



Concepto 283051 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000283051

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000283051

Fecha: 06/07/2020 12:43:08 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: REMUNERACIÓN – Prima de servicios. Radicado: 20209000259402 del 19 de junio de 2020.

De acuerdo a la comunicación de referencia, en la cual consulta si aquellos funcionarios que se posesionaron en sus empleos recientemente, tienen derecho a percibir lo que corresponde por prima de servicios, me permito indicarle lo siguiente:

Antes de entrar a profundizar en la normatividad vigente respecto a la prima de servicios, es indispensable analizar el marco legal y las condiciones para reconocerla y pagarla a nivel territorial.

El Gobierno Nacional mediante la expedición del Decreto [2351](#) de 2014 reguló la prima de servicios para los empleados públicos vinculados o que se vinculen a las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden territorial, en el artículo [1º](#), señaló que, a partir del año 2015, tienen derecho a percibir la prima de que trata el Decreto Ley [1042](#) de 1978 en los mismos términos y condiciones allí señalados y en las normas que lo modifican, adicionan o sustituyan.

En cuanto al reconocimiento y pago de la prima de servicios, dispone el artículo [58](#) del Decreto Ley [1042](#) de 1978¹, que los empleados públicos tendrán derecho a una prima de servicio anual equivalente a quince días de remuneración, que se pagará en los primeros quince días del mes de julio de cada año.

Por su parte, el artículo [2º](#) del Decreto [2351](#) de 2014², modificado por el Decreto [2278](#) de 2018, dispuso los factores de salario que se deben tener en cuenta al momento de liquidar la prima de servicios a favor de los empleados públicos del nivel territorial, a saber:

a) La asignación básica mensual correspondiente al cargo que desempeña el empleado al momento de su causación

b) El auxilio de transporte

c) El subsidio de alimentación

d) La bonificación por servicios prestados

Por lo anterior, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el literal a) de la norma indicada, la asignación básica mensual que se debe tener en cuenta en aras de liquidar lo que corresponde a la prima de servicios de un empleado, será la correspondiente al cargo que desempeña al momento de su causación.

En ese entendido y para dar respuesta a su tema objeto de consulta, el gobierno nacional expidió para esta vigencia el Decreto Salarial 304 de 2020³, que dispuso sobre el reconocimiento y pago de la prima de servicios de forma proporcional, lo siguiente:

“ARTÍCULO 7. Pago proporcional de la prima de servicios. Cuando a treinta (30) de junio de cada año el empleado no haya trabajado el año completo, tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de la prima de servicios, de que trata el artículo 58 del Decreto 1042 de 1978. También se tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de esta prima cuando el empleado se retire del servicio, en este evento la liquidación se efectuará, teniendo en cuenta la cuantía de los factores señalados en el artículo 59 del Decreto 1042 de 1978, causados a la fecha de retiro.”

Así las cosas, aquellos empleados que ingresaron a una administración municipal recientemente, puesto que se encontraban prestando sus servicios en otra entidad territorial o en el sector privado, tendrán derecho a la prima de servicios en forma proporcional, que será liquidada y pagada en los primeros quince (15) días del mes de julio.

No obstante, a lo anterior, es necesario informarle sobre la definición de la “no solución de continuidad” y la “solución de continuidad”, que en varios conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica se ha hecho referencia a los mismos, definiéndolos con lo siguiente:

“El significado del término “solución de continuidad”, que según el Diccionario de la Lengua Española Tomo II, se define como: Interrupción o falta de continuidad.

Quiere decir esto, que por solución de continuidad se entiende la interrupción o falta de relación laboral entre una y otra vinculación con la entidad pública. Caso contrario, se entiende “sin solución de continuidad”, cuando la prestación del servicio es continua, sin suspensión o ruptura de la relación laboral.

Es así como, la «no solución de continuidad», se predica en aquellos casos en los cuales haya terminación del vínculo laboral con una entidad y una nueva vinculación en la misma entidad o el ingreso a otra, que debe estar expresamente consagrada en la respectiva disposición legal que contemple las prestaciones, salarios y beneficios laborales, disposición que a su vez establecerá el número de días de interrupción del vínculo que no implicarán solución de continuidad.

De acuerdo con lo anterior, se considera que al ser la “no solución de continuidad” una situación excepcional, debe encontrarse expresamente prevista su procedencia.”

Así las cosas y para su caso en concreto, la norma es expresa al señalar que la “no solución de continuidad” es aquella en la que la prestación del servicio es continua, sin suspensión o ruptura de la relación laboral; y en el evento que un empleado se desvincule de su empleo y posteriormente se vincule a la misma entidad, no se constituirá la interrupción o falta de relación laboral entre una y otra vinculación con la entidad pública.

En aplicación de dichos términos, en las disposiciones que se contemplen las prestaciones sociales, beneficios laborales y salarios, establecerán el número de días que originaría la interrupción del vínculo que no implicarán "solución de continuidad".

Para la prima de servicios por su parte, en el artículo 60 del Decreto 1042 de 1978 se dispone lo siguiente sobre la solución de continuidad, a saber:

"Se entenderá que hubo solución de continuidad cuando medien más de quince días hábiles entre el retiro de una entidad y el ingreso a otra."

Bajo esos parámetros, la norma es precisa al señalar que en el evento que el empleado se desvincule de su empleo y posteriormente se vincule a la misma entidad, no constituye la interrupción o falta relación laboral, siempre y cuando no sobrepase más de quince días hábiles entre una y otra vinculación, conservando así la antigüedad y su continuidad laboral,

Por lo tanto y en criterio de esta Dirección Jurídica, si el empleado continúa prestando sus servicios en la misma administración sin que se produzca retiro efectivo de la entidad, no es viable que la administración realice la liquidación de los elementos salariales y prestacionales del cargo que ocupaba, sino que éstas se acumulan y se reconocerán al momento de su causación en el nuevo 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: Valeria B.

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración

correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.”

2. “Por el cual se regula la prima de servicios para los empleados públicos del nivel territorial.”

3. “Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones.”

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:17:33