



**Función Pública**

## Concepto 10771 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20196000010771\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000010771

Fecha: 21-01-2019 09:47 am

Bogotá D.C.

REF: REMUNERACION. Factores de liquidación y mora en el pago de liquidación. RAD. 2018-206-032969-2 del 27 de noviembre de 2018.

Acuso recibo de su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta sobre los factores a tener en cuenta en la liquidación de la prima de navidad y las cesantías.

Al respecto, me permito manifestarle lo siguiente:

Auxilio de Cesantías: Las cesantías son una prestación social consistente en el valor de un mes de sueldo por cada año de servicios continuos o discontinuos y proporcionalmente por fracciones de año laboradas.

El Decreto Ley 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, sobre los factores salariales para liquidar las cesantías, establece:

«ARTÍCULO 45º. De los factores de salario para la liquidación de cesantía y pensiones. Para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía y de las pensiones a que tuvieron derecho los empleados públicos y trabajadores oficiales, en la liquidación se tendrá en cuenta los siguientes factores de salario:

- a) La asignación básica mensual;
- b) Los gastos de representación y la prima técnica;
- c) Los dominicales y feriados;

- d) Las horas extras;
- e) Los auxilios de alimentación y transporte;
- f) La prima de navidad;
- g) La bonificación por servicios prestados;
- h) La prima de servicios;
- i) Los viáticos que reciban los funcionarios y trabajadores en comisión cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta días en el último año de servicio;
- j) Los incrementos salariales por antigüedad adquiridos por disposiciones legales anteriores al Decreto-Ley 710 de 1978;
- k) La prima de vacaciones;
- l) El valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio;
- ll) Las primas y bonificaciones que hubieran sido debidamente otorgadas con anterioridad a la declaratoria de inexequibilidad del artículo 38 del Decreto 3130 de 1968". (Resaltado nuestro).

En cuanto a la forma de liquidar los factores de salario base de liquidación de las cesantías, se debe tener en cuenta: de los que se reconocen mensualmente, como es el caso de la asignación básica, se toma en cuenta el valor de lo percibido en la última mensualidad; de los que se reconocen una vez al año, como el caso de las primas de navidad y de vacaciones, se toma en cuenta una doceava de las pagadas en el último año de servicio; y de las horas extras y viáticos se promedia el valor percibido en el último año de servicio

Para la liquidación de las cesantías se deberán tener en cuenta los elementos salariales que se hayan reconocido, o los que aún no se hayan reconocido, en forma proporcional al tiempo laborado de acuerdo con la vigencia en la que se retire el empleado.

Conforme a la disposición anterior, la liquidación de cesantías se efectúa conforme a los factores salariales que se han dejado indicados siempre y cuando el servidor efectivamente los hubiere percibido y causado.

Prima de Navidad: Consiste en el pago que realiza el empleador al servidor, equivalente a un mes de salario devengado el treinta de noviembre de cada año, pagadero en la primera quincena del mes de diciembre, de conformidad con lo señalado en el Artículo 32 del Decreto 1045 de 1978.

En cuanto a los factores tenemos que la misma norma establece:

---

«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.»

De lo anterior se tiene que, 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, siempre y cuando correspondan al empleado en la fecha de su causación, es decir, si el empleado durante el año anterior a la liquidación de la prima de navidad disfruto de dos periodos de vacaciones, será procedente que se tengan en cuenta como factores salariales para liquidar la prima de navidad.

Ahora bien, en el caso planteado deberán tenerse en cuenta dos doceavas de la bonificación y la prima de vacaciones si en realidad fueron pagadas durante la vigencia del año 2017.

En cuanto al término que se encuentra establecido en las disposiciones vigentes para que la administración proceda a realizar la liquidación y pago de las prestaciones sociales a los exfuncionarios una vez retirados del servicio, debemos informar que revisada la normativa sobre liquidación y pago de la remuneración y prestaciones sociales al retiro de un empleado, solo se encuentra que el artículo 13 de la Ley 344 de 1996, que establece el régimen anualizado de cesantías para los servidores públicos, al igual que el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, consagra un término de consignación de las cesantías, así

«El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que él mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo. Si al término de la relación laboral existieren saldos de cesantía a favor del trabajador que no hayan sido entregados al fondo, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales respectivos.»

Sobre el tema, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia 13.467 del 11 de julio de 2000 y lo establecido en la Ley 1071 de 2006, sobre el término de liquidación de cesantías definitivas, tenemos:

«ARTÍCULO 4°. *Términos.* Dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud de liquidación de las cesantías definitivas o parciales, por parte de los peticionarios, la entidad empleadora o aquella que tenga a su cargo el reconocimiento y pago de las cesantías, deberá expedir la resolución correspondiente, si reúne todos los requisitos determinados en la ley.

**PARÁGRAFO.** En caso de que la entidad observe que la solicitud está incompleta deberá informársele al peticionario dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de la solicitud, señalándole expresamente los documentos y/o requisitos pendientes.

Una vez aportados los documentos y/o requisitos pendientes, la solicitud deberá ser resuelta en los términos señalados en el inciso primero de este artículo.

**ARTÍCULO 5°.** *Mora en el pago.* La entidad pública pagadora tendrá un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles, a partir de la cual quede en firme el acto administrativo que ordena la liquidación de las cesantías definitivas o parciales del servidor público, para cancelar esta prestación social, sin perjuicio de lo establecido para el Fondo Nacional de Ahorro.

**PARÁGRAFO.** En caso de mora en el pago de las cesantías definitivas o parciales de los servidores públicos, la entidad obligada reconocerá y cancelará de sus propios recursos, al beneficiario, un día de salario por cada día de retardo hasta que se haga efectivo el pago de las mismas, para lo cual solo bastará acreditar la no cancelación dentro del término previsto en este artículo. Sin embargo, la entidad podrá repetir contra el funcionario, cuando se demuestre que la mora en el pago se produjo por culpa imputable a este.»

De tal manera que el anterior término, solo aplica para la liquidación definitiva de las cesantías, sin que la normativa vigente consagre un término para liquidación y pago de las demás prestaciones sociales.

Sin embargo, la Corte Constitucional, en sentencia de unificación de jurisprudencia, precisó acerca de la importancia del pago oportuno y completo de todas las obligaciones salariales dejadas de cancelar al trabajador, lo siguiente:

«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.»<sup>1</sup>.

De conformidad con lo establecido en la Ley 1071 de 2006, solamente es de aplicación la mora para el pago de las cesantías definitivas por retiro; en lo que respecta a salarios y demás prestaciones sociales al término de una relación laboral con el Estado, en criterio de esta Dirección Jurídica, se considera que la entidad debe ser lo más diligente posible con la liquidación y pago, 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 familia, teniendo en cuenta su nueva situación de desempleados.

Para mayor información respecto a temas del empleo público, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema objeto de su consulta, que han sido emitidos por esta Dirección

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso

Administrativo.

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con Funciones de la Dirección Jurídica

Mercedes Avellaneda.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Sentencia SU-995 del 9 de diciembre de 1999. M.P.: Dr. Carlos Gaviria Díaz

---

*Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:17:56*