



1200.-2022021411

Bogotá D.C., agosto 10 de 2022

Doctora

MARINA SEGURA SAENZ

Directora de Gestión Humana

E.S.D.-

Asunto: Solicitud concepto reconocimiento dotaciones para funcionarios bomberos de la Aerocivil – Radicado 9100.2022012119

Cordial saludo,

Mediante el radicado del asunto, de fecha 12 de mayo de 2022, se solicita concepto jurídico, de acuerdo con lo siguiente:

“En atención al marco normativo establecido en la Ley 70 de 1988, (...), el Decreto reglamentario 1978 de 1989 (...).

Atentamente y, dado que la entidad debe definir si procede o no al reconocimiento en especie o en dinero de dicha prestación social correspondiente a las vigencias 2020, 2021 y 2022, por este medio, y, con el propósito de establecer desde una óptica jurídica la posición que al respecto debe adoptar la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil; se solicita la emisión de concepto por medio del cual, se indique, si para el caso de los Bomberos que han recibido la dotación para desempeñar las funciones propias del cargo “Bombero”, se debe proceder a reconocer la dotación que la norma citada establece para quienes devengan menos de dos salarios mínimos legales vigentes?

Conforme a la solicitud del asunto, se procede a resolver la consulta, previas las siguientes

1.- CONSIDERACIONES

1.1.- Las dotaciones para los empleados públicos.

La dotación es una prestación social consistente en la entrega gratuita y material de

AERONÁUTICA CIVIL DE COLOMBIA

Av. El Dorado No. 103-15 – Edificio Central Aerocivil, Bogotá, D. C. Colombia

PBX: (57-1) 4251000 Línea gratuita nacional: 018000112373

Correo electrónico: atencionalciudadano@aerocivil.gov.co

www.aerocivil.gov.co

Clave: GDIR-4-2-12-029

Versión: 03

Fecha: 25/11/2020

Página: 1 de 9



un vestido y un calzado a cargo del empleador y para uso del servidor público en las labores propias del empleo que ejerce; los requisitos para acceder al derecho a la dotación son: que el servidor reciba una asignación básica mensual inferior a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que haya cumplido más de tres meses al servicio de la entidad.

La Ley 70 de 1988 en su artículo 1º, señala:

*“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 la 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.”* (Negrilla y subrayado fuera de texto).

Por su parte el Decreto reglamentario 1978 de 1989, expresa:

*“ARTÍCULO 1º.- 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 5º.- 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 6º.- 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.* (Negrilla y subrayado fuera de texto).

La Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado¹, sobre el tema ha señalado:

“4.) De otra parte, la Ley 70 de 1988 y el Decreto 1978 de 1989 disponen que se deba entregar en dotación a los empleados de los ministerios un par de zapatos y un vestido de labor, siempre que su remuneración mensual no sea superior a dos veces el salario mínimo legal vigente y hayan cumplido 3 meses al servicio de la entidad empleadora.

5.) Los artículos 2os. de la Ley 7a de 1988 y el Decreto 1978 de 1989 prescriben que esta dotación no constituye salario. De este modo, el artículo 5o del decreto citado determina que la dotación de calzado y vestido de labor consiste en “Las prendas apropiadas para la clase de labores que desempeñen los trabajadores beneficiarios, de acuerdo con el medio ambiente en donde cumplen sus actividades. “Y el artículo 6o. ibídem establece que las entidades definirán el tipo de prendas teniendo en cuenta la naturaleza y tipo de función del trabajador y el medio ambiente en el cual debe desarrollarla.

6.) Así las cosas, la Sala estima que la mencionada dotación de prendas para el trabajo deben ser entregadas a aquellas personas que ejercen cargos en el sector público, dentro de las condiciones establecidas por la ley, y con el sólo objetivo de facilitar las labores de los empleados, en las mismas condiciones como debe entregarse el equipo necesario para desarrollar la función asignada.

¹ Radicación 471. Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil - Consejero Ponente: Doctor Jaime Betancur Cuartas. veintisiete (27) de octubre de mil novecientos noventa y dos (1992)



7.) De manera que, si a los empleados de los ministerios no se les entregan las citadas prendas de vestir en la oportunidad y bajo las condiciones previstas en la ley, éstos deben exigir su dotación exclusivamente cuando estén en el ejercicio del cargo pero no una vez retirados del servicio."

En otro concepto sobre la materia, señaló²:

"La dotación de calzado y vestido de labor es una prestación social creada en beneficio de los servidores, tanto del sector público como del privado, sin importar la clase de actividad que desarrollen; no constituye salario, ni se computa como factor del mismo en ningún caso, y la finalidad de la misma es proporcionarle la indumentaria adecuada para realizar las labores propias del respectivo cargo.

La ley 70 de 1978 instituyó a los empleados del sector oficial que trabajan al servicio de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales del estado y sociedades de economía mixta, el derecho a que la entidad le suministre cada cuatro (4) meses, en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, siempre que su remuneración mensual sea inferior a dos veces el salario mínimo legal vigente. La misma norma dispone: "Esta prestación se reconocerá al empleado oficial que haya cumplido más de tres (3) meses al servicio de la entidad empleadora". (artículos 1° y 2° ley 70 de 1978).

La entrega de tales elementos debe hacerse cada cuatro (4) meses en los días 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre de cada año (art. 2° decreto reglamentario 1978 de 1989).

El beneficiario de la dotación está obligado a destinarla al uso en las labores propias del oficio, so pena de liberar a la empresa de la obligación correspondiente (art. 7° ibidem).

² Radicación 1018 de 1997 - Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil. C.P. Cesar Hoyos Salazar - tres (3) de septiembre de mil novecientos noventa y siete (1997)



Tratándose de trabajadores del sector privado, hay lugar de suministro de dichos elementos por parte del patrono que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes. A diferencia de los servidores públicos, la remuneración mensual es de hasta de dos veces el salario mínimo más alto vigente (art. 7º ley 11 de 1984).

Al declarar la exequibilidad del artículo 234 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece la prohibición de pagar en dinero dicha prestación, la Corte Constitucional en sentencia C-710 de 9 de diciembre de 1996, expresó:

"Por la naturaleza de esta prestación, es obvio que aquélla no puede ser compensada en dinero. Cosa distinta es que el trabajador decida no utilizar la dotación, 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.

La prohibición que consagra la norma acusada rige sólo durante la vigencia de la relación laboral, puesto que finaliza ésta, el trabajador no 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".

¿Las fechas en que deben entregarse el calzado y vestido de labor indican el momento en que nace el derecho o el tiempo en que él mismo se hace exigible? Para la Sala, esas fechas señalan la oportunidad en que es exigible el derecho. En efecto, de acuerdo con la ley 70 de 1988, si el servidor público tiene remuneración mensual inferior a dos veces el salario mínimo legal vigente y ha cumplido más de tres meses a la entidad tendrá derecho a la prestación. Por consiguiente, no es necesario haber laborado los cuatro meses en la entidad para tener derecho a la prestación; pero ésta no podrá reclamarse sino a partir de las mencionadas fechas: 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre.

Una interpretación diferente de la norma produciría como consecuencia que el empleado oficial que se retire después de cumplir tres meses de servicio a la entidad, pero menos de cuatro, perdería la prestación. Esta conclusión es contraria a la posibilidad de reclamar el pago de la prestación en dinero, cuando el empleado se retire sin haber recibido la dotación."



Por su parte, la Corte Constitucional, en la sentencia C-995 de 2000, expresó:

*"(...) 1. La dotación de calzado y vestido de labor como obligación a cargo del empleador y a favor del trabajador, tiene la naturaleza jurídica de prestación social en cuanto consiste en un pago en especie **hecho con el fin de cubrir la necesidad de indumentaria que se origina en la misma relación laboral**. No tiene entonces un carácter directamente remuneratorio del servicio prestado. En cuanto tal, es decir en cuanto prestación social, la competencia para su reconocimiento en el sector público está sometida a ciertas normas que emanan de la propia Constitución. (Se resalta)*

La Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, igualmente ha señalado³:

"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 período siguiente. Se deriva por tanto que a la finalización del contrato carece de todo sentido el suministro pues se reitera que él 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 (...). No significa lo anterior que el patrono que haya negado el suministro en vigencia del vínculo 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 en favor de la afectada. En otros términos, el empleador incumplido deberá la pertinente indemnización de perjuicios, la cual como no se halla 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 perjuicios que se llegare a demostrar."

1.2.- Elementos de Protección Personal.

Los Elementos de Protección Personal (EPP), se pueden definir como un conjunto de elementos y dispositivos diseñados para proteger las partes del cuerpo que se encuentran expuestos a riesgos durante el ejercicio de una labor. De acuerdo con la anterior definición, un EPP debe cumplir con 2 premisas

³ C.S. de J. – Sala de Casación Laboral - Sentencia de 15 de abril de 1998, radicación No. 10400. Magistrados Ponentes: Gustavo José Gnecco Mendoza y Carlos Isaac Nader.



- Ser de uso personal e intransferible, y
- Debe estar destinado a proteger la integridad física de la persona que lo utiliza.

Los requerimientos para el uso y la implementación de elementos de protección personal en los lugares de trabajo se encuentran contemplados en la Ley 9 de 1979, artículos 122 a 124), los cuales prescriben:

"Elementos de protección personal.

ARTICULO 122. Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo.

ARTICULO 123. Los equipos de protección personal se deberán ajustar a las normas oficiales y demás regulaciones técnicas y de seguridad aprobadas por el Gobierno.

ARTICULO 124. El Ministerio de Salud^{<1>} reglamentará la dotación, el uso y conservación de los equipos de protección personal."

De otra parte, en la Resolución 2400 de mayo 22 de 1979, Título IV, Capítulo II De los Equipos y Elementos de Protección, Artículos 176 a 201, el Ministerio de Salud, reglamentó lo correspondiente a los riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, entre otros, y cuáles son los elementos de protección que deben suministrar los empleadores, para cada uno de los mismos.

1.3.- Diferencias entre dotación y elementos de protección personal

El Ministerio del Trabajo mediante concepto 08SE201912030000009386 del 18 de marzo de 2019, señaló que la dotación consistente en un par de zapatos y un vestido de labor, la cual debe ser entregada por el empleador tres veces al año (abril 30, agosto 31 y diciembre 20), a quien haya cumplido más de tres meses a su servicio



y que devengue hasta dos salarios mínimos mensuales, debe ser acorde a las necesidades y al ambiente en que se desarrolle el trabajador.

Igualmente precisó que **no puede confundirse la dotación de labor con otros elementos de trabajo o con los elementos de protección personal**, toda vez que la primera es una prestación social entregada por el empleador previo cumplimiento de las condiciones ya anotadas, mientras que los elementos de protección personal se deben suministrar a todo el personal que lo requiera y cuando lo requiera, sin importar su ingreso o el tiempo que lleve utilizando el elemento.

En caso de incumplimiento en el suministro de calzado y vestido de labor en las condiciones establecidas, el empleador podría ser multado ente 1 y 5.000 salarios mínimos, según el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, a criterio del inspector.

1.4.- Viabilidad de entregar las dotaciones en dinero

En este punto, esta Oficina Asesora Jurídica comparte las consideraciones planteadas por la firma contratista Moncada & Barreto Abogados, en su concepto del julio de 2022, en la cual, después de haber realizado un recorrido jurisprudencial sobre la materia y los pronunciamientos del Ministerio del Trabajo y el DAFP, concluye que *“es procedente el reconocimiento en especie de la dotación correspondiente a vigencias 2022, 2021 y 2022 y destinarla a uso en las labores propias de su oficio, siempre y cuando la obligación no haya prescrito y el empleado continúe laborando al servicio de la Entidad; sin embargo, no es procedente el reconocimiento en dinero de la prestación citada.”*

2.- Conclusión

Establecido el marco normativo y jurisprudencial dentro del cual se encuentra circunscrito el asunto de la referencia, se concluye, que no existe incompatibilidad frente a la entrega a los servidores públicos de la Aerocivil – Bomberos- de la dotación de calzado y vestido de labor con otros elementos de trabajo o con los elementos de protección personal -EPP-, toda vez que la primera es una prestación social entregada por el empleador previo cumplimiento de las condiciones prevista



en la ley, mientras que la segunda corresponde a los elementos de protección personal que se deben suministrar a todo el personal que lo requiera y cuando lo requiera, sin importar su ingreso o el tiempo que lleve utilizando el elemento, conforme las normas de salud ocupacional que regulan la materia.

En los anteriores términos se resuelve la consulta y con gusto atenderé cualquier aclaración o complementación.

Cordialmente,


SILVIA HELENA RAMÍREZ SAAVEDRA
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Adolfo León Castillo Arbeláez – Asesor OAJ 

Ruta electrónica: //bog7/ADI/interno/2022021411

Vertical line on the left margin.

Horizontal line at the bottom right corner.