



Función Pública

Concepto 075991 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000075991

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000075991

Fecha: 26/02/2020 06:03:02 p.m.

Bogotá D.C.

REF: PRESTACIONES SOCIALES. Prima de Navidad. Pago proporcional de la prima de navidad. RAD.: 20209000040862 del 31 de enero de 2020.

En atención a la comunicación de la referencia, en la cual consulta acerca del reconocimiento y pago proporcional de la prima de navidad de un empleado que estuvo vinculado hasta el 13 de agosto de 2018 con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

En lo que respecta al reconocimiento y pago de la prima de navidad, se advierte que el Decreto 1045 de 1978¹ señala sobre la liquidación de esta prestación:

“ARTÍCULO 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”. (Resaltado nuestro).

De acuerdo con lo anterior, la liquidación de la prima de navidad se deberá realizar con el salario que reciba el empleado a 30 de Noviembre, y con los factores salariales establecidos en el artículo 33 del Decreto 1045 de 1978, siempre que el empleado efectivamente los haya causado.

Por su parte, el Decreto 330 de 2018², vigente para el momento en que señala haberse retirado del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, modificó lo establecido en la norma citada, en los siguientes términos:

“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. (Resultado nuestro).

De conformidad con los términos de la disposición citada, se modifica la forma de liquidar la prima de navidad, en el sentido que, en caso que el empleado no haya laborado todo el año civil, tendrá derecho a su reconocimiento en forma proporcional al tiempo laborado, con base en el último salario devengado o en el último promedio mensual, si fuere variable. En otras palabras, ya no se reconoce en virtud a la doceava del mes completo laborado, consagrada en el artículo 32 del Decreto 1045 de 1978.

Con base en las consideraciones expuestas, esta Dirección Jurídica estima que en el caso planteado, la entidad donde el servidor prestó sus servicios durante un período de tiempo parcial, deberá liquidar y pagar la mencionada prestación en la proporción correspondiente al tiempo laborado.

Por otra parte, en cuanto al tiempo máximo para que una entidad proceda al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales una vez se produce el retiro de un servidor, debe precisarse que no existe una norma que disponga un término para su liquidación y pago.

Sin embargo, la Corte Constitucional, en sentencia T-936/00, respecto de la oportunidad en el reconocimiento y pago de los elementos salariales y prestacionales 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.”³ (Subrayado nuestro)

De conformidad con lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, la entidad u organismo público debe ser lo más diligente posible con la liquidación y pago de valores que correspondan al finalizar la relación laboral con los servidores públicos, 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 su familia, teniendo en cuenta su nueva situación de desempleados.

Por otra parte, en cuanto a la posibilidad de solicitar la indemnización prevista en el artículo 65 Código Sustantivo Trabajo, se aclara que esta disposición normativa no es aplicable a los servidores públicos sino a los empleados del sector privado.

Finalmente, respecto a la procedencia de sanciones en contra de la entidad por el no pago de esta prestación o del pago de intereses e indexación, se precisa que este Departamento Administrativo carece de competencia para pronunciarse al respecto, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, facultad que radica en cabeza de los organismos de control como es el caso de la Procuraduría General Nación y los Jueces de la República, respectivamente.

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 CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Melitza Donado.

Revisó: José Fernando Ceballos.

Aprobó: Armando López C.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. 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.

2. 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.

3. Sentencia T-936/00

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:02:40