



**Función Pública**

# Concepto 210011 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000210011\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000210011

Fecha: 08/06/2022 07:53:34 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: PRESTACIONES SOCIALES. LIQUIDACIÓN. Oportunidad para liquidar las prestaciones sociales a favor de un trabajador oficial una vez retirado del servicio. Radicado: 20229000174232 del 23 de abril de 2022.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta por la oportunidad para liquidar las prestaciones sociales a favor de un trabajador oficial una vez retirado del servicio, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

Inicialmente, es necesario precisar que de conformidad con lo previsto en el artículo 4 del Decreto Ley 1045 de 1978, las prestaciones sociales contenidas en dicha norma se constituyen en un mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores oficiales, quienes en virtud de su naturaleza de vinculación, además de estas, serán beneficiarios de las que se fijen en pactos, convenciones colectivas o laudos arbitrales celebrados o preferidos de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

En virtud de lo anterior, es importante tener en cuenta que contrario de los empleados públicos, los trabajadores oficiales tienen una relación contractual con la Administración, que les permite negociar sus condiciones laborales. Sobre el particular, el tratadista Diego Younes Moreno, en su libro Derecho Administrativo Laboral, expresa lo siguiente:

"La modalidad contractual laboral otorga a quien por ella se vincula a la Administración el carácter de trabajador oficial y se traduce en un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que se va a prestar, permitiendo obviamente la posibilidad de discutir las condiciones aplicables." Subraya nuestra

De tal manera que los trabajadores oficiales se rigen por lo dispuesto en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convención colectiva o el pacto colectivo y, por lo tanto se considera que la entidad debe acudir en primera instancia a lo regulado en ellos. En tales documentos se señalará todo lo relacionado con la relación laboral, derechos, deberes, salarios, prestaciones sociales, causales para la terminación del contrato, etc.

De no haberse señalado nada sobre alguno de los aspectos deberán remitirse a lo señalado en la Ley 6 de 1945 y el Decreto 1083 de 2015.

De manera que como los trabajadores oficiales, a diferencia de los empleados públicos, tienen la facultad de negociar sus condiciones laborales, entre ellas, sus prestaciones sociales y elementos de salario, es viable remitirse a dichos instrumentos para determinar la fecha en que debe reconocer y pagar la liquidación de un trabajador una vez concluya el término de su vinculación.

En el evento que no se haya pactado sobre el particular, se considera procedente tener en cuenta las normas generales que regulan la materia, como es el caso de la Ley 1071 de 2006, donde se establece que dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud de liquidación de las cesantías definitivas o parciales, por parte de los peticionarios, la entidad empleadora o aquella que tenga a su cargo el reconocimiento y pago de las cesantías, deberá expedir la resolución correspondiente, si reúne todos los requisitos determinados en la ley.

Dispone la misma norma en su artículo 5° que la entidad pública pagadora tendrá un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles, a partir de la cual quede en firme el acto administrativo que ordena la liquidación de las cesantías definitivas o parciales del servidor público, para cancelar esta prestación social, sin perjuicio de lo establecido para el Fondo Nacional de Ahorro.

En caso de mora en el pago de las cesantías definitivas o parciales de los servidores públicos, la entidad obligada reconocerá y cancelará de sus propios recursos, al beneficiario, un día de salario por cada día de retardo hasta que se haga efectivo el pago de las mismas, para lo cual solo bastará acreditar la no cancelación dentro del término previsto en este artículo. Sin embargo, la entidad podrá repetir contra el funcionario, cuando se demuestre que la mora en el pago se produjo por culpa imputable a este.

Ahora bien, es preciso señalar que, para las demás prestaciones sociales, no existe una norma que disponga un término para su liquidación y pago.

Sin embargo, la Corte Constitucional, en sentencia T-936/00, respecto de la oportunidad en el reconocimiento y pago de los elementos salariales y prestacionales al momento del retiro, señaló *“En el presente caso, la situación de las demandantes resulta bastante apremiante, máxime cuando, la entidad demandada, no sólo reconoce abiertamente adeudarles los salarios de siete meses, sino que además, confirma que los recursos por concepto de liquidación de las trabajadoras, tampoco les han sido pagados, lo cual resulta más grave aún, pues ha de entenderse que los dineros que todo empleador debe cancelar a los trabajadores al momento de finalizar una relación laboral, tienen como finalidad primordial, la de cubrir las necesidades básicas y elementales que son inaplazables para todo ser humano y que servirán como sustento económico hasta tanto se vincule nuevamente a otro trabajo. Por ello, la imposibilidad por parte de las accionantes, de cumplir a cabalidad sus obligaciones más elementales como vivienda, alimentación y vestuario hace presumir la afectación al mínimo vital, y a las condiciones mínimas de vida digna.”* (Subraya fuera de texto)

De conformidad con lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, la entidad u organismo público debe ser lo más diligente posible con la liquidación y pago de valores que correspondan al finalizar la relación laboral con los servidores públicos, dándose un plazo moderado para tal fin, de tal forma que no se ocasione un perjuicio o ponga en riesgo el mínimo vital de los mismos y su familia, teniendo en cuenta su nueva situación de desempleados.

Finalmente, en el caso que considere que sus derechos han sido vulnerados podrá acudir a la oficina de control disciplinario interno de la entidad, a la personería municipal o a la Procuraduría General de la Nación para que en el marco de un proceso, se determine la eventual responsabilidad del empleado mencionado en su escrito.

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 [/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

Sentencia T-936/00

Fecha y hora de creación: 2024-09-30 14:17:59