



Concepto 052191 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000052191

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000052191

Fecha: 11/02/2020 10:24:29 a.m.

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: PRESTACIONES SOCIALES. Liquidación de la prima de navidad de un empleado público cuya asignación salarial ha variado. Radicado. 20192060418592 del 27 de diciembre de 2019.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta “desde cuántos meses no debe haber variado la asignación básica mensual para tenerla en cuenta como factor de liquidación de la prima de navidad”, me permito informarle lo siguiente:

Decreto [1045](#) de 1978, “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”, establece:

“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 establecida otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado a 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.” (Subrayado fuera de texto).

“ARTÍCULO 33º.- 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 transporte;

f) La prima de servicios y la de vacaciones;

g) La bonificación por servicios prestados.”

Por su parte, el artículo 1011 del Decreto de 2019¹, establece:

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. (Subrayado fuera de texto).

Conforme con las disposiciones 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, 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.

Ahora bien, con respecto a los factores salariales que se deben tener en cuenta a la hora de efectuar para la liquidación de la prima de navidad son: la asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo, los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto-Ley 1042 de 1978, los gastos de representación, la prima técnica, los auxilios de alimentación y transporte, la prima de servicios, la prima de vacaciones, y la bonificación por servicios prestados, los cuales se deberán tener en cuenta para su liquidación, cuando efectivamente los haya recibido el empleado.

En consecuencia, al momento de efectuarse la liquidación de la prima de navidad, se deberá tener en cuenta los factores señalados en el artículo 33 del Decreto ley 1045 de 1978, entre los cuales se encuentra la asignación básica mensual, siempre y cuando correspondan al empleado en la fecha de su causación.

Ahora bien, frente a su consulta en particular, es necesario aclarar cuándo hay salario variable:

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia de Casación de fecha 5 de octubre de 1987, manifestó:

“según se pacte por unidad de tiempo, días, semanas, meses (salario fijo) o se determine de acuerdo al resultado de la actividad desplegada por el trabajador, evento en el cual admite varias modalidades de retribución: por tarea, por unidad de obra, a destajo, por comisión, y otras similares (salario variable) (Cas. Oct. 5 de 1987). De acuerdo con lo señalado, se considera que el salario variable sería aquel que sufre variaciones en razón a la realización de trabajo suplementario o de horas extras por ejemplo.” (Subrayado nuestro)

Igualmente, mediante concepto No. 86641 de fecha 29 de Marzo de 2011 emitido por el Ministerio de Protección Social, refirió:

“Para determinar el salario base de liquidación, debe precisarse que el salario ordinario puede ser fijo o variable, entendiéndose por salario fijo el

pactado por unidad de tiempo, días, semanas, meses; en contraposición con el salario variable consistente en el salario que se determina de acuerdo con el resultado de la actividad desplegada por el trabajador realizada a destajo, por tarea, por unidad de obra o por comisión". (Subrayado nuestro)

De conformidad con la sentencia en cita, se habla de salario variable cuando el empleado, además de recibir el salario propiamente dicho, recibe también otras remuneraciones y beneficios en razón de su trabajo o con ocasión del mismo, tal como sucede con el reconocimiento de horas extras señalado en su consulta.

En virtud de lo expuesto, si en el caso de su consulta se refiere al salario variable, para la liquidación de la prima de navidad, se tomará como base el promedio de lo devengado en el año respectivo o en el tiempo servido, si éste fuera menor de un año.

Si por el contrario la situación por usted planteada no refiere al salario variable sino a aquellos casos en los que la asignación básica mensual puede modificarse por motivo de alguna situación administrativa que genera un aumento en el salario, la liquidación de la prima de navidad deberá hacerse conforme al último salario devengado a 30 de noviembre de cada año.

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 vínculo "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por las Direcciones Técnicas de esta entidad.

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

Proyecto: Ma. Camila Bonilla G.

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Dr. Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. 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.

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 22:01:18