



Concepto 367921 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000367921

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000367921

Fecha: 05/08/2020 04:40:01 p.m.

Bogotá D.C.

REF: REMUNERACIÓN. Prima de Servicios. Reconocimiento y pago de la prima de servicios en licencia de maternidad. RAD. 20202060357592 del 01 de agosto de 2020.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual informa que una funcionaria se encuentra en licencia de maternidad, por lo que en su cargo existe alguien que está encargado del servicio, se pregunta si la funcionaria que se encuentra en licencia de maternidad se le debe cancelar la prima de servicios durante ese periodo o solamente durante los meses que efectivamente estuvo en el servicio, debido a que se estaría generando doble prima al cancelarle a las dos funcionarias, me permito manifestarle lo siguiente.

El Gobierno Nacional, mediante la expedición del Decreto [2351](#) de 2014¹, reguló la prima de servicios para los empleados públicos del nivel territorial y señaló frente al reconocimiento de la misma, lo siguiente:

«ARTÍCULO 1°. Todos los empleados públicos vinculados o que se vinculen a las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Territorial, a las Asambleas Departamentales, a los Concejos Distritales y Municipales, a las Contralorías Territoriales, a las Personerías Distritales y Municipales y el personal administrativo del sector educación, tendrán derecho, a partir de, 2015, a percibir la prima de servicios 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.»

Como puede observarse, la prima de servicios para los empleados públicos de nivel territorial, se pagará a partir del año 2015, en los mismos términos y condiciones señalados en el Decreto Ley 1042 de 1978² y en lo previsto en el Decreto 2351 de 2014.

De otra parte, el artículo 1º del Decreto [2278](#) de 2018, modificó el artículo 2º del Decreto 2351 de 2014, en cuanto a los factores salariales para la liquidación de la prima de servicios, al consagrar:

«ARTÍCULO 1. Modificar el artículo 2 del Decreto [2351](#) de 2014, el cual quedará así:

ARTÍCULO 2º. La prima de servicios de que trata el presente decreto se liquidará sobre los factores de salario que se determinan a continuación:

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

PARÁGRAFO. El auxilio de transporte, el subsidio de alimentación y la bonificación por servicios prestados constituirán factor para la liquidación de la prima de servicios cuando el empleado los perciba.»

Conforme con la normativa transcrita solamente se tendrán el auxilio de transporte, el subsidio de alimentación y la bonificación por servicios prestados como factores salariales para la liquidación de la prima de servicios cuando el empleado los haya percibido.

De la misma manera, el Decreto 304 de 2020 sobre el pago proporcional de la prima de servicios, señala:

«ARTÍCULO 7º. 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.» (Subrayado Nuestro)

Acorde con el precitado Decreto 304 ibidem, cuando a 30 de junio de cada año, el empleado público que no haya trabaja el año completo tendrá derecho al reconocimiento y pago de la prima de servicios en forma proporcional independiente del término laborado y, por lo tanto, el término de los seis (6) meses que indicada la norma para tener derecho a la misma, fue eliminado.

En relación a las situaciones administrativas el Decreto 1083 de 2015, establece:

«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:

1. En servicio activo.

2. En licencia.

3. En permiso.

4. En comisión.

5. En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo.

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

7. *En periodo de prueba en empleos de carrera.*

8. *En vacaciones.*

9. *Descanso compensado*

ARTÍCULO 2.2.5.5.2 *Servicio activo. Un empleado se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del empleo del cual ha tomado posesión*

ARTÍCULO 2.2.5.5.3 *Licencia. Las licencias que se podrán conceder al empleado público se clasifican en:*

1. *No remuneradas:*

1.2. *Ordinaria.*

1.3. *No remunerada para adelantar estudios*

2. *Remuneradas:*

2.1 *Para actividades deportivas.*

2.2. *Enfermedad.*

2.3. *Maternidad.*

2.4. *Paternidad.*

2.5. *Luto.*

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.»

Cuando un empleado se encuentra en vacaciones, incapacidad, licencia de maternidad, se encuentra en servicio activo y por lo tanto el tiempo es computable a efectos del reconocimiento de la prima de servicios.

Así las cosas, esta Dirección Jurídica considera que la empleada pública que se encuentra en licencia de maternidad, se encuentra en servicio activo, por lo cual, acorde con el Decreto 304 de 2020, cuando a 30 de junio de cada año, el empleado público que no haya trabajado el año completo tendrá derecho al reconocimiento y pago de la prima de servicios en forma proporcional independiente del término laborado.

Con 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: Luz Rojas

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. *Por el cual se regula la prima de servicios para los empleados públicos del nivel territorial.*

2. *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.

Fecha y hora de creación: 2024-06-27 20:17:13