



Concepto 235371 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000235371

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000235371

Fecha: 13/06/2023 04:57:44 p.m.

Bogotá D.C.

REF: PRESTACIONES SOCIALES Dotación. RAD. 20232060262882 del 04 de mayo de 2023.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si las horas extras tienen incidencia en el promedio salarial para la entrega de la dotación de vestido de labor, me permito manifestarle lo siguiente:

Al respecto, es necesario indicarle primero que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, 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, razón por la cual no es de su competencia pronunciarse sobre los procedimientos internos de una entidad pública.

Por tanto, la resolución de los casos particulares, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

De esta manera; no es de nuestra competencia intervenir en situaciones particulares, declarar ni negar derechos; intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, o seguimiento, ni señalar los procedimientos o las implicaciones legales derivadas de sus actuaciones.

No obstante, me permito dar respuesta a sus interrogantes de manera general, de la siguiente manera:

La Ley 70 de 1988 “Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público” estableció a través del artículo 1 lo siguiente:

“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.” (Resaltado y subrayas fuera de texto)

En este mismo sentido, el Decreto 1978 de 1989², reglamentó parcialmente la Ley 70 de 1988 estableciendo:

“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.

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 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 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 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". (Resaltado y subrayas fuera de texto).

De la normativa trascrita anteriormente, se tiene que el reconocimiento y pago de la dotación se encuentra determinada por el cumplimiento de dos presupuestos fácticos al momento de su otorgamiento a saber: haber laborado para la respectiva entidad por lo menos tres meses y devengar menos de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes. Por su parte, el empleado a quien se le entrega la dotación bajo los parámetros ya definidos, tendrá la obligación de destinarlos exclusivamente para el cumplimiento de las funciones propias de su labor.

Sobre la definición del término salario, la Corte Constitucional mediante sentencia C-521 de 1995, con ponencia del Doctor Antonio Barrera Carbonell, señaló:

"Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación o retribución directa y onerosa del servicio, y que ingresan real y efectivamente a su patrimonio, es decir, no a título gratuito o por mera liberalidad del empleador, ni lo que recibe en dinero en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, ni las prestaciones sociales, ni los pagos o suministros en especie, conforme lo acuerden las partes, ni los pagos que según su naturaleza y por disposición legal no tienen carácter salarial, o lo tienen en alguna medida para ciertos efectos, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando por disposición expresa de las partes no tienen el carácter de salario, con efectos en la liquidación de prestaciones sociales". (Resaltado y subrayas fuera de texto).

Así las cosas, si bien es cierto, que además de la remuneración ordinaria, fija o variable, se constituye también en salario todo lo que recibe el Trabajador en dinero o en especie como contraprestación del servicio, dentro de las cuales se encuentra la remuneración por el trabajo suplementario o de horas extras, también hay que tener presente que el salario determinado por parte de la administración para el Trabajador, se establece como remuneración de la jornada ordinaria, situación que para el caso que nos atañe, al no exceder dicha jornada el tope de los dos salarios mínimos mensuales vigentes, da lugar al reconocimiento de la correspondiente Dotación de vestido de labor.

Ahora bien, el artículo 4 del Decreto 1978 de 1989 antes mencionado, establece que la dotación a la que tiene derecho el trabajador, "corresponde a la asignación básica mensual"; asignación que es definida a través del numeral 1.2, del artículo 1º, del Decreto 190 de 2003 así:

"1.2 Asignación básica: Remuneración fija u ordinaria que recibe mensualmente el empleado público sin incluir otros factores de salario y que, por ley, es la que corresponde a cada empleo según la denominación y grado dentro del sistema de nomenclatura y clasificación de empleos". (Resaltado y subrayas fuera de texto).

De esta manera, de acuerdo a lo expresado anteriormente y para responder a su consulta, al definirse la "asignación básica", como la remuneración ordinaria que recibe mensualmente el empleado público, sin incluir otros factores de salario como las horas extras, que aunque por mandato legal se constituyen en un elemento integrante del salario, son valores que exceden la jornada ordinaria laboral, el empleado

público tendrá derecho al reconocimiento de la correspondiente dotación de vestido, siempre y cuando dicha remuneración mensual, sea inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente.

Por último, es importante dejar claro, que en caso de presentarse duda en la interpretación de una norma, en aras del “principio de favorabilidad” e “indubio pro operario”, se aplicará aquella que sea mas favorable al trabajador: Al respecto la Corte Constitucional, mediante sentencia T-088 de 2018 expresó:

“PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD EN MATERIA LABORAL-Aplicación

“El principio de favorabilidad se aplica en los casos en que existe duda sobre la disposición jurídica aplicable, en tanto se encuentran dos o más textos legislativos vigentes al momento de causarse el derecho. En tales eventos, “los cánones protectores de los derechos del trabajador y la seguridad social ordenan la elección de la disposición jurídica que mayor provecho otorgue al trabajador, o al afiliado o beneficiario del sistema de seguridad social”, respetando el principio de inescindibilidad de la norma, esto es, la aplicación de manera íntegra en relación con la totalidad del cuerpo normativo al que pertenece.

PRINCIPIO INDUBIO PRO OPERARIO-Aplicación

El principio in dubio pro operario o favorabilidad en sentido amplio, por otro lado, implica que una o varias disposiciones jurídicas aplicables a un caso admiten diversas interpretaciones razonables dentro de su contenido normativo, hipótesis bajo la cual el operador jurídico debe escoger aquella que brinde mayor amparo o sea más favorable al trabajador”. (Resaltado y subrayas fuera de texto).

Si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con las políticas de empleo público y directrices para integración de los planes institucionales y estratégicos al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

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: Alessandro Saavedra Rincón

Revisó.Maia Borja.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

¹ Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

² Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 70 de 1988.

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:27:02