prestaciones sociales – Interrogantes frente exámenes médicos ocupacionales, dotación, Auxilio de Transporte, Radicado N° 20232061047692 del 27 de noviembre del 2023.

En atención a su comunicación de la referencia, remitida a este Departamento Administrativo por parte del Ministerio del Trabajo, mediante la cual presenta varios interrogantes, se dará respuesta a cada una en el mismo orden de su presentación y en el marco de las funciones y competencias atribuidas a este Departamento Administrativo en los siguientes términos:

1.- A su primer interrogante, en el que consulta: *Exámenes médicos: Hace varios años ingrese y no me hicieron ningún tipo de examen ni tampoco examen periódico, entonces pregunto por ser una alcaldía ustedes como ministerio no le hacen seguimiento a las entidades públicas que si estén cumpliendo como lo hacen con las entidades privadas Esta resolución si aplica para los empleados de carrera administrativa? la Resolución 2346 de 20071 establece: "ARTICULO 4. EVALUACIONES MÉDICAS PRE-OCUPACIONALES O DE PRE-INGRESO. Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo, le indico lo siguiente:*

Respecto de los exámenes médicos ocupacionales, el Código Sustantivo del Trabajo señala lo siguiente:

*"ARTICULO 348. MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. Modificado por el art. 10, Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo".*

*De acuerdo con lo señalado, todo empleador está obligado a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio.*

Por su parte, la Resolución 2346 de 2007 "por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales", expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, señala lo siguiente:

*"Artículo 1°. Campo de aplicación. La presente resolución se aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratistas, subcontratistas, entidades administradoras de riesgos profesionales, personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedoras de servicios de salud ocupacional, entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud y trabajadores independientes del territorio nacional. (...)*

*Artículo 3°. Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:*

*Evaluación médica preocupacional o de preingreso. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación). Evaluación médica posocupacional o de egreso.*

*El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como posincapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de*

situaciones particulares.

*Parágrafo. Las evaluaciones médicas ocupacionales a que se refiere la presente resolución, hacen parte del programa de salud ocupacional, de los sistemas de gestión que desarrolle el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones de la salud. (Subrayado fuera de texto)*

Conforme con lo señalado, la presente resolución se aplica a todos los empleadores de las empresas públicas.

Las evaluaciones médicas ocupacionales las debe realizar el empleador público de forma obligatoria y deben hacer parte del programa de salud ocupacional que desarrolle el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores.

2.- En atención al segundo interrogante en el que consulta *“Dotación: ¿gano menos de dos salarios mínimos y recibo un subsidio de alimentación, del tiempo que he estado aquí tampoco me han entregado dotación, el decreto 1978 de 1989 aplica para los empleados de carrera administrativa? esto no se cumple en la alcaldía donde trabajo”*, le manifiesto:

La Ley 70 de 1988, «Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público», desarrolla la figura de dotación así:

*ARTÍCULO 1. Los empleados del sector oficial que trabajan 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, 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 legal vigente. Esta prestación se reconocerá al empleado oficial que haya cumplido más de tres (3) meses al servicio de la entidad empleadora. Lo anterior, se refuerza por el artículo 1° del mencionado Decreto 1978, así: 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 4 meses, un par de zapatos y un vestido de trabajo.*

*Entonces, la normativa en materia de dotación rige para los trabajadores permanentes vinculados mediante relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo, quienes tienen derecho al suministro, por parte de la entidad, cada cuatro meses de un par de zapatos y un vestido de trabajo, siempre que su remuneración mensual sea inferior a dos veces el salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).*

Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia C-710 del 9 de diciembre de 1996, Magistrado Ponente: Jorge Arango Mejía, preceptúa:

*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 exime, 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.*

Esta Dirección comparte el criterio de la Corporación, sobre la posibilidad de cumplir con la entrega de la dotación a través del sistema de bonos contratados con personas o empresas suministradoras de calzado y vestido de labor, según la naturaleza y el tipo de actividad desarrollada; sin embargo, su reconocimiento en dinero no es procedente excepto cuando se presente como parte de la indemnización laboral al retiro del servicio.

De acuerdo con la jurisprudencia anterior, en caso que el derecho a la dotación haya sido causado en debida forma, por tratarse de una obligación indiscutible de la entidad, procede el reconocimiento y pago directo de la misma en especie, sin necesidad de pronunciamiento judicial que así lo ordene, siempre y cuando la obligación no haya prescrito y el empleado continúe laborando al servicio de la entidad.

3.- Al tercer interrogante, en el que consulta *“Auxilio de Transporte desde que ingrese a la alcaldía tampoco se ve reflejado este auxilio mi duda es, ¿será por ser municipio categoría 6? aquí si tenemos transporte público como taxis y chivero para vereda afiliados a cooperativa de transporte, hay una empresa conformada para este transporte público”*

Al respecto, es importante tener en cuenta que, conforme 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, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las normas de administración de personal en el sector público y, en consecuencia, no cuenta con la facultad legal para efectuar la valoración de los casos particulares, la resolución de cada caso en particular le 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.

No obstante, a modo de información general respecto de la situación por usted planteada, le informo lo siguiente:

El auxilio de transporte, es un derecho consagrado para aquellos trabajadores particulares y servidores públicos (tanto de entidades del orden nacional como territorial) que devenguen mensualmente hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes. Los valores correspondientes al auxilio de transporte son fijados año tras año por el Gobierno Nacional. El último, es el Decreto 2614 de 2022 que dispone:

*ARTÍCULO 1. Auxilio de Transporte para 2023. Fijar a partir del primero (1) de enero de dos mil veintitrés (2023), el auxilio de transporte a que tienen derecho los servidores públicos y los trabajadores particulares que devengan hasta dos (2) veces el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, en la suma de CIENTO CUARENTA MIL SEISCIENTOS SEIS PESOS (\$140.606.00), que se pagará por los empleadores en todos los lugares del país, donde se preste el servicio público de transporte.*

El Decreto que establece el pago del auxilio de transporte lo limita a los servidores públicos que perciban hasta 2 veces el salario mínimo mensual vigente. Para este efecto y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 278 de 1996, por «salario mínimo legal vigente» debe entenderse que es el que fije la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y en caso de no haber consenso, el que fije el Gobierno Nacional, sin que se tenga en cuenta ningún otro factor.

Por su parte, la Ley 15 de 1959, norma de creación del auxilio de transporte, consagra:

*“ARTICULO 2o. (...)*

*PARÁGRAFO. El valor del subsidio que se paga por auxilio de transporte no se computará como factor de salario se pagará exclusivamente por los días trabajados”. (Subrayado fuera del texto). En el mismo sentido, el Decreto 1258 de 1959, señaló en el mismo sentido:*

*“ARTÍCULO 5o. El auxilio de transporte se pagará únicamente en los días en que el trabajador preste sus servicios al respectivo patrono, y cubrirá el número de viajes que tuviere que hacer para ir al lugar de trabajo y retirarse de él, según el horario de trabajo.» (...)*

*“ARTÍCULO 11. El auxilio de transporte para los trabajadores oficiales quedará sometido a las disposiciones del presente Decreto.” (Subrayado fuera del texto).*

De acuerdo con el anterior recuento normativo, se tiene entonces que, el subsidio de transporte tiene por finalidad subsidiar los gastos que ocasiona al trabajador para desde su residencia al sitio de trabajo y de este nuevamente a su residencia.

Asimismo, se indica que, la Ley 15 de 1959 creó el auxilio de transporte disponiendo que solo se causa por los días efectivamente trabajados, es decir que no se tendrá derecho al reconocimiento y pago del auxilio cuando el servidor público se encuentre en uso de licencia, suspendido en ejercicio de sus funciones, en vacaciones o cuando la entidad suministre el servicio. Tampoco se reconocerá cuando el servidor devengue más de 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Ahora bien, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1250 del 19 de julio de 2017 que establece lo siguiente:

*“ARTÍCULO 1°. CRITERIOS PARA EL RECONOCIMIENTO Y PAGO DEL AUXILIO DE TRANSPORTE EN ENTIDADES DEL NIVEL TERRITORIAL. Establecer los siguientes criterios para el reconocimiento y pago del auxilio de transporte para los empleados públicos de las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden territorial, las asambleas departamentales, los concejos distritales y municipales, las contralorías territoriales y las personerías distritales y municipales, en los cuales no se preste el servicio público de transporte, así:*

- a) Devengar hasta dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente.*
- b) La entidad no suministre el servicio de transporte.*
- c) El empleado no se encuentre disfrutando de vacaciones, ni en uso de licencia o suspendido en el ejercicio de sus funciones.*
- d) El valor del auxilio será el establecido en el Decreto 2210 de 2016 y en las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan”*

Así las cosas, en criterio de esta Dirección Jurídica, y teniendo en cuenta la normativa precedente, se concluye que se reconocerá el valor del auxilio de transporte, siempre que la entidad no suministre el servicio de transporte y el empleado no se encuentre disfrutando de vacaciones, ni en uso de licencia o suspendido en el ejercicio de sus funciones, en conclusión, siempre que se cumplan con los criterios indicados en el mencionado decreto, el empleado tendrá derecho al auxilio de transporte, dicho análisis y decisión es propio de la entidad nominadora.

Frente a su cuarto interrogante donde consulta: “Brigada de emergencia: En el municipio hay brigada de emergencia conformada hace poco, si

se tiene capacitado el personal, pero no hay camilla en la sede principal de la alcaldía ni tampoco los suficientes extintores, solo hay uno y vencido, ya que la administración no le presta suficiente atención a esto, hay muy poca señalización y son de papel, tampoco la brigada tiene dotación para ser identificados. ¿Vuelvo y menciono por ser entidad pública no tiene vigilancia de ustedes?”. Al respecto nos permitimos manifestar lo siguiente:

Frente al particular, es importante tener presente que, conforme al 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, este Departamento Administrativo, no es un organismo de control o vigilancia, no tiene la facultad para calificar ni investigar la conducta oficial de quienes ejercen funciones públicas, dicha competencia ha sido atribuida a los organismos de control y vigilancia como es el caso de la Procuraduría General de la Nación, por lo que, en caso de considerar que sus derechos laborales han sido vulnerados, podrá acudir a dicho organismo para que en el marco del debido proceso y junto con las pruebas que prenda hacer valer, dicha entidad se pronuncie frente al tema.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, 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

Proyecto: Jenny Mendoza

Revisó. Harold Herreño

Aprobó. Armando López Cortes

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:09:40*