



MEMORANDO 1100/

Bogotá D.C.,

PARA: Víctor Julio Peña Palacios – Coordinador GIT gestión de Talento Humano- IGAC.

DE: Jefe Oficina Asesora Jurídica

ASUNTO: Respuesta a radicado N° 8002019IE3595-01 Consulta entrega Dotaciones a exfuncionarios.

Respetado doctor Peña:

Con el fin de atender sus consultas jurídicas, es preciso atender lo preceptuado acudiendo a las fuentes formales con su respectivo análisis:

En la Ley 70 de 1988, el Decreto 1978 de 1989, conceptos Nos. 00203 del 12 de enero de 2006 emitido por el Ministerio de la Protección Social y 70151 del Departamento Administrativo de la Función Pública; así como lo indicado por la Corte Constitucional en sentencia C-710 del 9 de diciembre de 1996.

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:

**"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 la 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 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 fuera de texto)

Como puede observarse, los requisitos para acceder al derecho a la dotación son: que el servidor reciba una remuneración mensual inferior a dos salarios mínimos legales vigentes, y que haya cumplido más de tres meses al servicio de la entidad al momento de su causación.

De igual manera es importante señalarles a los empleados renuentes a recibir la dotación que de conformidad con lo señalado en el Artículo 7 del Decreto 1978 de 1989, 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



del ejercicio de su cargo, so pena de liberar a la empresa de la obligación correspondiente.

Con respecto a la viabilidad de entregar las dotaciones en dinero, es importante tener en cuenta lo señalado por el Ministerio de la Protección Social en concepto No. 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 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.”

Esta Oficina comparte el criterio del Ministerio de la Protección Social, en el sentido de que es posible cumplir con la obligación de entrega de dotación a los funcionarios que por ley tienen derecho, 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 el trabajador y la naturaleza y tipo de actividad que desarrolla la entidad.

Como quiera que la entidad cumple con la obligación establecida en la Ley 70 de 1988 y el Decreto 1978 de 1989, con el suministro a cada trabajador del calzado y vestido de labor cada cuatro meses durante el año, se sugiere hacer un ejercicio de persuasión y convocatoria entre los funcionarios con el fin de que hagan efectivo el bono de dotación, advirtiéndoles que según las disposiciones legales mientras la relación laboral se mantenga vigente, no es viable reconocer ésta prestación social en dinero, por cuanto los empleados muy probablemente lo destinarían en algo diferente, generando un riesgo profesional para la administración por el no uso adecuado del vestido de labor.

Así lo ha sostenido la Corte Constitucional en sentencia C-710 del 9 de diciembre de 1996, Magistrado Ponente: Dr. Jorge Arango Mejía, que 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 otra parte, es importante recordarles que, si los derechos relativos a prestaciones sociales derivados de una relación laboral no son reclamados en el término que establece la ley, se extingue la posibilidad de ejercer las acciones tendientes a hacerlos efectivos.

En ese sentido se pronunció la Corte Constitucional en sentencia C-745 de 1999, donde sostuvo que el término de prescripción de las acreencias laborales de los servidores públicos es de tres (3) años, tal como lo dispone el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo, al respecto indicó la citada Corporación lo siguiente:

"En efecto, la interpretación que, en reiteradas oportunidades<sup>1</sup>, 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"<sup>2</sup>. 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 4º 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 2º 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 procedimental"<sup>3</sup>

## CONCLUSIONES

De acuerdo con lo expuesto, se puede concluir que una vez finalizada la relación laboral, no es viable la entrega de bonos a exfuncionarios por concepto de dotaciones no entregadas durante la relación laboral.

No significa lo anterior que el empleador que haya omitido el suministro de dotación en vigencia de la relación laboral, a su terminación, quede automáticamente redimido por el incumplimiento, pues ha de aplicarse la regla general en materia contractual de que el incumplimiento de lo pactado genera el derecho a la indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable y a favor del afectada.

En otros términos, el empleador incumplido deberá la pertinente indemnización de perjuicios, la cual como no se haya legalmente tarifada ha de establecerla el juez en cada caso y es claro que puede incluir el monto en dinero de la dotación, así como cualquier otro tipo de perjuicio que se llegare a demostrar.

En este orden de ideas y teniendo en cuenta las disposiciones normativas y la jurisprudencia citada, considera esta Oficina que el calzado y vestido de labor es una prestación que debe ser otorgada de manera periódica por el empleador durante la vigencia de la relación de trabajo, al trabajador que hubiere cumplido más de tres meses al servicio del empleador y que devengue menos de 2 salarios mínimos legales, sin la posibilidad de que dicha prestación sea compensada en dinero o en bonos o en cualquier otra modalidad, atendiendo a la finalidad perseguida por el legislador de que el trabajador utilice el calzado y vestido de labor para la clase de labores que desempeñen los trabajadores y de acuerdo con el medio ambiente en donde ejercen sus funciones.



Sin embargo, deberá indicarse en todo caso que si el contrato de trabajo finaliza sin el cumplimiento por parte del empleador en el suministro de la dotación durante su vigencia, deja de existir la obligación por parte del empleador de suministrar el vestido y calzado de labor, pero no por ello quedará eximido del pago de la indemnización de perjuicios, siempre que el juez así lo determine para cada caso, por el no suministro de dicha prestación durante la vigencia de la relación laboral, toda vez que la dotación no puede ser compensada en dinero y carece de sentido entregarla cuando el trabajador ya no está activo.

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 y sufrió un perjuicio con la no entrega de la misma. En este caso, la prestación incumplida, se pagará en dinero, a título de indemnización pues es un derecho que el trabajador tiene, y que no puede renunciar.

No obstante, es oportuno igualmente señalar que, ante cualquier incumplimiento del empleador de la legislación laboral, se puede acudir a la Dirección Territorial con el fin de solicitar una citación para una audiencia de conciliación ante un Inspector de Trabajo y con la asistencia de las partes, lograr un acuerdo sobre el pago de las acreencias laborales debidas.

Finalmente, si los derechos relativos a prestaciones sociales derivados de una relación laboral no son reclamados en el término que establece la ley, se extingue la posibilidad de ejercer las acciones tendientes a hacerlos efectivos, es decir, el término de prescripción de las acreencias laborales de los servidores públicos es de tres (3) años, tal como lo dispone el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo.

Cordialmente,

**Luz Aida Barreto Barreto**  
**Jefe Oficina Asesora Jurídica**

Proyectó: Dr. Enrique Lesmes Rodríguez