



Función Pública

Concepto 163901 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000163901

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000163901

Fecha: 18/03/2024 03:35:47 p.m.

Bogotá D.C

Ref. EMPLEOS. Retiro del Servicio- Retiro empleado Provisional. PRESTACIONES SOCIALES- Reconocimiento de dotación. RADICACIÓN: 20249000125462 del 09 de febrero de 2024.

Reciba un saludo de parte de Función Pública, en atención a la comunicación de la referencia, remitida a este despacho en la cual consulta:

1. En caso de que el funcionario que se encontraba en el cargo ofertado en el concurso en provisionalidad se encuentre en el disfrute de sus vacaciones y llegue la notificación por parte de la CNSC para la posesión del funcionario a ocupar el cargo por mérito en carrera administrativa ¿Se le suspenden las vacaciones al funcionario de provisionalidad para posesionar al del concurso de méritos?, ¿Se permite culminar el disfrute de vacaciones al funcionario de provisionalidad y se nombra al de carrera en la fecha que ordena la comisión por el contrario se debe esperar a que se reintegre el de provisionalidad para nombrar al de carrera?

Sobre el particular, encontramos cuando procede la suspensión de las vacaciones del servidor público, al respecto el Decreto [1045](#) de 1978¹, dispone:

ARTÍCULO 15. De la interrupción de las vacaciones. El disfrute de las vacaciones se interrumpirá cuando se configure alguna de las siguientes causas:

a) Las necesidades del servicio;

Respecto al uso de la lista de elegibles, el Decreto [1083](#) de 2015², señala:

«**ARTÍCULO 2.2.6.21** Envío de lista de elegibles en firme. En firme la lista de elegibles la Comisión Nacional del Servicio Civil enviará copia al jefe

de la entidad para la cual se realizó el concurso, para que dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al envío de la lista de elegibles y en estricto orden de mérito se produzca el nombramiento en período de prueba en el empleo objeto del concurso, el cual no podrá ser provisto bajo ninguna otra modalidad, una vez recibida la lista de elegibles. (Subrayado y negrilla nuestro)

ARTÍCULO 2.2.5.1.6 *Comunicación y término para aceptar el nombramiento. El acto administrativo de nombramiento se comunicará al interesado por escrito, a través de medios físicos o electrónicos, indicándole que cuenta con el término de diez (10) días para manifestar su aceptación o rechazo.*

De acuerdo con lo anterior y dando respuesta a su consulta, una vez sea remitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil la lista de elegibles, la entidad contará con el término de (10) diez días hábiles, para que en el estricto orden de mérito se produzca el nombramiento en periodo de prueba del empleo ofertado en convocatoria.

Así las cosas y puntualmente frente a su interrogante, la entidad deberá adelantar las acciones que le permitan dar cumplimiento a la norma, resultando procedente que, el nominador analice la viabilidad de interrumpir las vacaciones del empleado que se encuentra ocupando el cargo en provisionalidad de la opec ofertada en concurso de méritos, por necesidades del servicio y teniendo en cuenta que, en todo caso se le deberá dar prevalencia al mérito.

2. *¿Qué fecha tener en cuenta para la liquidación, a partir del último periodo de vacaciones?*

Respecto a la liquidación de las vacaciones, el mismo decreto [1045](#) de 1978 contempla:

ARTÍCULO 17. *De los factores salariales para la liquidación de vacaciones y prima de vacaciones. Para efectos de liquidar tanto el descanso remunerado por concepto de vacaciones como la prima de vacaciones de que trata este decreto, se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario, siempre que correspondan al empleado en la fecha en la cual inicie el disfrute de aquellas:*

- a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;*
- b) Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos [49](#) y [97](#) del Decreto-Ley [1042](#) de 1978;*
- c) Los gastos de representación;*
- d) La prima técnica;*
- e) Los auxilios de alimentación y transporte;*
- f) La prima de servicios;*
- g) La bonificación por servicios*

En caso de interrupción de las vacaciones por las causales indicadas en el artículo [15](#) de este Decreto, el pago del tiempo faltante de las mismas se reajustará con base en el salario que perciba el empleado al momento de reanudarlas.

Con fundamento en lo expuesto se tiene que la liquidación de las prestaciones sociales y elementos salariales, como lo son las vacaciones, se realizará conforme a los factores salariales que se han dejado indicados siempre y cuando el servidor efectivamente los hubiere causado, por lo que, la liquidación se realizará por el tiempo laborado y de acuerdo con la asignación básica percibida.

3. El funcionario saliente en provisionalidad está obligado a realizar empalme o entrega de información (usuarios, claves) al funcionario que llega a posesionarse, en caso afirmativo por favor enviar el concepto o norma legal que respalde ésta obligación. En caso de que se niegue que acciones se pueden tomar como Municipio. En caso que el funcionario de provisionalidad no haga entrega del cargo se puede retener el pago de la liquidación, hasta que término y que normatividad lo soporta. o que situación administrativa se puede iniciar con el funcionario saliente. Por ejemplo, insubsistencia o ninguna?

Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que, son deberes de todo servidor público de acuerdo con lo establecido en la Ley 1952 de 2019³, los siguientes:

ARTÍCULO 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

21. Vigilar y salvaguardar los bienes y valores que le han sido encomendados y cuidar que sean utilizados debida y racionalmente, de conformidad con los fines a que han sido destinados.

22. Responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir cuenta oportuna de su utilización. ..."

(...)

Conforme con lo anterior, y en atención a las disposiciones señaladas anteriormente, se considera que el empleado público, deberá hacer entrega de su puesto de trabajo, sin que sea obligación hacer "la entrega al servidor entrante", adicionalmente, teniendo en cuenta que, es necesario el retiro del primero para la vinculación del segundo.

4. Al momento de ofertar los cargos que fueron a concurso no se sacaron los cargos del personal que estaba próximo a pensionarse, teniendo en cuenta que ha transcurrido un tiempo considerable y a hoy de los cargos ofertados hay personal que está a tres años de pensionarse. Qué periodo tengo en cuenta el del inicio cuando se inició el concurso o el de la situación actual? que soportes o requisitos debe allegar previamente el funcionario que esté próximo a pensionarse. Para que aplique el requisito de estabilidad en un empleado próximo a pensionarse se debe cumplir con los dos requisitos de semanas y edad?

Ante la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa y antes de remitir los empleos a proveer a la Comisión Nacional del Servicio Civil, los empleados públicos pre pensionados, por disposiciones legales presentaran a la entidad la documentación que acredite su condición y una vez se surta el trámite correspondiente y se expida la constancia escrita, la administración por disposición legal, los reubicará en los términos del artículo 8 de la Ley 2040 de 2020, hasta que cumplan con los requisitos para obtener el beneficio pensional.

Así las cosas, se colige que si para el momento de ofertar el empleo, el empleado no acredita tener la calidad de pre pensionado (faltarle tres años para cumplir los requisitos de pensión), la respectiva entidad podrá ofertar el empleo y surtir todos los trámites tendientes a la provisión definitiva de dicho empleo mediante el respectivo concurso de mérito, por lo que, una vez lleguen las listas de elegibles, deben ser utilizadas.

Finalmente, se deberá tener en cuenta que, en los términos del **parágrafo 2** del artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el orden de protección generado por:

Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Ahora bien, cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo; sin que dicha garantía pueda impedir el nombramiento de las personas que superaron el concurso respectivo.

5. ¿Si una funcionaria que actualmente está en provisionalidad se encuentra en estado de embarazo y no ha notificado a la oficina de talento humano, aplicaría la estabilidad reforzada por maternidad? en caso de aplicar reubicación bajo que modalidad de servicio se daría su continuidad teniendo en cuenta que no hay vacantes en la planta de personal de la entidad. ¿En caso que notifique antes del nombramiento, el día del nombramiento o posterior al nombramiento que debemos hacer?

En atención a la estabilidad laboral reforzada, de una empleada en estado de embarazo, nombrada en provisionalidad, debemos precisar que estas empleadas gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, que implica, que el acto administrativo por medio del cual se efectúa su desvinculación, debe encontrarse motivado, es decir, contener las razones de la decisión; lo cual constituye una garantía mínima derivada, entre otros, del derecho fundamental al debido proceso y del principio de publicidad, para efectos de que el empleado pueda ejercer igualmente su derecho de contradicción, así las cosas la terminación del nombramiento obedecerá a cualquiera de las situaciones descritas a continuación:

- Como resultado de una sanción de tipo disciplinario.

- Cuando el cargo respectivo se vaya a proveer por utilización de lista de elegibles obtenida a través de concurso de méritos.

- Cuando existan razones específicas atinentes al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto y que ameriten una calificación insatisfactoria.

Ahora en lo concerniente a la protección de la mujer gestante, la Corte Constitucional mediante sentencia [SU -070](#) señaló:

La Sentencia [SU-070](#) de 2013 estableció algunas pautas para precisar el alcance de la unificación normativa: (i) En primer lugar, determinó que las reglas de procedencia de la acción de tutela en materia de protección constitucional reforzada de mujeres embarazadas en el ámbito laboral “son las generales que han sido definidas en reiterada jurisprudencia”. Añadió que el amparo debe interponerse en un plazo razonable y que la exigencia de vulneración o amenaza al mínimo vital de la madre o del recién nacido es necesaria únicamente cuando se discute la protección reforzada de la maternidad en sede de tutela. (ii) En segundo lugar, manifestó que el juez de tutela debe valorar, en cada caso concreto, los supuestos que rodean el despido de la trabajadora, para determinar si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral. Por tanto, estimó que debe darse un trato diferenciado “si se trata de cargos de temporada o de empresas pequeñas, respecto de cargos permanentes dentro de grandes compañías o cuando la vacante dejada por la trabajadora despedida, fue suplida con otro trabajador”. (iii) En tercer lugar, indicó que las reglas derivadas de la protección constitucional reforzada a la mujer embarazada y lactante que han sido definidas en esas consideraciones, se extienden por el término del periodo de gestación y la licencia de maternidad, es decir, aproximadamente los cuatro meses

posteriores al parto. (iv) Finalmente, en aquellos eventos en los cuales corresponde ordenar al empleador el pago de las cotizaciones a la seguridad social que se requieran para que la mujer embarazada pueda acceder a la licencia de maternidad, y ya tuvo lugar el nacimiento del hijo, el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia como medida sustitutiva.

De esta manera, la protección constitucional reforzada a la mujer embarazada y lactante, se extienden por el término del periodo de gestación y la licencia de maternidad, es decir, aproximadamente los cuatro meses posteriores al parto. En aquellos eventos en los cuales no resulte posible la protección de la gestante, corresponde ordenar al empleador el pago de las cotizaciones a la seguridad social que se requieran para que la mujer embarazada pueda acceder a la licencia de maternidad, o y ya tuvo lugar el nacimiento del hijo, el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia como medida sustitutiva.

6. En caso de que un funcionario en provisionalidad desarrolle una enfermedad no laboral posterior al concurso, al momento de nombrar al funcionario que por mérito ganó la vacante aplicaría el retiro del funcionario en provisionalidad o el Municipio está en la obligación de mantenerlo en su condición de enfermedad? En caso de aplicar reubicación bajo que modalidad de servicio se daría su continuidad teniendo e(sic) cuenta que no hay vacantes en la planta de personal de la entidad.

Al respecto el Decreto 1083 de 2015, señala las condiciones, en las que se debe encontrar el empleado público, para que la entidad valore las acciones afirmativas a las que se dé lugar, así:

ARTÍCULO 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

(...)

"PARÁGRAFO 2 Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.

Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

PARÁGRAFO 3 Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo.

Por lo anterior y atendiendo su consulta, se reitera que, cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo.

7. Sí al momento de realizar el examen ocupacional de retiro, se reporta una novedad de enfermedad laboral o no laboral, que debemos hacer

como entidad? se mantiene en la empresa? o responde la eps, arl.

Se reitera lo señalado en la respuesta del punto anterior, respecto de la protección con que cuentan las personas con discapacidad, por lo que, si la condición se acredita en vigencia de la relación laboral, en lo posible, serán reubicados.

8. Cuáles son los términos para el proceso de nombramiento de la lista de elegibles en cada etapa y si se tienen encuentra a partir de la publicación del portal SIMO o si nos debe enviar la motivación directa por correo y a partir de esa fecha se cuenta los términos

Abordando este interrogante el Jefe de Talento Humano, una vez recepcionada la lista de elegibles, la entidad contará con el término de diez (10) días hábiles siguientes al recibido de la lista, de acuerdo con los términos del artículo 2.2.6.21 del Decreto 1083 de 2015: para que inicie en estricto orden los nombramientos en periodo de prueba de los ganadores del concurso de méritos, el ganador de la plaza se le notificará el acto de nombramiento y contará con diez (10) días hábiles para su aceptación.

9. ¿Cómo entidad debemos realizar nuevamente una valoración de la hoja de vida y de los requisitos del cargo a ocupar o si nos limitamos a realizar los nombramientos?

Corresponderá a la Jefe de Talento Humano del ente nominador, verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el manual respectivo, en los términos del Decreto 1083 de 2015:

ARTÍCULO 2.2.5.1.5 Procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos. Corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento:

Verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales.

Verificar directamente los antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales del aspirante, dejando las constancias respectivas.

PARÁGRAFO 1. No se podrán exigir al aspirante constancias, certificaciones o documentos para el cumplimiento de los requisitos que reposen en la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 2. Cuando los requisitos para el desempeño de un cargo estén señalados en la Constitución, la ley o los decretos reglamentarios, los manuales de funciones y de competencias laborales se limitarán a hacer transcripción de los mismos, por lo que no podrán establecer otros requisitos

10. En caso de que un funcionario en provisionalidad tenga una oferta labora en otra ciudad y requiera irse antes del nombramiento, que debe hacerse.

Sobre su interrogante, no queda claro a que se refiere cuando señala que el empleado debe irse, ahora bien, si se refiere al que está ocupando el empleo, tenemos que, el Decreto 1083 de 2015, señaló al respecto:

ARTÍCULO 2.2.11.1.3 Renuncia. Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo.

La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.

Si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla.

La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable.

Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito, y en el acto administrativo correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación.

Vencido el término señalado en el presente artículo sin que se haya decidido sobre la renuncia, el servidor dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, caso en el cual se generará automáticamente la vacancia definitiva del mismo, o continuar en el desempeño del empleo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

La competencia para aceptar renunciaciones corresponde al jefe del organismo o al empleado en quien éste haya delegado la función nominadora.

Quedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de valor las renunciaciones en blanco, o sin fecha determinada, o que mediante cualquiera otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado.

La presentación o la aceptación de una renuncia no constituyen obstáculo para ejercer la acción disciplinaria en razón de hechos que no hubieren sido revelados a la administración, sino con posterioridad a tales circunstancias. Tampoco interrumpen la acción disciplinaria ni la fijación de la sanción."

De acuerdo con la norma transcrita, todo aquel que acepte un empleo de voluntaria aceptación, podrá renunciarlo en cualquier tiempo, así las cosas, no tendrá inconveniente alguno si se presenta la renuncia al empleo contando la entidad con 30 días para su aceptación.

11. Si ya se generaron las liquidaciones y pago de los funcionarios en provisionalidad y se posteriormente publican el decreto presidencial de incremento de salarios para la vigencia 2024 que es vigente a partir de 01-01-2024, se debe realizar pago retroactivo de prestaciones.

De conformidad con lo anterior y dando una respuesta puntual, el Decreto 0293 de 2024⁴ surtirá sus efectos fiscales a partir del 1 de enero de 2024 (de conformidad con el artículo 13 de la misma disposición), por lo que, en el caso del retiro definitivo, la administración municipal, deberá liquidar los elementos salariales y prestacionales a los que haya lugar, en forma retroactiva, con la asignación básica mensual fijada para el respectivo empleo y por lo días laborados durante la presente vigencia.

12. Si llega el decreto de incremento salarial se tiene en cuenta el promedio de los últimos tres salarios pero para 2023 era un salario y el incremento retroactivo es a partir de enero 2024, se liquida con el nuevo salario 2024?

Se deberá liquidar los elementos salariales y prestacionales a los que haya lugar, en forma retroactiva, con base en la asignación básica mensual devengada al momento del retiro.

13. Como se maneja el tema de la dotación con el personal saliente y los que se nombran

Finalmente, y en atención a su última inquietud, de acuerdo con las disposiciones que regulan la materia en cuanto a la prestación social de dotación, al tratarse de un empleo público se registrará por las siguientes disposiciones:

La Ley 70 de 1988⁵, 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 1989⁶, 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 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.”

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.

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 de forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro, para tener el derecho a dicha dotación.

Así las cosas, y en respuesta a su interrogante, tendrá derecho al reconocimiento de la dotación, una vez haya cumplido (3) meses laborando para la entidad, de forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro y devengue una remuneración mensual inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente, una vez cumplido los parámetros fijados en la normatividad, procederá la entidad hacer las respectivas entregas en las fechas fijadas establecidas en la Ley; 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre de cada año.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo, «Gestor Normativo», donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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: Vivian Parra Revisó:

Maia Borja

116028.4.

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

“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.”

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional.

“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”.

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

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 05:30:48