



Función Pública

Concepto 328431 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000328431

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000328431

Fecha: 23/07/2020 01:30:11 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: REMUNERACIÓN - Aporte a Fondo de Solidaridad pensional empleado suspendido o en licencia- RADICACIÓN: 20202060288712 del 7 de julio de 2020.

En atención a la comunicación de la referencia, remitida a este Departamento Administrativo por parte del Ministerio del Trabajo, mediante la cual consulta si es procedente que un servidor público realice los aportes al fondo de solidaridad pensional durante los periodos de suspensión en el ejercicio del cargo, como consecuencia de una sanción disciplinaria en firme y/o durante licencia ordinaria sin sueldo, me permito manifestar lo siguiente:

El artículo 20 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 7º de la Ley 797 de 2003, establece:

"(...) Los afiliados que tengan un ingreso mensual o superior a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes, tendrán a su cargo un aporte adicional de un uno por ciento (1%) sobre el ingreso base de cotización, destinado al fondo de solidaridad pensional (...)" (Destacado fuera del texto)

El artículo 27 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 8º de la Ley 797 de 2003, dispone:

"ART. 27. Recursos. El Fondo de Solidaridad Pensional tendrá las siguientes fuentes de recursos:

a) La cotización adicional del 1% sobre el salario, a cargo de los afiliados al Régimen General de Pensiones cuya base de cotización sea igual o superior a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes (...)" (Destacado fuera del texto)

De acuerdo con las normas citadas, se considera que la cotización adicional del 1% sobre el salario, a cargo de los afiliados al Régimen General de Pensiones corresponde a la base de cotización que sea igual o superior a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Ahora bien, el Decreto 1083 de 2015¹, sobre las situaciones administrativas de licencia ordinaria y suspensión en ejercicio del cargo, señaló:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.1 Situaciones administrativas. El empleado público durante su relación legal y reglamentaria se puede encontrar en las siguientes situaciones administrativas:

(...)

2. En licencia.

(...)

6. Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones.

(...)”

“ARTÍCULO 2.2.5.5.5 Licencia ordinaria. La licencia ordinaria es aquella que se otorga al empleado por solicitud propia y sin remuneración, hasta por sesenta (60) días hábiles al año, continuos o discontinuos. En caso de causa justificada, a juicio del nominador, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días hábiles más.

(...)”

“ARTÍCULO 2.2.5.5.7 Cómputo y remuneración del tiempo de servicio en licencias no remuneradas. El tiempo que duren las licencias no remuneradas no es computable como tiempo de servicio activo y durante el mismo no se pagará la remuneración fijada para el empleo.

No obstante, durante el tiempo de la licencia no remunerada la entidad deberá seguir pagando los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, en la proporción que por ley le corresponde.”

“ARTÍCULO 2.2.5.5.47 Suspensión en ejercicio del cargo. La suspensión provisional consiste en la separación temporal del empleo que se ejerce como consecuencia de una orden de autoridad judicial, fiscal o disciplinaria, la cual deberá ser decretada mediante acto administrativo motivado y generará la vacancia temporal del empleo.

El tiempo que dure la suspensión no es computable como tiempo de servicio para ningún efecto y durante el mismo no se cancelará la remuneración fijada para el empleo. No obstante, durante este tiempo la entidad deberá seguir cotizando al Sistema Integral de Seguridad Social, en la proporción que por ley le corresponde. (Destacado fuera del texto)

-

De acuerdo con lo anterior, durante el término de la licencia ordinaria, así como durante la suspensión en el ejercicio de las funciones no se pagará la remuneración fijada para el empleo. No obstante, es obligación del empleador efectuar los aportes al sistema Integral de Seguridad Social (salud, pensión, riesgos laborales, caja de compensación), de acuerdo a los porcentajes estipulados en la ley; el cual para el caso de la salud la norma ha fijado como aporte para el empleador el 8.5% y para el trabajador el 4% del ingreso laboral del afiliado. Para el caso de la Pensión le corresponde al empleador el 12% y al trabajador el 4%.

Es decir, que la administración deberá realizar los aportes al sistema Integral de Seguridad Social en el porcentaje que le corresponde, siendo responsabilidad del empleado realizar lo propio, atendiendo los porcentajes que se han señalado. En la práctica, el empleado puede autorizar al empleador que le descuenta de sus prestaciones y salarios el porcentaje correspondiente a su aporte una vez se reintegre a su empleo.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, 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 CORTES

Director Jurídico

Proyectó: A. Ramos

Revisó: José Fernando Ceballos.

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 13:48:36