



Concepto 017521 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000017521

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000017521

Fecha: 19/01/2021 06:45:17 p.m.

Bogotá D.C.

REF: PRESTACIONES SOCIALES. Dotación. Reconocimiento y pago de la dotación de calzado y vestido para trabajador oficial. RAD. 20209000604922 del 16 de diciembre de 2020.

Acuso recibo de su comunicación de la referencia, mediante la cual manifiesta textualmente lo siguiente:

"Buenos días: Atentamente me remito a Ustedes para solicitar concepto respecto a la aplicación del pago proporcional de dotación como empleado de una entidad pública y como integrante del Sindicato, pues por acuerdo de voluntades entre la entidad y el sindicato negoció en uno de sus artículos entrega de 4 dotaciones al año. Yo pertenezco al sindicato y soy trabajador vinculado bajo la modalidad de contrato a término fijo y me fue negada dicha dotación porque en el Acuerdo quedo el siguiente párrafo: ¿tendrán derecho a la dotación de labor, los empleados que hayan laborado ininterrumpidamente durante cada uno de los cuatro trimestres del año respectivo?, mi inquietud radica en que si habla de cada uno de los cuatro trimestres, yo cumple con 2 trimestres ininterrumpidos y debería tener el derecho teniendo en cuenta que mi vinculación a la entidad es por el periodo 02 de enero al 26 de junio de 2020 y 01 de julio al 31 de diciembre de 2020. Agradezco en lo posible poder generar concepto respecto a la interpretación de dicho párrafo."

Al respecto, es necesario indicarle que, de acuerdo con 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, la resolución de los casos particulares 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.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

No obstante, nos referiremos de manera general sobre el tema de su consulta, en los siguientes términos:

En primer lugar, es importante hacer referencia a su tipo de vinculación para luego desarrollar lo que corresponde al reconocimiento y pago de la dotación.

En ese orden de ideas es necesario diferenciar las categorías de empleados públicos y trabajadores oficiales, sobre el particular, el artículo 5 del Decreto Ley 3135 de 1968, señala:

«ARTICULO 5. EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES. <Aparte entre paréntesis declarado INEXEQUIBLE> Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (En los estatutos de los establecimientos Públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo).

Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.»

Para mayor ilustración, a continuación, se enunciarán las principales diferencias existentes entre un Empleado Público y un Trabajador Oficial:

El Empleado Público se rige por una relación legal y reglamentaria, y se concreta con un acto de nombramiento y la suscripción de un acta de posesión, en tanto que un Trabajador Oficial suscribe un contrato de trabajo;

Los empleados públicos desarrollan funciones que son propias del Estado, de carácter administrativo, de jurisdicción o de autoridad, las cuales se encuentran detalladas en la Ley o el reglamento, mientras que los Trabajadores Oficiales desarrollan actividades que realizan o pueden realizar ordinariamente los particulares, entre otras, labores de construcción y sostenimiento de obras públicas (D.L. 3135/68)

El régimen jurídico que se aplica a los Empleados Pùblicos es de derecho público y las controversias que se susciten con la Administración deben ventilarse ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, en tanto que el régimen jurídico que se aplica a los Trabajadores Oficiales es en principio de derecho común, y los conflictos laborales son de competencia de los jueces laborales.

Si el servidor público tiene un contrato de trabajo, se trata de un trabajador oficial y su régimen legal será el establecido en la Ley 6 de 1945, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que los modifican o adicionan. Si el servidor público fue vinculado mediante una relación legal y reglamentaria a un empleo de libre nombramiento y remoción o a un cargo de carrera administrativa sea por concurso o provisional, tiene la calidad de empleado público.

Ahora bien, en su consulta usted manifiesta que está vinculado a una Entidad pública mediante contrato de trabajo a término fijo, por lo que se infiere que es un trabajador oficial.

De esta manera, en relación a las prestaciones sociales mínimas que se deben realizar a los trabajadores oficiales y empleados públicos, es oportuno considerar que a diferencia de los empleados públicos, los trabajadores oficiales tienen la posibilidad de la previa deliberación sobre las condiciones del servicio y la modificación de tales condiciones y de las prestaciones y elementos salariales por medio de la presentación de pliego de peticiones y la suscripción de convenciones colectivas o pactos colectivos, los cuales hacen parte de su contrato de trabajo.

Por tal razón, los trabajadores oficiales se rigen por dicho contrato, la convención colectiva, el pacto colectivo, laudo arbitral o reglamento interno de trabajo si los hay, y por lo no previsto en ellos, por la Ley 6 de 1945, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 1919 de 2002 en cuanto a prestaciones sociales mínimas se refiere.

En ese orden de ideas y como se señaló inicialmente, resulta viable que se establezcan las condiciones de trabajo (dentro de las que se encuentra la dotación de calzado y vestuario) en los instrumentos reseñados anteriormente, es decir, el contrato, la convención colectiva, el pacto colectivo, el laudo arbitral o el reglamento interno de trabajo.

Bajo este supuesto y teniendo en cuenta que usted manifiesta que en acuerdo sindical (que se infiere puede ser un pacto colectivo o una convención colectiva) quedó estipulado en un párrafo que tendrán derecho a la dotación de labor, los empleados que hayan laborado ininterrumpidamente durante cada uno de los cuatro trimestres del año respectivo. Igualmente comenta que su vinculación en la la entidad es por el periodo 02 de enero al 26 de junio de 2020 y 01 de julio al 31 de diciembre de 2020, por lo que consulta si tiene el derecho a la dotación en las condiciones negociadas en su entidad.

Al respecto, es necesario indicar que los asuntos que se negocian entre las partes en una convención colectiva son ley para las partes, en ese sentido, el Código Sustantivo del Trabajo, estipula:

ARTICULO 467.- DEFINICION. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

ARTICULO 468.- CONTENIDO. Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe. (Destacado fuera de texto)

Frente al particular, la Corte Constitucional en Sentencia C- 902 de 2003, expresó:

"Entendida así la convención colectiva, puede decirse que se trata de un acto jurídico de forzoso cumplimiento entre quienes lo suscriben, es decir, entre quienes se encuentra ligados por una relación laboral, so pena de incurrir en responsabilidad por su incumplimiento, según lo dispone el artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto es, se encuentran obligados tanto el empleador como los trabajadores, como quiera que se trata del cumplimiento de convenios que resultan de una negociación colectiva, en los cuales se establecen las condiciones rectoras de los contratos de trabajo que continúan en cabeza de cada uno de los afiliados hasta la terminación del contrato, evento en el cual desaparece la responsabilidad".

Aunado a lo anterior, la oficina jurídica del Ministerio del Trabajo, mediante concepto número 222182 del 23 de diciembre de 2014, concluyó:

Teniendo en cuenta lo expuesto, esta Oficina estimaría que cuando una Convención colectiva de trabajo se encuentra vigente en todas sus partes en condiciones económicas normales, el Empleador se encontraría obligado a cumplir con lo allí pactado. Lo anterior, en tanto una vez es signada por el Empleador y la(s) correspondiente(s) organización(es) sindical(es), es de obligatorio cumplimiento para ambas partes, pues, en caso de incumplimiento enfrentarían la sanción establecida en el artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo, que reza:

"ARTICULO 468. CONTENIDO. Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe".

De modo que al encontrarse vigente una Convención Colectiva de Trabajo, ésta debe ser forzosamente atendida por las partes a efecto de regular las relaciones laborales existentes que resulten aplicables, bien sea porque son sindicalizados o no, y, sin embargo, han aceptado expresamente los beneficios convencionales y el correspondiente descuento de la cuota sindical de conformidad con lo dispuesto en el Decreto

2264 de 2013.

Como quiera que la convención colectiva es un acuerdo de voluntades a través del cual, los trabajadores oficiales y sus empleadores tiene la facultad de fijar las condiciones laborales que regirán durante su vigencia laboral; la misma, es obligatoria para las partes que en ella intervienen, mientras esté vigente".

Con fundamento en la normativa expuesta, se concluye que, en su caso, por tratarse de un trabajador oficial, para efectos de reconocer el derecho de dotación de calzado y vestido, se debe aplicar lo que se hubiere acordado previamente en los instrumentos antes señalados, que según lo indicado son actos de forzoso cumplimiento por las partes.

En ese orden de ideas, esta Dirección Jurídica considera que el parágrafo a que hace alusión en su escrito es claro al determinar que para ser beneficiario de la dotación el trabajador debe haber laborado de manera ininterrumpida los cuatro trimestres del año, en ese sentido y como quiera que según su relato, usted prestó sus servicios por tres meses hasta el 26 de junio y retomó la vinculación a partir del 1 de julio, es evidente que hubo una interrupción del servicio desde el 26 de junio al 1 de julio, por lo que se deduce que no cumple con el requisito previsto en el acuerdo sindical que señala.

Por otra parte, el parágrafo al que hace referencia en el escrito no contempla el pago proporcional de la dotación. Para ver si esta figura procede habría que revisar lo que se estipule al respecto en el contrato, la convención colectiva, el pacto colectivo, el laudo arbitral o el reglamento interno de trabajo.

De todas formas, es importante señalar que, 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 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."
(Subrayado fuera de texto)

Por lo antes expuesto, el reconocimiento en dinero de la dotación no será procedente, excepto cuando se pague como parte de la indemnización laboral al retiro del servicio, ordenada por un Juez, cuando no se reconoció en el momento que se encontraba vinculado el empleado, en razón a la naturaleza de dicha prestación.

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 permite 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 CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: María Camila Bonilla

Aprobó: Armando López C.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:07:26