



Función Pública

Concepto 384641 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000384641

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000384641

Fecha: 10/12/2019 11:26:55 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: PRESTACIONES SOCIALES. Liquidación y pago. Radicación No.20192060376542 de fecha 14 de Septiembre de 2019.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual consulta cuanto tiempo tiene la Contraloría General de Caldas para liquidar a una persona que se retira de la entidad, si la prima de navidad para empleados públicos que no tienen el año cumplido se debe pagar proporcionalmente a los días laborados y si en una liquidación definitiva cuando un empleado tiene días pendientes por disfrutar deben ser cancelados en la liquidación de ser así se le deben calcular las doceavas de prima de servicios y de la bonificación de servicios prestados, me permito manifestarle lo siguiente:

Frente al plazo para liquidar y pagar las prestaciones sociales a que pueda tener derecho un servidor público, le informo que el Artículo 49 del Decreto 1045 de 1978 señaló lo siguiente:

"DE LAS SOLICITUDES Y DECISIONES SOBRE PRESTACIONES. Las entidades resolverán las solicitudes de prestaciones sociales con sujeción estricta al orden en que sean presentadas, sin que en ningún caso puedan concederse prelación en su trámite o pago. Las decisiones sobre dichas solicitudes se adoptarán mediante providencias que se notificarán en la forma prevista en el decreto 2733 de 1959. Las prestaciones sociales de los trabajadores oficiales deberán ser reconocidas y pagadas dentro de los 90 días siguientes a su retiro."

Para las prestaciones sociales de los demás servidores públicos, no existe una norma que disponga un término para su liquidación y pago a partir de la fecha del retiro de la entidad. Sin embargo, la Corte Constitucional, en sentencia de unificación de jurisprudencia precisó lo siguiente acerca de la importancia del pago oportuno y completo de todas las obligaciones salariales dejadas de cancelar al trabajador:

"a. El derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial, es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental."

"b. La figura de la retribución salarial está directamente relacionada con la satisfacción del derecho fundamental de las personas a la subsistencia, reconocido por la Corte Constitucional como emanación de las garantías a la vida (Art. 11 C.P.), a la salud (Art. 49 C.P.), al trabajo"

(Art. 25 C.P.), y a la seguridad social (Art. 48 C.P.); pero no se agota en la satisfacción de las necesidades de mera subsistencia biológica del individuo, pues debe permitir el ejercicio y realización de los valores y propósitos de vida individual, y su falta compromete el logro de las aspiraciones legítimas del grupo familiar que depende económicamente del trabajador.

" (...).

"h. Es necesario precisar que la falta de presupuesto de la administración, o la insolvencia del empleador particular, como motivo para no pagar oportunamente los salarios, no constituye razón suficiente para justificar el desconocimiento de derechos fundamentales como la vida en condiciones dignas y el bienestar del trabajador y sus familiares"¹

En otra oportunidad, frente a los pagos al momento del retiro señaló:

"En el presente caso, la situación de las demandantes resulta bastante apremiante, máxime cuando, la entidad demandada, no sólo reconoce abiertamente adeudarles los salarios de siete meses, sino que además, confirma que los recursos por concepto de liquidación de las trabajadoras, tampoco les han sido pagados, lo cual resulta más grave aún, pues ha de entenderse que los dineros que todo empleador debe cancelar a los trabajadores al momento de finalizar una relación laboral, tienen como finalidad primordial, la de cubrir las necesidades básicas y elementales que son inaplazables para todo ser humano y que servirán como sustento económico hasta tanto se vincule nuevamente a otro trabajo. Por ello, la imposibilidad por parte de las accionantes, de cumplir a cabalidad sus obligaciones más elementales como vivienda, alimentación y vestuario hace presumir la afectación al mínimo vital, y a las condiciones mínimas de vida digna."² (Subrayado fuera de texto)

Se considera entonces frente a su primer interrogante en criterio de esta Dirección Jurídica que la entidad debe ser lo más diligente posible con la liquidación y pago de valores que correspondan al finalizar la relación laboral con los servidores, dándose un plazo moderado para tal fin de tal forma que no se ocasione un perjuicio o ponga en riesgo el mínimo vital de los mismos y sus familias.

Ahora en cuanto su segundo interrogante es menester tener en cuenta que a partir de la vigencia del Decreto 1919 de 2002 todos los empleados públicos vinculados o que se vinculen a las entidades del nivel central y descentralizado de la Rama Ejecutiva de los niveles Departamental, Distrital y Municipal, a las Asambleas Departamentales, a los Concejos Distritales y Municipales, a las Contralorías territoriales, a las Personerías Distritales y Municipales, a las Veedurías, así como el personal administrativo de empleados públicos de las Juntas Administradoras Locales, de las Instituciones de Educación Superior, de las Instituciones de Educación Primaria, Secundaria y media vocacional, gozarán del régimen de prestaciones sociales señalado para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional.

De acuerdo con lo anterior, los empleados públicos del orden territorial en este caso la Contraloría general de Caldas tienen derecho al mismo régimen prestacional de los empleados públicos del orden nacional, constituido por las prestaciones sociales contenidas en el Decreto Ley 1045 de 1978

En cuanto a la prima de navidad, el Decreto 1045 de 1978³, dispone:

"ARTICULO 32. De la prima de Navidad. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad.

Respecto de quienes por disposición legal o convencional no tengan establecido otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado en treinta de noviembre de cada año. La prima se pagará en la primera quincena del mes de diciembre.

Cuando el empleado público o trabajador oficial no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en proporción al tiempo laborado, a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicios, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable".

“ARTICULO 33. DE LOS FACTORES DE SALARIO PARA LIQUIDAR LA PRIMA DE NAVIDAD. Para el reconocimiento y pago de la prima de Navidad se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario:

- 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 de transporte;
- f. La prima de servicios y la de vacaciones;
- g. La bonificación por servicios prestados.”

A su vez, en relación con el pago proporcional de la prima de navidad, el Decreto 1011 de 2019⁴, señala:

“ARTÍCULO 17°, PRIMA DE NAVIDAD. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad.

Respecto de quienes por disposición legal o convencional no tengan establecido otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado al treinta de noviembre de cada año. la prima se pagará en la primera quincena del mes de diciembre.

Cuando el empleado público o trabajador oficial no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en proporción al tiempo laborado, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable”.

De conformidad con los términos de las disposiciones citadas y para dar respuesta a su segundo interrogante en criterio de esta Dirección Jurídica en el evento que el empleado no haya servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en proporción al tiempo efectivamente laborado.

Frente a su último interrogante el Decreto 1045 de 1978⁵, regula las vacaciones y la prima de vacaciones así:

“ARTICULO 8. DE LAS VACACIONES. - Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales. En los organismos cuya jornada semanal se desarrolle entre lunes y viernes, el día sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones.”

“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 prestado.

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.”

De acuerdo con lo señalado, se considera que las vacaciones son liquidadas con el salario que devengue el empleado al momento de iniciar el disfrute de acuerdo con los factores señalados en el artículo 17 del Decreto 1045 de 1978, siempre que el empleado los tenga causados, incluida la asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo.

De otra parte, no puede desconocerse que en relación con las vacaciones, la Corte Constitucional en Sentencia C-598 de 1997 afirmó: “Las vacaciones constituyen un derecho del que gozan todos los trabajadores, como quiera que el reposo es una condición mínima que ofrece la posibilidad de que el empleado renueve la fuerza y la dedicación para el desarrollo de sus actividades. Las vacaciones no son entonces un sobre sueldo sino un derecho a un descanso remunerado. Por ello, la compensación en dinero de las vacaciones está prohibida, salvo en los casos taxativamente señalados en la ley, puesto que la finalidad es que el trabajador efectivamente descanse. Una de las situaciones de excepción es en caso de que los trabajadores se desvinculen del servicio, y no hayan gozado de su derecho al descanso remunerado, pueden recibir una indemnización monetaria.” (Negrilla y Subrayado nuestro).

También cabe precisar que cuando el empleado no disfruta sus vacaciones por necesidades del servicio y el mismo se retira, se debe al servidor el disfrute pues ya se ha entregado la remuneración o valor de las vacaciones, en la cuantía que corresponda, de acuerdo con los factores objeto de la misma.

De lo anteriormente analizado como conclusión y en criterio de esta Dirección Jurídica al momento del retiro habrá lugar en la liquidación al reconocimiento de los días que el empleado laboró y que en realidad debería haber estado descansando; es decir, deberán ser compensados y para que la doceava de la prima de servicios y de la bonificación por servicios prestados sea tenida en cuenta dentro de los factores de liquidación de la prima de vacaciones y vacaciones debió haberse causado y reconocido dentro del año anterior al disfrute de las vacaciones. De esta forma, si al empleado no se le reconocieron estos factores, no se tendría en cuenta la doceava para la liquidación de la prima de vacaciones y vacaciones.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Christian Ayala

Revisó: José Fernando Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Sentencia SU-995 del 9 de diciembre de 1999. M.P.: Carlos Gaviria Díaz
2. Sentencia T-936 del 24 de julio de 2000. M.P.: Alejandro Martínez Caballero
3. "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".
4. Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas. Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones
5. "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".

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:20:14