



Concepto 225511 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000225511

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000225511

Fecha: 10/06/2020 11:50:14 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: REMUNERACIÓN. Reconocimiento de trabajo suplementario, horas extras y compensatorios. RADICADO: 20209000209542 del 28 de mayo de 2020

En atención a su escrito de la referencia, mediante la cual formula las siguientes consultas:

1. ¿Si en consulta externa trabajan de lunes a viernes, porque el personal de urgencias trabaja de lunes a sábado?
2. Cuando entre los días de la semana, como lunes o viernes es festivo los trabajadores deben laborar 44 horas, de martes hasta el sábado, para completar la jornada, y los de consulta externa no lo hacen, hay cabe derecho de igualdad, y si es afirmativa o negativa favor decir bajo que norma o ley o decreto nos amparamos. y el personal de urgencias trabaja el sábado para completar 44 horas cuando hay festivo entre semana, hay derecho a pago adicional sin que estas horas sea extras?
3. Si el personal labora 8 o 12 horas continua existe alguna ley o norma, citarla, ¿si el patrono debe suministrar alimentación al personal del área asistencial? gracias y con todo respeto les solicito me ayuden a orientar para que haya una mejor convivencia laboral.
4. Quienes tiene derecho a dotación en la empresa?,
5. ¿Quiénes son personal operativo en un hospital y si el personal de enfermera está en ese grupo, y tiene derecho a dotación?

En atención al oficio de la referencia, sobre el reconocimiento de las horas extras, para una entidad de salud, de conformidad con el Decreto 430 de 2016¹, este Departamento Administrativo no tiene dentro de sus competencias resolver situaciones particulares, no es un órgano de control y tampoco tiene la facultad de pronunciarse sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades, competencia atribuida a los jueces de la República; tampoco tiene dentro de sus funciones la de efectuar liquidaciones, revisar, o determinar el denominador que se debe utilizar al momento de liquidar las horas extras.

No obstante, a manera de información sobre la jornada laboral, cuando se pagan horas extras, como se definen los turnos y el máximo de estos, del personal médico de carrera y provisional vinculado en una ESE, se informa que la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado emitió Concepto con el radicado interno 2422 del 09 de diciembre de 2019, del cual adjunto copia, en el que se da respuesta a sus inquietudes de los numerales 1 y 2.

En cuanto a su inquietud sobre si existe norma que contemple la obligación de suministrar alimentación al personal del área asistencial, cabe mencionar que, sobre el particular, existe el subsidio de alimentación que consiste en el pago en dinero de una suma determinada anualmente por el Gobierno Nacional, para los empleados públicos de los niveles nacional y territorial cuya asignación básica mensual no supere un monto máximo y específico fijado en los respectivos decretos salariales.

Es un beneficio que el trabajador recibe como retribución de la prestación de su servicio y que se da a través del pago habitual y periódico de una suma de dinero destinada a la provisión de alimento del empleado.

Es preciso señalar que el Decreto 314 de 2020², al respecto consagró:

"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 ochocientos cincuenta y tres mil quinientos dos pesos (\$1.853.502) m/cte., será de sesenta y seis mil noventa y ocho pesos (\$ 66.098) 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.”.

De tal manera que solamente tendrán derecho al reconocimiento y pago del subsidio de alimentación los empleados públicos que devenguen asignaciones básicas mensuales no superiores a la suma antes indicada, siempre y cuando el respectivo empleado no se encuentre disfrutando de vacaciones, en uso de licencia, suspendido en el ejercicio de sus funciones o cuando la entidad suministre alimentación

En cuanto a la norma que regula el suministro de dotación, me permito manifestarle lo siguiente:

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

"ARTÍCULO 1o. 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 legal. Esta prestación se reconocerá al empleado oficial que haya cumplido más de tres (3) meses al servicio de la entidad empleadora."

A su vez, el decreto 1978 de 1989 por el cual se reglamenta parcialmente la ley 70 de 1998, establece:

"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 vestido de labor correspondiente, 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." (Subrayado y negrilla nuestro)

ARTÍCULO 7. Los beneficiarios de la dotación de calzado y vestido de labor quedan obligados a recibirlas 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 y negrilla fuera de texto).

De conformidad con las normas anteriores, los empleados públicos y trabajadores oficiales 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.

Así mismo, se considera que la Entidad es la competente para determinar, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que desempeña el empleado, y demás aspectos vinculados a la misma, contenidas en el artículo 6º de la Ley 70 de 1988, el tipo de dotación que debe reconocer a sus servidores. Como lo establece la norma, la dotación que deberá entregar la entidad será la apropiada para la labor que cumple el empleado, quien la usará para el cumplimiento de la misma y comprende un par de zapatos y un vestido de trabajo.

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: Ruth González Sanguino

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

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 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"
-

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:30:43