



Función Pública

Concepto 283811 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000283811

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000283811

Fecha: 07/07/2023 04:46:28 p.m.

Bogotá D.C.

REF: PRESTACIONES SOCIALES Dotación, RAD. 20232060566662 del 29 de mayo de 2023.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta sobre la entrega de dotación de vigencias pasadas a los funcionarios de la entidad y si se puede cancelar en dinero, 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", consagra en su 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).

Así mismo, 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 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". (Resaltado y subrayas fuera de texto).

Así las cosas, tal y como lo establece la norma, las entidades deben suministrar a sus empleados vinculados mediante relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo, la correspondiente dotación de manera gratuita, siempre y cuando antes de la fecha de entrega de la

misma, hayan cumplido como mínimo tres meses de labor ininterrumpida, por lo que la entidad no podrá sustraerse de la obligación de suministrarla, así esta sea de vigencias pasadas siempre y cuando esta obligación no haya prescrito.

Por lo tanto, una vez terminado el proceso licitatorio se podrán entregar las dotaciones pendientes.

Ahora bien, frente al pago de la dotación en dinero, la Corte Constitucional mediante sentencia C-710 del 9 de diciembre de 1996, con ponencia del Dr. Jorge Arango Mejía, preceptuó lo siguiente:

“(…) 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. La prohibición que consagra la norma 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.

Esta prestación, creada en beneficio de cierta clase de trabajadores, aquéllos que devenguen hasta dos salarios mínimos, tiene por fin permitirles el uso de vestidos de labor y calzado, disminuyendo los gastos en que éstos incurren para adquirir la indumentaria apropiada para laborar.

(…)

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 (…)” ([Resaltado y subrayas fuera de texto])

Precisamente el Ministerio de la Protección Social, mediante concepto No. 00203 del 12 de enero de 2006, se refirió a la posibilidad de entregar las dotaciones en dinero expresando:

“De lo anterior se colige que el legislador estableció las condiciones generales respecto de ésta obligación, pero no previó expresamente el mecanismo por medio del cual se debe suministrar el calzado y vestido de labor, por lo que en criterio de esta Oficina, si la entrega de bonos para reclamar la dotación en un almacén es un medio para suministrar al trabajador el calzado de labor, es viable jurídicamente, siempre y cuando, se cumple con la finalidad para la cual fuera creada esta obligación y los trabajadores reciban el vestido y el calzado adecuado a su labor, la utilicen en las tareas diarias para las que fue contratado y que nunca les sea pagado en dinero.” (Resaltado y subrayas fuera de texto).

Por otra parte es importante indicar, que el empleado podrá ejercer las acciones judiciales correspondientes para reclamar los derechos salariales y prestacionales derivados de una relación laboral; Sin embargo, se debe tener en cuenta, que si estos derechos no son reclamados dentro del término que establece la ley, se extingue la posibilidad de ejercer las acciones tendientes a hacerlos efectivos.

De esta manera, la prescripción de los derechos de los empleados públicos, es por regla general de tres (3) años, contados a partir de la fecha en que se haya hecho exigible la obligación, de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Por tal razón y en respuesta a su consulta, esta Dirección Jurídica comparte el criterio de la jurisprudencia y del Ministerio de la Protección Social, en el sentido de que el reconocimiento de dicha dotación no será procedente en dinero, excepto cuando se pague como parte de la indemnización laboral al retiro del servicio, por no haberse reconocido en el momento que se encontraba vinculado el empleado, en razón a la naturaleza de dicha prestación, de esta manera, siempre que el vínculo se encuentre vigente y el derecho a la dotación no haya prescrito, será necesario el reconocimiento de la misma en especie.

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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Alessandro Saavedra Rincón

Revisó:Maia Borja.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 10:05:34