



Función Pública

Concepto 044111 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000044111

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000044111

Fecha: 08/02/2021 05:57:45 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: PRESTACIONES SOCIALES. Prima de Navidad. Vacaciones. Determinación de los factores de salario para liquidar la prima de navidad. Compensación de las vacaciones. RAD.: 20219000033852 del 22 de enero de 2021.

Acuso de recibo la comunicación de la referencia, por medio de la cual consulta sobre la determinación de los factores de salario para liquidar la prima de navidad; al respecto, me permito indicarle lo siguiente:

Inicialmente me permito señalar que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponde a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Así las cosas, frente a su consulta, de manera general sobre la liquidación de la prima de navidad, factores de salario y reconocimiento y pago de vacaciones, se señala:

Prima de navidad.

El 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, señala sobre la liquidación de la prima de navidad:

"ARTÍCULO 32º.- 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 establecido otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado en 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 del texto)

"ARTÍCULO 33^o.- 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 Decreto 304 de 2020 modificó lo establecido en la norma citada, en los siguientes términos:

"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."

De conformidad con la anterior disposición, la prima de navidad es equivalente a un mes de salario que corresponda al cargo desempeñado a 30 de noviembre de cada año, y para su reconocimiento, se tendrán los factores de salario señalados en el Artículo 33 del Decreto 1045 de 1978, además se señala que se liquidará con base en el último salario devengado o en el último promedio mensual si fuera salario variable.

En caso de 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 servicio, si éste fuera menor de un año.

Además, se destaca que, para el pago de los elementos prestacionales, se tendrán en cuenta para la liquidación, los factores salariales que el empleado haya causado y percibido; en el evento de que no los haya causado para el momento de la respectiva liquidación, se tomará la última causación del respectivo factor salarial.

Es importante resaltar que cuando los factores establecidos en la norma se perciben mensualmente, como el caso de la asignación básica, es subsidio de alimentación y el auxilio de transporte, se toma el valor completo de éstos. Por el contrario, cuando los factores se perciben anuales, como es el caso de la prima de navidad y la bonificación por servicios prestados, se debe tomar una doceava, es decir que se toma el factor, se divide en 12 y el resultado es el que se tomará en cuenta para conformar la base del salario de liquidación.

Aunado a lo anterior, es preciso indicar que para los elementos salariales y prestacionales que se generen de manera mensual, será procedente que se liquiden en el valor exacto. En cuanto a los elementos salariales o prestacionales que se generan de manera anual (primas, vacaciones o bonificación por servicios prestados) se liquidarán en doceavas. Sin embargo, si no se han causado, en criterio de esta dirección Jurídica no se deberán tener en cuenta como base para liquidación de otras prestaciones.

Con relación a la bonificación de servicios prestados, es preciso mencionar que en cumplimiento del Acuerdo Único Nacional, suscrito en el año 2015 entre el Gobierno Nacional y las Confederaciones y Federaciones de Sindicatos, y continuando con el proceso de asimilación del régimen salarial entre el orden nacional y el orden territorial, se expidió el Decreto 2418 de 2015, por el cual se regula la bonificación por servicios prestados para los empleados públicos del nivel territorial.

Por otro lado, se resalta que la bonificación por servicios prestados se reconocerá y pagará al empleado público cada vez que cumpla un (1) año continuo de labor en una misma entidad pública (Artículo 2° ibidem), o cuando se retire del servicio sin cumplir el año continuo de servicios, su reconocimiento y pago será proporcional (Artículo 4° ibidem).

Por consiguiente, el derecho al pago de la bonificación por servicios se causará cuando el empleado público cumpla el año de servicios. Para su liquidación, se tendrán en cuenta los factores que el empleado haya percibido.

Vacaciones

Ahora bien, con relación a las vacaciones, el Decreto 1045 de 1978 regula lo pertinente así:

“ARTICULO 8. DE LAS VACACIONES. - Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales. En los organismos cuya jornada semanal se desarrolle entre lunes y viernes, el día sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones.”

“ARTÍCULO 17. De los factores salariales para la liquidación de vacaciones y prima de vacaciones. Para efectos de liquidar tanto el descanso remunerado por concepto de vacaciones como la prima de vacaciones de que trata este decreto, se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario, siempre que correspondan al empleado en la fecha en la cual inicie el disfrute de aquellas:

- 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;

g) La bonificación por servicios prestado.

En caso de interrupción de las vacaciones por las causales indicadas en el Artículo 15 de este Decreto, el pago del tiempo faltante de las mismas se reajustará con base en el salario que perciba el empleado al momento de reanudarlas."

De acuerdo con lo anterior, los servidores públicos tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas por cada año de servicios; a su vez, tienen derecho a la prima de vacaciones consistente en quince (15) días de salario por cada año de servicio, las cuales, deberán cancelarse por lo menos con cinco (5) días hábiles de antelación a la fecha señalada para iniciar el disfrute.

Las vacaciones son liquidadas con el salario que devengue el empleado al momento de iniciar el disfrute de acuerdo con los factores señalados en el Artículo 17 del Decreto 1045 de 1978, siempre que el empleado los tenga causados, incluida la asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo.

En atención a lo anteriormente expuesto, frente a sus preguntas en particular, esta Dirección Jurídica considera:

1. Con relación a las preguntas referentes a la liquidación de la prima de navidad, se precisa que para liquidar los factores de salario base de liquidación de la prima de navidad, 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 la prima de vacaciones, se toma en cuenta una doceava de las pagadas en el último año de servicio. En todo caso, la liquidación se efectúa conforme a los factores salariales que se han dejado indicados, siempre y cuando el servidor efectivamente los hubiere percibido y causado.

-

De lo anterior se tiene que al momento de hacer 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 disfrutó de dos periodos de vacaciones, será procedente que se tengan en cuenta como factores las doceavas de las dos primas de vacaciones que se hayan reconocido y pagado en el año que se está liquidando la prima de navidad.

2. En lo que respecta al reconocimiento y pago de la prima de navidad al momento de retiro del servicio, se reitera que esta Dirección Jurídica a través de sus conceptos no interviene en la resolución de casos particulares, sino que brinda un análisis normativo sobre la regulación pertinente y aplicable.

Así las cosas, es preciso señalar que primer lugar, que de acuerdo a lo normado en el Artículo 17 del Decreto 304 de 2020, la prima de navidad admite pago proporcional y por ende, al momento de retiro, esta prestación social se liquidará de conformidad al tiempo laborado, teniendo en cuenta para su liquidación los factores de salario debidamente causados y percibidos por el empleado, y la forma en la que se perciben, es decir, anual o mensualmente, según se dejó anotado en párrafos anteriores.

En segundo lugar, se manifiesta que como quiera que la norma es clara al señalar que los factores de salario en la liquidación se incluirán sólo si se han causado y percibido por el empleado, y por ende las entidades deben dar cumplimiento a dicha disposición; en caso de retiro del servicio, no hay lugar a descontar suma alguna, por cuanto el reconocimiento y pago se debió realizar únicamente sobre aquellas acreencias laborales a las que el empleado tenía derecho.

Finalmente se refiere que, si la entidad reconoció y pagó dos periodos de vacaciones durante el mismo periodo anual, en criterio de esta Dirección Jurídica, dichos pagos se convertirán en factor de salario para tener en cuenta para la liquidación y pago de la prima de navidad durante la vigencia en la cual se cause y efectúe el pago de la referida prestación al empleado.

3. Según lo señalado en el Artículo 17 del Decreto 1045 de 1978, los factores de salario que se tendrán en cuenta para liquidar las vacaciones, serán aquellos que correspondan al empleado al momento de iniciar el disfrute de las mismas.

4. Con relación a su último interrogante, se manifiesta que no hay claridad sobre el tema objeto de consulta, como quiera que la compensación de las vacaciones es solamente en dinero y procede de forma excepcional, porque la administración debe garantizar el descanso y disfrute de los días de vacaciones; no obstante, lo anterior, sobre la compensación de las vacaciones se refiere:

De conformidad con la normativa que reglamenta las vacaciones, todo empleado público y trabajador oficial tiene derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas por cada año de servicios, las cuales deben concederse oficiosamente o a petición del interesado dentro del año siguiente a la fecha en que se causen, pudiendo ser aplazadas o interrumpidas por necesidades del servicio mediante resolución motivada.

Con respecto al aplazamiento y la interrupción de las vacaciones, el Decreto 1045 de 1978, citado, señala:

“ARTICULO 14. DEL APLAZAMIENTO DE LAS VACACIONES. Las autoridades facultadas para conceder vacaciones podrán aplazarlas por necesidades del servicio. El aplazamiento se decretará por resolución motivada. Todo aplazamiento de vacaciones se hará constar en la respectiva hoja de vida del funcionario o trabajador.”

“ARTICULO 15. DE LA INTERRUPCION DE LAS VACACIONES. El disfrute de las vacaciones se interrumpirá cuando se configure alguna de las siguientes causales:

a. Las necesidades del servicio;

b. La incapacidad ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo, siempre que se acredite con certificado médico expedido por la entidad de previsión a la cual esté afiliado el empleado o trabajador, o por el servicio médico de la entidad empleadora en el caso de que no estuviere afiliado a ninguna entidad de previsión;

c. La incapacidad ocasionada por maternidad o aborto, siempre que se acredite en los términos del ordinal anterior;

d. El otorgamiento de una comisión;

e. El llamamiento a filas.”

“ARTICULO 16. Del disfrute de las vacaciones interrumpidas. Cuando ocurra interrupción justificada en el goce de vacaciones ya iniciadas, el beneficiario tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha que oportunamente se señale para tal fin.

La interrupción, así como la reanudación de las vacaciones, deberán decretarse mediante resolución motivada expedida por el jefe de la entidad o por el funcionario en quien se haya delegado tal facultad”.

De lo anterior se establece que, la interrupción surge cuando ya se ha iniciado el goce de las vacaciones, y debe ser decretada mediante resolución motivada; por lo cual, el beneficiario tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha que oportunamente se señale para tal fin.

Por su parte, las autoridades facultadas para conceder vacaciones podrán aplazarlas por necesidades del servicio. El aplazamiento se decretará por resolución motivada, siempre que el empleado no haya iniciado el goce de las vacaciones.

El Artículo 20 del Decreto 1045 de 1978 establece:

“ARTÍCULO 20. - DE LA COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO. - Las vacaciones sólo podrán ser compensadas en dinero en los siguientes casos:

a.- Cuando el jefe del respectivo organismo así lo estime necesario para evitar perjuicios en el servicio público, evento en el cual sólo puede autorizar la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un año.

b.- Cuando el empleado público o trabajador oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces”. (Subrayado fuera del texto).

Por su parte, en relación con las vacaciones, la Corte Constitucional en sentencia 669 de 2006, manifestó:

“La compensación de las vacaciones en dinero es viable cuando al desaparecer el vínculo laboral, se torna imposible “disfrutar” el descanso debido que se encuentra pendiente y, en esa medida, este derecho se transforma en un crédito a cargo del empleador. (...)

Sobre el particular, en la Sentencia C-598 de 1997 se señalaba que “es necesario distinguir el momento en que se causan las vacaciones del momento en que el trabajador efectivamente disfruta de ellas. Así, la ley colombiana establece que en general todo trabajador que hubiere prestado sus servicios a un patrono durante un año tiene derecho a 15 días hábiles consecutivos de descanso remunerado.¹ Por ello mismo, la compensación de las vacaciones también estaba ligada a su acumulación, pues en principio, sólo las vacaciones “causadas” se compensaban si la relación laboral terminaba sin que el empleado las hubiera disfrutado. Así, decía la Corte: “Por consiguiente, una vez cumplido el año, se causan las vacaciones y el trabajador adquiere el derecho a ellas. Sin embargo, es posible que el trabajador acumule las vacaciones, y por ende que la relación laboral termine sin que el empleado haya realmente gozado de los descansos. Es en estos casos en donde opera la compensación en dinero, pues el patrono debe pagar aquellas vacaciones causadas pero que no fueron disfrutadas por el empleado.” (Se subraya)”

De la sentencia anterior puede concluirse que es necesario distinguir el momento en que se causan las vacaciones, del momento en que el trabajador efectivamente disfruta de ellas, por tanto, una vez cumplido el año, se causan las vacaciones y el trabajador adquiere el derecho a ellas.

Aunado a lo anterior se resalta que la compensación busca reconocer en dinero ese descanso, para que el empleado no suspenda sus labores, o cuando se presenta el retiro del mismo sin haberlo disfrutado, es decir, cuando causado el derecho a las vacaciones, éstas se aplazan o se interrumpen.

Finalmente cabe precisar que cuando el empleado no disfruta sus vacaciones por necesidades del servicio, se debe al servidor el disfrute pues ya se ha entregado la remuneración o valor de las vacaciones, en la cuantía que corresponda.

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: Nataly Pulido

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:50:10