



Concepto 102101 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000102101

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000102101

Fecha: 08/03/2022 10:15:46 a.m.

Bogotá D.C.

REF. PRESTACIONES SOCIALES. PRIMA DE NAVIDAD. Forma como se debe liquidar la prima de navidad a favor de los empleados públicos del nivel territorial. RAD. 20222060064502 del 3 de febrero de 2022.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual consulta por la forma como se debe liquidar la prima de navidad a favor de los empleados públicos del nivel territorial, le indico lo siguiente:

En relación con la liquidación de la prima de navidad, el Decreto 1045 de 1978 señala lo siguiente:

“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 33º. 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 961 de 2021¹ sobre el particular estableció lo siguiente:

“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”. (Negrilla propia)

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 únicamente los factores de salario señalados en el Artículo 33 del Decreto Ley 1045 de 1978.

La norma también indica que en caso que el empleado público no hubiere servido durante todo el año, 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.

Por otra parte, sobre el concepto de salario variable la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia de Casación de fecha 5 de octubre de 1987, manifestó:

(...) según se pacte por unidad de tiempo, días, semanas, meses (salario fijo) o se determine de acuerdo al resultado de la actividad desplegada por el trabajador, evento en el cual admite varias modalidades de retribución: por tarea, por unidad de obra, a destajo, por comisión, y otras similares (salario variable) (Cas. Oct. 5 de 1987). De acuerdo con lo señalado, se considera que el salario variable sería aquel que sufre variaciones en razón a la realización de trabajo suplementario o de horas extras, por ejemplo. (Subrayado nuestro)

Igualmente, mediante concepto número 86641 de fecha 29 de marzo de 2011 emitido por el Ministerio de Protección Social, refiere:

Para determinar el salario base de liquidación, debe precisarse que el salario ordinario puede ser fijo o variable, entendiendo por salario fijo el pactado por unidad de tiempo, días, semanas, meses; en contraposición con el salario variable consistente en el salario que se determina de acuerdo con el resultado de la actividad desplegada por el trabajador realizada a destajo, por tarea, por unidad de obra o por comisión. (Subrayado nuestro)

De conformidad con la sentencia en cita, se habla de salario variable cuando el empleado, además de recibir el salario propiamente dicho, recibe también otras remuneraciones y beneficios en razón de su trabajo o con ocasión del mismo, tal como sucede con el reconocimiento de horas extras, recargos nocturnos y dominicales y festivos.

Por lo anterior, esta Dirección Jurídica concluye lo siguiente:

1. 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 en cuenta únicamente los factores de salario señalados en el Artículo 33 del Decreto Ley 1045 de 1978, dentro de los cuales no se encuentran las horas extras, recargos nocturnos dominicales y festivos, y por tal motivo, es improcedente tenerlos como tal al momento de realizar la liquidación.
2. En caso que el empleado público no hubiere servido durante todo el año, tendrá derecho a la 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.

Ahora bien, como quiera que mediante escrito de radicado número 20226000040071 del 27 de enero de 2022 la Dirección Jurídica dio respuesta a su interrogante, no se enviará nuevamente la respuesta. No obstante, en el caso que requiera mayor información en relación con el tema objeto de su escrito, estaremos atentos a su comunicación.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el covid -

19, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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. Harold Herreño

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. 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: 2024-12-12 08:15:04