



Función Pública

Concepto 536151 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000536151

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000536151

Fecha: 23/08/2024 07:28:12 a.m.

Bogotá D.C.

REF.: TEMA: DOTACIÓN. Rad. 20249000618382 del 12 de agosto de 2024. Reciba un cordial saludo de parte de Función Pública.

De conformidad con el Decreto [430](#) de 2016¹, modificado por el Decreto [1603](#) de 2023², este Departamento Administrativo le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano.

De acuerdo con lo anterior, la resolución de los casos particulares, como resulta apenas lógico, 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, 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.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde resolver casos en particular ni revisar o señalar las fórmulas de liquidación de las prestaciones sociales de los servidores, dicha competencia recae en los empleados de la entidad, de conformidad con las funciones establecidas en los manuales de funciones y competencias laborales.

Una vez precisado lo anterior, de forma general respecto de la situación planteada, le informamos lo siguiente:

Como primera medida, me permito señalar que, la Ley [70](#) de 1988³, establece:

“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.

ARTÍCULO 2. Esta prestación no es salario, ni se computará como factor del mismo en ningún caso.”

Por su parte, el Decreto 1978 de 1989⁴, mediante el cual se reglamenta la ley previamente citada, extendió tal beneficio a los empleados públicos y trabajadores oficiales de las entes territoriales y determinó lo que constituye la dotación, los beneficiarios del suministro de dotación, los requisitos para acceder a ella, la periodicidad de su entrega y dejó a disposición de las respectivas entidades el tipo de dotación a que tienen derecho los servidores acorde con los criterios expresados en la misma disposición normativa.

De este modo, la citada norma dispone:

“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.” (Subrayado y negrita fuera de texto)

Así las cosas, de la normativa transcrita tenemos que, el suministro de calzado y vestido de labor surge como obligación a cargo de la entidad

empleadora, 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.

De acuerdo con ello, podemos concluir que los requisitos esenciales 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.
- Utilizar el suministro de calzado y vestido entregado por la entidad, so pena de liberar a la entidad de dicha obligación.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se concluye en concreto frente a sus interrogantes que, la dotación corresponde a un par de zapatos y un vestido de trabajo, se debe entregar cada tres meses y no puede negarse por parte de la Entidad empleadora, salvo que no se cumpla con los requisitos previstos, previamente citados.

De otro lado, frente a su pregunta:

¿puede el empleado solicitar las vigencias pasadas de las dotaciones?

En caso de que el derecho a la dotación haya sido causado, por tratarse de una obligación indiscutible de la entidad, y ésta no haya sido suministrada en las fechas establecidas por la norma, procederá en forma extemporánea su reconocimiento y pago directo de la misma en especie, siempre y cuando la obligación no haya prescrito, y el empleado continúe laborando al servicio de la entidad cumpliendo con los requisitos previstos.

Ahora bien, frente a su interrogante con relación al pago de la dotación a través del sistema de bonos, es importante tener en cuenta lo señalado por el Ministerio de la Protección Social en concepto número 00203 del 12 de enero de 2006, en el cual expresó lo siguiente:

"De lo anterior se colige que el legislador estableció las condiciones generales respecto de ésta obligación, pero no previo 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." (Subrayado y negrita fuera de texto)

Por su parte la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710 del 9 de diciembre de 1996, Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía, preceptuó lo siguiente:

"Se entiende que, en el cumplimiento de esta obligación, el empleador debe respetar la dignidad del trabajador, suministrando elementos que no sólo le permitan desarrollar en forma idónea su labor, sino que no pongan en ridículo su imagen. 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, tal como lo preceptúa el Artículo 233, sin que por ello se entienda que está incumpliendo con esta obligación.

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. Así lo reconoció la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en sentencia del cuatro (4) de marzo de 1994. Además, sería ilógico que, una vez finalizada la relación laboral, se condenara al trabajador a recibir un vestido de labor que no requiere." (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior y dando respuesta a su consulta, se colige que, es procedente que las entidades y organismos públicos cumplan con la obligación de entrega de la dotación a los empleados que por ley tienen derecho cada año, a través del sistema de bonos contratados con personas o empresas que suministren el calzado y vestido de labor, que resulten adecuados para la clase de labor que se desempeña, la naturaleza y tipo de actividad que desarrolla la entidad; sin embargo se resalta que su reconocimiento en dinero no será procedente, excepto cuando se pague como parte de la indemnización laboral al retiro del servicio, cuando no se reconoció en el momento que se encontraba vinculado el empleado, en razón a la naturaleza de dicha prestación.

Por último, debemos tener en cuenta que dentro de la autonomía administrativa, entendida como la capacidad para organizarse de forma independiente, creando dependencias o estableciendo reglamentos para la actividad que desarrolle, se encuentra la autonomía para señalar las condiciones generales para otorgar la dotación así como de las empresas autorizadas para expedir los bonos para la dotación de vestido y zapatos de labor, por tanto, y en concordancia con el Decreto 430 de 2016, la competencia para dar respuesta a esta inquietud corresponde a entidad donde presta sus servicios, de manera que se le informen los criterios que se tienen en cuenta para la selección de las empresas que suministren la dotación en especie o través de bonos.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, 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.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Jessica Poveda

Revisó Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

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

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

4 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 70 de 1988

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:00:41