



**Función Pública**

## Concepto 231301 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20236000231301\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000231301

Fecha: 14/06/2023 12:27:57 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: PRESTACIONES SOCIALES. Dotación. Rad. 20232060256802 del 02 de mayo de 2023.

Reciba un cordial saludo de parte de función pública, acuso recibo de la comunicación de la referencia, mediante la cual solicita concepto relacionado con la obligatoriedad de entregar dotación al personal que se encuentra en periodo de prueba; al respecto es pertinente señalar:

De acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública, 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, por lo tanto no somos competentes para pronunciarnos sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades, estas declaraciones le corresponden a los Jueces de la República.

En desarrollo de lo anterior, este Departamento Administrativo emite conceptos técnicos y jurídicos mediante los cuales brinda interpretación general de aquellas normas de administración de personal en el sector público que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten de manera alguna el ordenar a las entidades u organismos públicos la forma como deben administrar su personal.

La resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, 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, y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho. No obstante, lo anterior, a manera de información se tiene 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; 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.

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, en Sentencia de Casación del 22 de abril de 1998. Magistrado Ponente Dr. Francisco Escobar Manrique, 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. (...).”* (Subrayas fuera de texto).

Siguiendo con el tema, el Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, mediante Concepto 1083 de septiembre de 1997, se pronunció así:

*“Finalmente, el suministro de calzado y vestido de labor ordenado, es para todos los servidores, que como se dijo, devenguen como asignación mensual hasta dos salarios mínimos legales vigentes. Y, de otro lado, es la entidad, acorde con la naturaleza y tipo de actividad que desarrolla,*

*la naturaleza y tipo de función que desempeña el trabajador, el clima, el medio ambiente, los instrumentos, materiales y demás circunstancias de la labor desempeñada, la que determinará el calzado y vestido de labor que se asignará a sus servidores.”*

De la normativa y jurisprudencia transcrita, tenemos que 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, mientras los servidores destinatarios de dicho beneficio estén realizando sus labores.

Así las cosas, 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. d. Utilizar el suministro de calzado y vestido entregado por la entidad, so pena de liberar a la entidad de dicha obligación.*

Así las cosas, 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, 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; En adición, revisadas las normas sobre el particular, no se encontró alguna que indica que los empleados que desempeñan sus funciones en periodo de prueba estén excluidos del reconocimiento de la dotación, por lo que, para el reconocimiento de la misma, se deben tener en cuenta únicamente los requisitos antes enunciados.

Ahora bien, con respecto al periodo de prueba, el numeral 5 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones; establece lo siguiente:

*“(…) 5. período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.*

*Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.*

*El empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa que supere un concurso será nombrado en período de prueba, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional”.*

Adicionalmente, el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del sector Función Pública; en relación con la definición y la duración del periodo de prueba, determina:

**“ARTÍCULO 2.2.6.24. Periodo de prueba.** Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.

**ARTÍCULO 2.2.6.25. Nombramiento en periodo de prueba.** La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador”.  
(Destacado propio)

El periodo de prueba es el tiempo durante el cual la persona que fue seleccionada a través del sistema de méritos demuestra su adaptación al cargo que fue nombrado, durante 6 meses, los cuales, se cuentan a partir de la fecha de posesión.

Para quienes ostenten derechos de carrera administrativa y hubieren superado el concurso de méritos en otra entidad, el citado Decreto 1083 de 2015 permite que mientras dure el periodo de prueba, de 6 meses, en la otra entidad su cargo se declare vacante temporalmente, así:

*“ARTÍCULO 2.2.5.5.49. Período de prueba en empleo de carrera. El empleado con derechos de carrera administrativa que supere un concurso para un empleo de carrera será nombrado en período de prueba y su empleo se declarara vacante temporal mientras dura el período de prueba”.*

Por lo tanto, una vez finalice el periodo de prueba, si fue satisfactorio, el empleado que ya se encontraba inscrito en el Registro de Carrera Administrativa, debe decidir si regresa o renuncia al empleo anterior por cuanto, al término de este adquiere los derechos de carrera en la nueva entidad. En caso contrario, puede regresar al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa.

En el caso de aquellos quienes no superaron el periodo de prueba y no estaban inscritos en el Registro, su empleo se declarará insubsistente, por lo que, se les retirará del servicio de acuerdo a lo señalado en el artículo 2.2.11.1.1. del Decreto 1083 de 2015, lo que tiene como consecuencia la liquidación correspondiente.

Con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, esta Dirección Jurídica concluye que, de cara a los empleados que ya estaban inscritos en el Registro de Carrera administrativa, mientras se produce la calificación del periodo de prueba, el cargo del cual es titular debe ser declarado vacante temporalmente, si el empleado supera el período de prueba debe presentar su carta de renuncia a la entidad saliente, donde solicitará la liquidación de las prestaciones sociales y elementos salariales a que haya lugar. Por consiguiente, las prestaciones sociales del empleado de carrera que es nombrado en período de prueba en otra entidad se encontrarán en efecto suspensivo durante dicho periodo. Así, en el evento que el empleado público supere la referida situación administrativa, deberá presentar su renuncia, caso en el cual la entidad procederá a liquidar y pagar las prestaciones sociales y elementos salariales a que haya lugar.

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 permito 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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Juanita Salcedo

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López

11602.8.4

---

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:26:43