



Concepto 263351 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000263351

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000263351

Fecha: 05/07/2023 11:57:34 a.m.

Bogotá D.C.

REF.: Tema: PRESTACIONES SOCIALES Subtemas: Dotación Radicado: 20232060584592 de fecha 01 de junio de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, en la cual plantea el interrogante sobre:

"1. ¿Cuándo una Regional del SEN no puede comprar y entregar al empleado la ropa de trabajo en la respectiva anualidad, subsiste la obligación del SENA de suministrar esa ropa en la siguiente vigencia, junto con los que debe entregar en esa nueva vigencia, de manera acumulada?"

¿Aplica el término de prescripción de los derechos y obligaciones derivadas de las relaciones laborales, para la entrega de la ropa de trabajo en el SENA? En caso afirmativo, ¿cuál es el término de prescripción aplicable a la ropa de trabajo para los empleados vinculados al SENA?

Teniendo en cuenta la particularidad del tema ponemos a consideración de esa entidad la posibilidad de realizar una reunión en la que podamos ampliar las particularidades del tema."

Me permito manifestarle lo siguiente:

La Ley [70](#) de 1988¹, consagra:

"ARTÍCULO 1. 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 vigente. 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 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 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 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.” (Negrilla fuera de texto).

De conformidad con las normas citadas, lo que comúnmente se denomina “dotación”, es una prestación social consistente en la entrega gratuita y material de un vestido y un calzado a cargo del empleador y para uso del servidor en las labores propias del empleo que ejerce; los requisitos para acceder al derecho a la dotación son: *i) Que el servidor reciba una asignación básica mensual inferior a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, y ii) Que haya laborado para la respectiva entidad por lo menos 3 meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro.*

De otra parte, dicho suministro, conforme a lo previsto en el artículo 2 del Decreto 1978 de 1989, 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.

En lo referente al término de prescripción de la citada prestación, el Decreto Ley 3135 de 1968, en su artículo 41 señala:

“Las acciones que emanen de los derechos consagrados en este decreto prescribirán en tres años contados desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del empleado o trabajador ante la autoridad competente, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpe la prescripción, pero solo por un lapso igual”.

Por su parte el Decreto 1848 de 1969, artículo 102², establece:

“Las acciones que emanen de los derechos consagrados en el Decreto 3135 de 1968 y en este Decreto, prescriben en tres (3) años, contados a partir de la fecha en que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del empleado oficial formulado ante la entidad o empresa obligada, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpe la prescripción, pero sólo por un lapso igual.”
En tal sentido, El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social³, 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.”

Vale señalar que, conforme a la interpretación jurisprudencial, esta disposición es aplicable, no solo para los trabajadores particulares, sino también a los que amparan a los servidores oficiales”. Sobre este particular, se acoge el criterio plantado por la Corte Constitucional en sentencia C-745 de 1999, según el cual, el término de prescripción de los derechos laborales de los servidores públicos es de tres (3) años. Para mayor ilustración se transcribe un aparte de la citada sentencia⁴

“En efecto, la interpretación que, en reiteradas oportunidades, ha realizado el Consejo de Estado, también sostiene que el término de prescripción para el cobro de salarios e indemnizaciones por accidentes de trabajo para los trabajadores al servicio del Estado es el que consagran los artículos 488 del CST, 151 del CPL y 41 del Decreto 3135 de 1968, esto es, un término de tres años para todos los casos, pues “la prescripción establecida en el citado artículo 151 [del Código de Procedimiento Laboral] se refiere a las acciones que emanen de las leyes sociales, en un sentido general, lo que quiere decir que comprende no sólo las acciones que se refieren a los trabajadores particulares sino también a los que amparan a los servidores oficiales”. En otro pronunciamiento, la Sección Segunda del Consejo de Estado dijo: “No es válida la argumentación que hacen algunos en el sentido de que el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo no es aplicable a los empleados públicos, especialmente por lo dispuesto en el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, pues esta norma se refiere únicamente a las disposiciones del mismo estatuto en lo concerniente a las relaciones laborales de carácter individual; además, la exclusión que hace comprende también a los trabajadores que se encuentren respecto del Estado en situación de índole contractual, los cuales están totalmente sometidos a las normas del Código Procesal del Trabajo. Por su parte, el artículo 2 de este Código se limita a señalar los asuntos de que conoce la jurisdicción del trabajo en forma tal que excluye ciertamente los que conciernen a empleados públicos; pero no los deja completamente al margen de las disposiciones de dicho estatuto, pues se les aplican las que regulan la ejecución de obligaciones a cargo del estado y a favor de ellos, de conformidad con el inciso segundo del mismo artículo, como también del artículo 100 ibídem, que hablan genéricamente de “obligaciones emanadas de la relación de trabajo” “originadas en ella, sin circunscribirse a las de tipo contractual. En suma, las normas del Decreto 2159 no fueron instituidas exclusivamente para lograr la efectividad de los derechos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, expedido, además, con posterioridad al citado estatuto procesal. Por último, ya se indicó que sin que importe la ubicación física de la norma, la del artículo 151 del Código Procesal del Trabajo es de naturaleza sustancial y no de carácter adjetivo o procedural”

Ahora bien, aclara en su consulta que la misma está referida al suministro de “ropa de trabajo” y no al suministro de “dotación”, frente a lo cual señala...

“La dotación para los empleados públicos del orden nacional está regulada por la Ley 70 de 1998 y el Decreto 1978 de 1989, para empleados que “devenguen una remuneración mensual inferior a 2 veces el salario mínimo legal vigente” En el caso del SENA, todos los empleados públicos tienen una remuneración mensual superior a los dos (2) salarios mínimos legales, razón por la cual la entidad no otorga dicha “dotación” a sus empleados.

(...)

En el SENA la “ropa de trabajo” esta relacionada con la Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores, no con la “dotación”.

Es así, que la Resolución No 2400 de 1979...dispone que en todos los establecimientos de trabajo se le suministrará "ropa de trabajo" adecuada a los trabajadores según los riesgos a los que se encuentren expuestos de acuerdo con la naturaleza del trabajo que realice.

Mediante la Resolución No 1182 de 2006 expedida por el Director General del SENA aprobó el Manual de Ropa de Trabajo y Elementos de Protección ...se establece en su artículo 2º lo siguiente:

Artículo 2. Ropa de Trabajo.... Se entiende por ropa de trabajo, las prendas de vestir que requiere el trabajador para cumplir de manera adecuada las funciones que realiza en la entidad, según los riesgos a que se encuentren expuestos y de acuerdo con la naturaleza del trabajo que realice"

Conforme a lo anterior, resulta pertinente hacer referencia a las disposiciones que regulan lo referente al Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de manera particular, las relativas a la entrega de los elementos de protección personal.

En primer término, Ley 9 de 1979⁵, en lo referente al suministro de los elementos de protección personal señala:

Artículo 122. Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo.

Artículo 123. Los equipos de protección personal se deberán ajustar a las normas oficiales y demás regulaciones técnicas y de seguridad aprobadas por el Gobierno.

El Decreto 1072 de 2015⁶, en lo relativo a las medidas de prevención y control, respecto de la definición y entrega de los elementos de protección señala:

ARTÍCULO 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

(...)

Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.

PARÁGRAFO 1. El empleador debe suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente, debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores.

(...)

Sobre este mismo particular, la Resolución 312 de 2019 del Ministerio de Trabajo⁷, señala:

Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. Las empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV o V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV o V, deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores:

(...)

ÍTEM	Criterios. Empresas de más de cincuenta (50) trabajadores riesgo I, II, III, IV o V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores riego IV o V	MODO DE VERIFICACIÓN
(...)	(...)	(...)
Entrega de los Elementos de Protección Personal (EPP) y capacitación en uso adecuado	Suministrar a los trabajadores los elementos de protección personal que se requieran y reponerlos oportunamente, conforme al desgaste y condiciones de uso de los mismos. Verificar que los contratistas y subcontratistas entregan los elementos de protección personal que se requiera a sus trabajadores y realizar la reposición de los mismos oportunamente, conforme al desgaste y condiciones de uso. Realizar la capacitación para el uso de los elementos de protección personal.	Solicitar los soportes que evidencien la entrega y reposición de los elementos de protección personal a los trabajadores. Verificar los soportes del cumplimiento del criterio por parte de los contratistas y subcontratistas. Verificar los soportes que evidencian la realización de la capacitación en el uso de los elementos de protección personal.

De acuerdo con lo señalado en las disposiciones citadas, y conforme a lo informado en su comunicación, es claro que, "la dotación", que corresponde al suministro de vestido y calzado por parte del empleador, de que trata el artículo primero de la Ley 70 de 1988; corresponde a un concepto diferente al suministro de la "ropa de trabajo", de acuerdo con los riesgos correspondientes a la naturaleza del trabajo que realiza

En este punto resulta pertinente citar lo señalado por el Ministerio de trabajo en relación con la diferencia entre la dotación de vestuario y calzado y la entrega de elementos de protección personal, cuando señala⁸:

"(...)

- Es pertinente indicarle que no puede confundirse la dotación de calzado y vestido de labor con otros elementos de trabajo o con los elementos de protección personal EPP, toda vez que la primera es una prestación social entregada por el empleador previo cumplimiento de las condiciones ya anotadas, mientras que los elementos de protección personal se deben suministrar a todo el personal que lo requiera y cuando lo requiera, sin importar su ingreso o el tiempo que lleve utilizando el elemento." (Negrilla fuera de texto)

Conforme a lo hasta aquí expuesto y, para dar respuesta puntual a su consulta, se procede en primer término a plantear las siguientes consideraciones respecto de las diferencias entre los dos conceptos objeto de consulta:

Una cosa es el suministro de vestido y calzado de que trata el artículo primero de la Ley 70 de 1988, comúnmente denominada "dotación"; y otra muy distinta son los elementos de seguridad y protección industrial, que deben ser entregados en el marco del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El suministro de vestido y calzado de trabajo, se debe entregar a los servidores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales vigentes; los elementos de protección se deben entregar a todos los trabajadores que lo requieran, de acuerdo a la naturaleza de su trabajo y sin considerar su remuneración.

El suministro de vestuario y calzado de trabajo, se debe entregar cada cuatro meses; por su parte, los elementos de protección se deben suministrar al trabajador desde el primer día de trabajo, debiendo y realizar la reposición de los mismos oportunamente, conforme al desgaste y condiciones de uso.

El vestido y calzado de trabajo, le pertenecen al trabajador; los elementos de protección personal son de propiedad de la entidad y el trabajador los deberá devolver, al terminar su relación laboral, salvo que la empresa, conforme a sus normas internas, disponga lo contrario.

El suministro de vestido y calzado de trabajo corresponde a una prestación social a favor del trabajador; la entrega de elementos de protección no constituye prestación social.

Finalmente, se procede a responder cada uno de los interrogantes planteados, en los siguientes términos:

PREGUNTA 1. ¿Cuándo una Regional del SEN no puede comprar y entregar al empleado la ropa de trabajo en la respectiva anualidad, subsiste la obligación del SENA de suministrar esa ropa en la siguiente vigencia, junto con los que debe entregar en esa nueva vigencia, de manera acumulada?"

RESPUESTA: La oportunidad en la entrega de los elementos de protección personal, no está sometida a un término específico, conforme a lo previsto en la Resolución 312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, la entidad debe "reponerlos oportunamente, conforme al desgaste y condiciones de uso de los mismos". En tal sentido, cada entidad, conforme a sus procedimientos internos definirá los términos y condiciones para dicha reposición.

PREGUNTA 2. ¿Aplica el término de prescripción de los derechos y obligaciones derivadas de las relaciones laborales, para la entrega de la ropa de trabajo en el SENA?

RESPUESTA: De acuerdo con lo previsto en las disposiciones citadas, el suministro de ropa de trabajo, y elementos de protección personal, en el marco de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, no constituye una prestación social, en tal sentido, no le son aplicables las reglas relativas a la prescripción de las prestaciones laborales.

PREGUNTA 3. En caso afirmativo, ¿cuál es el término de prescripción aplicable a la ropa de trabajo para los empleados vinculados al SENA?

Teniendo en cuenta la particularidad del tema ponemos a consideración de esa entidad la posibilidad de realizar una reunión en la que podamos ampliar las particularidades del tema."

RESPUESTA: En línea con lo señalado en los puntos anteriores, al suministro de ropa de trabajo, y elementos de protección personal en el marco de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo no son aplicables las reglas relativas a la prescripción de las prestaciones laborales.

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: Gustavo Parra Martínez

Revisó. Maia Borja.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público

2 Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968.

3 DECRETO LEY 2158 DE 1948

4 Corte Constitucional, Sentencia C-745 de 1999, de 6 de octubre de 1999, M.P. Alejandro Martínez Caballero

5 Por la cual se dictan Medidas Sanitarias

6 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

7 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

8 Concepto 08SE2019120300000009386 de 2019

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:27:42