



**Función Pública**

# Concepto 222461 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20206000222461\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000222461

Fecha: 09/06/2020 12:03:33 p.m.

Bogotá D.C.

REF. SALARIOS. - Incremento- Reconocimiento de dotación y prima de servicios. RAD. 20202060157212 de fecha 24 de abril de 2020.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual informa que en el año 2003 en el municipio de Filadelfia- Caldas no se incrementó el salario de los empleados, por tal razón pregunta la viabilidad que se incremente el IPC del año 2003 con el respectivo reajuste a sus prestaciones sociales, sobre el particular me permito señalar lo siguiente:

La Constitución Política de Colombia preceptúa:

*“ARTICULO 150. Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones: (...)*

*19. Dictar las normas generales, y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno para los siguientes efectos: (...)*

*e) Fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública;*

*f) Regular el régimen de prestaciones sociales mínimas de los trabajadores oficiales;”*

Por su parte, la Ley 4 de 1992, dispone:

*“ARTÍCULO 12. El régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional, con base en las normas, criterios y objetivos contenidos en la presente Ley.*

En consecuencia, no podrán las corporaciones públicas territoriales arrogarse esta facultad.

PARÁGRAFO. El Gobierno señalará el límite máximo salarial de estos servidores guardando equivalencias con cargos similares en el orden nacional." (Se resalta)

En materia salarial, para el nivel territorial, establece la Constitución Política:

"ARTICULO 313. Corresponde a los Concejos:

(...)

6. Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta.

"ARTICULO 315. Son atribuciones del alcalde:

(...)

7. Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes. No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado."

Sobre el incremento salarial de los empleados públicos en los entes territoriales la Corte Constitucional, mediante sentencia C-510 de 1999, manifestó lo siguiente:

*"Existe una competencia concurrente para determinar el régimen salarial de los empleados de las entidades territoriales, así: Primero, el Congreso de la República, facultado única y exclusivamente para señalar los principios y parámetros generales que ha de tener en cuenta el Gobierno Nacional en la determinación de este régimen. Segundo, el Gobierno Nacional, a quien corresponde señalar sólo los límites máximos en los salarios de estos servidores, teniendo en cuenta los principios establecidos por el legislador. Tercero, las Asambleas Departamentales y Concejos Municipales, a quienes corresponde determinar las escalas de remuneración de los cargos de sus dependencias, según la categoría del empleo de que se trate. Cuarto, los Gobernadores y Alcaldes, que deben fijar los emolumentos de los empleos de sus dependencias, teniendo en cuenta las estipulaciones que para el efecto dicten las asambleas departamentales y concejos municipales, en las ordenanzas y acuerdos correspondientes. Emolumentos que, en ningún caso, pueden desconocer los límites máximos determinados por el Gobierno Nacional".*  
(Subrayas fuera de texto)

Así entonces, corresponde al Concejo Municipal (artículo 313-6, de la Constitución Política) o al Alcalde -dotado de facultades extraordinarias-, fijar, de acuerdo con el presupuesto respectivo y dentro de los límites máximos salariales establecidos por el Gobierno Nacional, las escalas de remuneración correspondientes a las diferentes categorías de empleo del municipio, teniendo en cuenta el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos previsto para los entes territoriales, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 785 de 2005.

En consecuencia, en el momento que se establezcan las escalas de remuneración de los cargos de las entidades del orden municipal, los Concejos Municipales deben tener presente los límites máximos determinados en los decretos salariales expedidos por el Gobierno Nacional, que para el año 2003, se determinó mediante el Decreto 3573<sup>1</sup>, que establece:

ARTÍCULO 1°. El límite máximo de la asignación básica mensual de los empleados públicos de las entidades territoriales para el año 2003 queda determinado así:

Nivel jerárquico	Límite máximo	Sistema general asignación básica mensual
Directivo	\$5,531,491	
Asesor	\$5,153,048	
Ejecutivo	\$3,594,633	
Profesional	\$3,152,767	
Técnico	\$1,321,263	
Asistencial	\$1,307,779	

Así las cosas, en criterio de esta Dirección Jurídica, al momento de incrementar las asignaciones salariales de los empleados públicos de las entidades públicas del nivel territorial, se debe respetar los topes máximos establecidos por el Gobierno Nacional en el decreto mencionado.

No obstante, a lo anterior es procedente tener en cuenta que la prescripción de los derechos de los empleados públicos es por regla general de tres (3) años contados a partir de la fecha en que se haya hecho exigible la obligación, de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

La aplicación de la anterior norma se fundamenta en lo expresado en la sentencia de la Corte Constitucional C-745 de 1999, referente a la demanda del primer inciso del artículo 4º de la Ley 165 de 1941 (que consagraba el término que venía rigiendo para la prescripción de salarios), fallo en el cual se precisa que dicha norma se encuentra derogada tácitamente por la nueva legislación laboral y da paso a la aplicación del artículo 151 del Código de Procedimiento Laboral.

En tal sentido, el Código de Procedimiento Laboral, aplicable en este punto a los empleados del Estado, señala: El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en su Artículo 151.- dispone: "Prescripción. Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el patrono, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual."

En consecuencia, en criterio de esta Dirección Jurídica, acogiendo los criterios planteados por la Corte Constitucional en sentencia C-745 de 1999, ha considerado que el término de prescripción de los derechos laborales de los servidores públicos es de tres (3) años.

2) Con relación a su segunda inquietud, en la cual informa que desde el año de 1991 hasta la fecha usted no ha recibido dotación, me permito manifestarle lo siguiente

La Ley 70 de 1988<sup>1</sup> reglamentada por el Decreto 1978 de 1989<sup>2</sup>, desarrolla la figura de dotación así:

*"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.*

**ARTÍCULO 5º.**- *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 desempeñen los trabajadores beneficiarios, de acuerdo con el medio ambiente en donde cumplen sus actividades.*" (Subrayado fuera del texto)

La dotación a la luz de lo dispuesto en la norma en mención, corresponde al suministro que efectúa la entidad a los empleados que cumplan con las características definidas en la ley; consistente en un par de *zapatos* y un *vestido de trabajo* entregados al 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre de cada año.

Para tener derecho a la dotación 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.

Ahora bien, en relación con el reconocimiento en dinero de dicha prestación, el Ministerio de la Protección Social en concepto No. 00203 del 12 de Enero de 2006, expresó lo siguiente:

*"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."* (Subrayado fuera del texto)

Por su parte la Corte Constitucional en sentencia **C-710** del 9 de diciembre de 1996, Magistrado Ponente: Dr. Jorge Arango Mejía, preceptuó lo siguiente:

*"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)*

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, a través del sistema de bonos contratados con personas o empresas que suministren el calzado y vestido de labor, que resulten adecuados para la clase de labor que se desempeña, la naturaleza y tipo de actividad que desarrolla la entidad; sin embargo se resalta que su reconocimiento en dinero no será procedente, excepto cuando se pague como parte de la indemnización laboral al retiro del servicio, cuando no se reconoció en el momento que se encontraba vinculado el empleado, en razón a la naturaleza de dicha prestación.

En razón a lo expuesto, la entidad empleadora deberá reconocer a los empleados que cumplan con las condiciones legales, tres dotaciones consistentes en un par de zapatos y un vestido de trabajo por cada año de servicios efectivamente prestados; inclusive las dotaciones que se encuentren en mora deberán ser pagadas en especie y en ningún momento podrán ser pagadas en dinero; por lo tanto, se considera procedente su entrega física o en bonos contratados con personas o empresas que suministren el calzado y vestido de labor, que resulten adecuados para la clase de labor que se desempeña y la naturaleza y tipo de actividad que desarrolla la entidad.

De otra parte, en virtud de lo dispuesto por el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo, las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual.

Así las cosas, los derechos laborales que superaron los tres (3) años de causación sin que se hayan cancelado o se haya realizado la reclamación respectiva se encuentran prescritos, situación que deberá analizar la administración de manera particular.

Finalmente, con relación a la procedencia de demandar a la administración de no ser procedente el pago en dinero de la compensación de la dotación de años anteriores, me permito manifestarle que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2015, 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, por lo tanto, no somos competentes para pronunciarnos sobre situaciones particulares ni sobre situaciones que solamente pueden pronunciarse los jueces de la república.

3) Con relación a su tercera inquietud relacionada con la prima de servicios en el nivel territorial concretamente en la cual nos informa que usted recibe 15 días de salario en el mes de junio por concepto de prima de servicios, pero que la administración no le cancela los otros 15 días por este mismo concepto en el mes de diciembre, me permito manifestarle lo siguiente:

Sea lo primero señalar que el Gobierno Nacional, mediante la expedición del Decreto 2351 de 2014, reguló la prima de servicios para los empleados públicos del nivel territorial y señaló frente al reconocimiento de la misma, lo siguiente:

**ARTÍCULO 1º.** Todos los empleados públicos vinculados o que se vinculen a las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Territorial, a las Asambleas Departamentales, a los Concejos Distritales y Municipales, a las Contralorías Territoriales, a las Personerías Distritales y Municipales y el personal administrativo del sector educación, tendrán derecho, a partir de, 2015, a percibir la prima de servicios de qué trata el Decreto Ley 1042 de 1978 en los mismos términos y condiciones allí señalados y en las normas que lo modifican, adicionan o sustituyan. (negrilla fuera de texto)

Como puede observarse, la prima de servicios para los empleados públicos de nivel territorial, se reconoce a partir del año 2015, en los mismos términos y condiciones señalados en el Decreto Ley 1042 de 1978 y en lo previsto en el Decreto 2351 de 2014. por tal motivo me permito traer a colación el artículo 58 del Decreto 1042 de 1978, el cual dispone:

*“ARTÍCULO 58º.- La prima de servicio. Los funcionarios a quienes se aplica el presente Decreto tendrán derecho a una prima de servicio anual equivalente a quince días de remuneración, que se pagará en los primeros quince días del mes de julio de cada año.*

*Esta prima no se regirá para los funcionarios que con anterioridad tengan asignada esta contraprestación cualquiera que sea su nombre”.* (subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, los empleados a quienes se aplica tienen derecho a una prima de servicio anual equivalente a quince días de remuneración, que se pagará en los primeros quince días del mes de julio de cada año. En consecuencia, en criterio de esta Dirección Jurídica,

esta prima únicamente se reconoce y paga en julio de cada año.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link </eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema. De otra parte, le indico que en el link <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> encuentra la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito del covid-19.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Luis Fernando Nuñez.

Revisó: Dr. José Fernando Ceballos

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. "por el cual se establece el límite máximo salarial de los empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones.

---

*Fecha y hora de creación: 2025-06-17 20:31:58*