



Función Pública

Concepto 015701 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000015701

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000015701

Fecha: 18/01/2021 05:31:50 p.m.

Bogotá D.C.

REF: PRESTACIONES SOCIALES – Dotación Es posible que una persona que se encuentra incapacitada reciba dotación. RAD.: 20202060610792 del 21 de diciembre de 2021

En atención a su comunicación de la referencia, en la cual presenta diferentes interrogantes relacionados con el reconocimiento suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público, me permito manifestarle que las mismas serán resueltas en el orden en que fueron presentadas:

La Ley 70 de 1988, “por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público”, al regular lo relacionado con el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público, consagra:

“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.

(...)

A su vez, el Decreto 1978 de 1989, “por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 70 de 1988”, 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 3. 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 y Negrita Fuera del Texto).

“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 desempeñen 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 correspondientes, 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.”

“ARTÍCULO 7.- *Los beneficiarios de la dotación de calzado y vestido de labor quedan obligados a recibirlos 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.”*

Sobre el tema que nos ocupa la Corte Suprema de Justicia señaló que “... 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 periodo siguiente. Se deriva por tanto que a la finalización del contrato carece de todo sentido el suministro pues se reitera que 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. (...)”. (Subrayado y negrilla nuestro)

En los términos de la normativa transcrita, el suministro de calzado y vestido de labor surge como obligación a cargo de los empleadores, y consiste en un pago en especie con el fin de cubrir la necesidad de indumentaria que se origina en la misma relación laboral, condicionado a que el servidor público devengue una remuneración mensual inferior a dos veces el salario mínimo legal mensual vigente, y debe laborar para la respectiva entidad por lo menos tres (3) meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro, para tener el derecho a dicha dotación, sin que exista ninguna disposición legal vigente que durante la emergencia sanitaria declarada por la pandemia del Covid-19, exonere de dicha obligación a los empleadores, mientras los servidores destinatarios de dicho beneficio estén realizando sus labores.

Las entidades definirán el tipo de calzado y vestido de labor correspondientes, teniendo en cuenta la naturaleza y tipo de actividad que desarrolla la entidad, la naturaleza y tipo de función que desempeña el empleado o trabajador; así como el clima, medio ambiente, instrumentos, materiales y demás circunstancias y factores vinculados directamente con la labor desarrollada, lo que indica que los destinatarios quedan obligados a recibirlos y deben destinarlos a su uso en las labores propias de su oficio.

Conforme a lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, las entidades públicas están obligadas a suministrar calzado y vestido de labor a los funcionarios de su planta de personal que realicen su trabajo desde la casa durante el tiempo de la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional a consecuencia de la pandemia por el Covid-19, siempre y cuando les asista el derecho por devengar una remuneración mensual inferior a dos veces el salario mínimo legal mensual vigente, y haber laborado para la respectiva entidad por lo menos tres (3) meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro, acorde con la naturaleza y tipo de labor, clima y medio ambiente, por cuanto no existe ninguna disposición legal vigente que exonere a los empleadores de dicha obligación.

De igual manera, como consecuencia del aislamiento preventivo obligatorio no se puede hacer entrega de la dotación en las fechas señaladas en el Decreto Reglamentario 1978 de 1989, a los servidores que realizan su trabajo desde la casa, la entrega de la dotación se efectuará cuando las condiciones sanitarias lo permitan.

En este sentido, es necesario resaltar que el artículo 2 del Decreto 1978 de 1989, consagra claramente que el suministro de la dotación se deberá efectuar los días 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre de cada año y, por lo tanto, serán dichas fechas las que se deberán tener en cuenta para el cumplimiento de los tres meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro.

Ahora bien, el Decreto 1045 de 1978 “Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los

empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional", establece los eventos en que no hay interrupción del servicio, así:

«ARTÍCULO 22. De los eventos que no interrumpen el tiempo de servicio. Para los efectos de las vacaciones, no se considera interrumpido el tiempo de servicio cuando la suspensión de labores sea motivada:

- a) Por incapacidad no superior a ciento ochenta días, ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo;
- b) Por el goce de licencia de maternidad;
- c) Por el disfrute de vacaciones remuneradas;
- d) Por permisos obtenidos con justa causa;
- e) Por el incumplimiento de funciones públicas de forzosa aceptación;
- f) Por el cumplimiento de comisiones.»

Por su parte, el Decreto Ley 019 de 2012³, señala:

“ARTICULO 121. TRÁMITE DE RECONOCIMIENTO DE INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.

Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia”.

De acuerdo con la normativa transcrita la licencia por enfermedad se autorizará mediante acto administrativo motivado, de oficio o a solicitud de parte, previa la certificación expedida por autoridad competente, es decir, la respectiva EPS, para lo cual el empleado está en la obligación de informar a la entidad allegando copia de la respectiva certificación. El trámite para el reconocimiento de la incapacidad se adelantará de manera directa por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS.

En este sentido, corresponde al empleado informar oportunamente acerca de la expedición de una incapacidad, a efectos de que se inicien los trámites respectivos ante la entidad de salud a la que este afiliado.

Ahora bien, sobre el término de duración de la licencia por enfermedad, el artículo 2.2.5.5.12 del Decreto 1083 de 2015, establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.12 Duración de licencias por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad. La duración de la licencia por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad, será por el término que se determine en el certificado médico de incapacidad, o por el fijado directamente por la ley que las regula, sin que dicho plazo pueda ser aumentado o disminuido por el servidor o por el empleador”.

Así mismo, de conformidad con la citada norma, la licencia por enfermedad será por el término que se determine en el certificado médico de incapacidad, o por el fijado directamente por la ley que las regula, sin que dicho plazo pueda ser aumentado o disminuido por el servidor o por el empleador. Por lo tanto, la licencia por enfermedad se deberá conceder por el término que señale la EPS.

De acuerdo con lo anterior, el suministro de calzado y vestido de labor surge como obligación a cargo de los empleadores y consiste en un pago en especie con el fin de cubrir la necesidad de indumentaria que se origina en la misma relación laboral. Sin embargo, para los empleados del sector público se precisa que el tiempo de servicios debe ser ininterrumpido.

Ahora bien, dado que el empleado que se encuentra en una licencia de enfermedad presenta una interrupción en el servicio y adicionalmente esta Dirección Jurídica, ha considerado que la dotación de calzado y vestido de labor tiene por finalidad ser utilizada por el empleado en el ejercicio de sus funciones, situación que no se da para el empleado que se encuentra en estado de incapacidad, por lo tanto, en criterio de esta Dirección no habrá lugar a que se entregue la dotación, en razón a que el empleado no ha prestado el servicio por encontrarse en licencia por enfermedad.

Teniendo en cuenta lo anterior, daremos respuestas a sus interrogantes de la siguiente manera:

¿Tiene Derecho a recibir el suministro de calzado y vestido el empleado que se encuentra incapacitado?

Conforme a lo arriba señalado no es procedente que el empleado que se encuentre incapacitado reciba el suministro de calzado y vestido por cuanto no se encuentra prestando el servicio.

¿Tiene derecho a dotación un funcionario que se encuentra en aislamiento preventivo por la pandemia por patologías de base, sin ejecutar actividades de trabajo en casa?

Esta Dirección considera que uno de los elementos para tener derecho a recibir el suministro de calzado y vestido es que el empleado este ejerciendo las funciones asignadas, por tanto en caso de que el empleado no esté realizando las actividades de trabajo en casa, se considera que no tendrá derecho a percibir esta prestación.

Tiene derecho a dotación un funcionario que, por orden de tutela, un juez ordenó que se aisló a su casa sin ejecutar actividades laborales en casa.

Respecto al cumplimiento de las providencias judiciales, es viable manifestar que el artículo 189 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, establece:

“ARTÍCULO 189. Efectos de la sentencia.

(...)

Las sentencias ejecutoriadas serán obligatorias y quedan sometidas a la formalidad del registro de acuerdo con la ley.

En los procesos de nulidad y restablecimiento del derecho, la entidad demandada, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la notificación de la sentencia que resuelva definitivamente el proceso, cuando resulte imposible cumplir la orden de reintegro del demandante al

cargo del cual fue desvinculado porque la entidad desapareció o porque el cargo fue suprimido y no existe en la entidad un cargo de la misma naturaleza y categoría del que desempeñaba en el momento de la desvinculación, podrá solicitar al juez de primera instancia la fijación de una indemnización compensatoria.

(...)”

“ARTÍCULO 192. Cumplimiento de sentencias o conciliaciones por parte de las entidades públicas. Cuando la sentencia imponga una condena que no implique el pago o devolución de una cantidad líquida de dinero, la autoridad a quien corresponda su ejecución dentro del término de treinta (30) días contados desde su comunicación, adoptará las medidas necesarias para su cumplimiento.

(...)”

De otra parte, el Código de Procedimiento Civil, señala:

“ARTÍCULO 331. Ejecutoria. Las providencias quedan ejecutoriadas y son firmes tres días después de notificadas, cuando carecen de recursos o han vencido los términos sin haberse interpuesto los recursos que fueren procedentes, o cuando queda ejecutoriada la providencia que resuelva los interpuestos. No obstante, en caso de que se pida aclaración o complementación de una providencia, su firmeza sólo se producirá una vez ejecutoriada la que la resuelva.

(...)”.

(Subrayado nuestro)

Conforme con las anteriores disposiciones, es claro que las sentencias judiciales debidamente ejecutoriadas son de obligatorio cumplimiento, con sujeción estricta a sus términos y condiciones.

No obstante, en caso de que el empleado no esté realizando las actividades de trabajo en casa, se considera que no tendrá derecho a percibir esta prestación, por cuanto uno de los elementos para recibir esta prestación es el que se estén ejecutando las funciones asignadas.

Cuando un trabajador adquiere el derecho a dotación.

De acuerdo con las normas arriba señaladas, los requisitos para recibir el suministro de calzado y vestido son los siguientes:

Devengar una remuneración mensual inferior a dos veces el salario mínimo legal mensual vigente.

Haber laborado para la respectiva entidad por lo menos tres (3) meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro.

Estar ejecutando las funciones asignadas al momento del reconocimiento del suministro.

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 <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos

y normativa relacionados con el tema.

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: Sandra Barriga Moreno

Revisó y aprobó: Dr. Armando López Cortes

11.602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Sentencia de Casación de abril 22 de 1998, magistrado ponente Dr. Francisco Escobar Henríquez

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:10:10