



Concepto 298251 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000298251

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000298251

Fecha: 16/08/2022 09:16:02 a.m.

REF.: PRESTACIONES SOCIALES. Liquidación de Prestaciones sociales. RAD.: 20229000380712 del veintiocho (28) de julio de 2022.

En atención a la radicación de la referencia, en la cual se consulta la liquidación de las prestaciones sociales en el caso de un trabajador oficial. Me permito manifestarle lo siguiente.

Previamente debe indicarse que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, 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 no es competencia de este Departamento y corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

La primera pregunta versa:

¿Cuánto tiempo, en días, tiene una Empresa Industrial y Comercial del Estado (EICE) para desembolsar la liquidación final, de prestaciones sociales o laborales, a un trabajador oficial?

Respecto a su consulta, es pertinente empezar indicando que los trabajadores oficiales se vinculan con la administración por medio de la celebración de un contrato de trabajo, por lo que se encuentran regidos por éste, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo si los hay, y en lo no previsto en ellos, por la Ley 6 de 1945² y el Decreto 1083 de 2015³ del mismo año.

De igual forma, La Corte Constitucional, en Sentencia C-09 de 1994 con relación a las condiciones y derechos que se pueden establecer en las convenciones colectivas de trabajo, con la Ponencia del Magistrado Antonio Barrera Carbonell, manifestó:

“El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa; en virtud de dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las estipulaciones que regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo. Las cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de los trabajadores, como también, las obligaciones que de modo general adquiere el patrono frente a la generalidad de los trabajadores, vgr., las que fijan la jornada de trabajo, los descansos, los salarios, prestaciones sociales, el régimen disciplinario, o las que establecen servicios comunes para todos los trabajadores en el campo de la seguridad social, cultural o recreacional”.

Así mismo, en lo que tiene que ver con las limitantes para establecer beneficios económicos en las convenciones colectivas de los trabajadores oficiales, la Corte Suprema de Justicia señaló:

“Es que los beneficios económicos y sociales plasmados en la convención colectiva son fruto de la libre negociación colectiva entre los trabajadores y el empleador, que en forma eficaz y pacífica les permite pactar todo aquello que la ley y la Constitución Política no prohíben, con el fin de lograr el mejoramiento de las condiciones contractuales de quienes derivan como su principal y, en la mayoría de los casos, su única fuente de ingresos su trabajo personal. Por ello, si son válidos los acuerdos celebrados entre los empleadores y las Asociaciones sindicales, mediante simples actas que no están revestidas de la solemnidad de la convención colectiva, con el objeto de aclarar o adicionar aspectos oscuros o deficientes de las cláusulas convencionales, con mayor juicio el convenio solemne plasmado en convención colectiva con el propósito de incorporar cláusulas negociadas y acordadas en convenciones pasadas legalmente suscritas, pero que no alcanzaron sus efectos legales por no haberse dado cumplimiento al requisito del depósito ante las autoridades del trabajo conforme lo prevé el artículo 469 del C. S. del T., como sucede en el caso de estudio”.

De acuerdo con lo anterior podemos concluir que la vinculación laboral y el régimen de administración de personal aplicable a quienes ostentan la calidad de trabajadores oficiales son diferentes del aplicable a los empleados públicos. Los primeros están vinculados por un contrato de trabajo, y según lo previsto en el artículo 2.2.30.3.5 del Decreto 1083 de 2015, en todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas convencionales colectivas, o fallos arbitrales respectivos y las normas del reglamento interno de la empresa, las cuales, por otra parte sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador.

En el mismo sentido, con relación a la vinculación en la administración de los trabajadores oficiales, el artículo 2.2.30.1.2 del Decreto 1083 de 2015, dispone:

“Contrato de trabajo con las entidades públicas.

El contrato de los trabajadores oficiales con las entidades públicas, correspondientes, deberá constar por escrito. En dicho contrato se hará constar la fecha desde la cual viene prestando sus servicios el trabajador.

El mencionado contrato se escribirá por triplicado, con la siguiente destinación: un ejemplar para el empleador, otro para el trabajador y uno con destino a la institución de previsión social a la cual quede afiliado el trabajador oficial.”

Por el tipo de vinculación laboral, los trabajadores oficiales pueden convenir o pactar por medio de pliegos de peticiones, las condiciones aplicables en materia salarial, prestacional, jornada laboral, el reglamento interno de trabajo, entre otros aspectos diferentes a los reglamentos generales.

Ahora bien, teniendo en cuenta el régimen jurídico de aplicación a los trabajadores oficiales que prestan sus servicios en una Empresa Industrial y Comercial del Estado, el mismo decreto 1083 de 2015 dispuso lo siguiente en lo referente a la terminación del contrato de trabajo, a saber:

“ARTÍCULO 2.2.30.6.11 Terminación del contrato de trabajo. El contrato de trabajo termina:

Por expiración del plazo pactado o presuntivo.

Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor.

Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio.

Por mutuo consentimiento.

Por muerte del asalariado.

Por liquidación definitiva de la empresa, o por clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, siempre que se haya dado el aviso de que trata el numeral 3o. del Artículo 2.2.30.6.8 del presente Decreto, o que se haya pagado un mes de salarios y sin perjuicio de los derechos emanados de contratos a término fijo.

Por decisión unilateral, en los casos previstos en los Artículos 2.2.30.6.12, 2.2.30.6.13 y 2.2.30.6.14 del presente Decreto.

Por sentencia de autoridad competente.

(...)

ARTÍCULO 2.2.30.6.16 Condición de pago para terminación del contrato y término de suspensión para el efecto. Salvo estipulación expresa en contrario, no se considerará terminado el contrato de trabajo antes de que el empleador ponga a disposición del trabajador el valor de todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le adeude, salvo las retenciones autorizadas por la ley o la convención; si no hubiere acuerdo respecto del monto de tal deuda, bastará que el empleador consigne ante un juez o ante la primera autoridad política del lugar la cuantía que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia.

PARÁGRAFO 1. Tampoco se considerará terminado el contrato de trabajo mientras no se practique el nuevo examen médico de que tratan las normas vigentes y no se le dé el correspondiente certificado de salud al trabajador, a menos que éste, por su culpa, eluda, dificulte o dilate dicho examen.

Se considerará que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, si transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta al médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

PARÁGRAFO 2. Los contratos de trabajo entre el Estado y sus servidores, en los casos en que existan tales relaciones jurídicas conforme al presente Decreto, solo se considerarán suspendidos hasta por el término de noventa (90) días, a partir de la fecha en que se haga efectivo el despido o el retiro del trabajador. Dentro de éste término los funcionarios o entidades respectivas deberán efectuar la liquidación y pago de los correspondientes salarios, prestaciones e indemnizaciones que se adeuden a dicho trabajador.

Durante la suspensión de los contratos de trabajo a que se refiere este artículo, serán de aplicación las normas contenidas en el Artículo 2.2.30.6.10 del presente Decreto

Si transcurrido el término de noventa (90) días señalado en el inciso primero de este párrafo no se hubieren puesto a órdenes del trabajador oficial los salarios, prestaciones e indemnizaciones que se le adeuden, o no se hubiere efectuado el depósito ante autoridad competente, los contratos de trabajo recobrarán toda su vigencia en los términos de la ley". (Subrayado fuera del texto original)

De lo señalado se puede concluir que, a falta de disposición contractual o del convenio colectivo, existiría un término máximo de 90 días para el pago de salarios y demás prestaciones.

En cuanto a la segunda pregunta:

"¿Es el mismo término que tiene una EICE para desembolsar la liquidación final, de prestaciones sociales o laborales, a un trabajador oficial que fue despedido o a uno que presenta su renuncia?"

En la normativa no se observa ninguna norma que distinga el pago de la liquidación de salarios o prestaciones sociales en el caso de despido o renuncia del trabajador oficial.

Respecto de la tercera pregunta:

"¿Puede una EICE efectuar pagos salariales, mensuales, fuera de los 30 días calendario de las vigencias respectivas o los pagos por concepto de nómina deben realizarse, como mínimo, cada 30 días?"

En el mismo sentido antes mencionado, la relación contractual se rige por lo señalado en el contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno del trabajo.

Ahora bien, en el caso de los empleados públicos, revisadas las normas sobre administración de personal vigentes, no se encontró una disposición que indique de manera general las fechas en las cuales se deben realizar los pagos de nómina. Así las cosas, cada entidad será la que determine la forma y fecha de pago de la nómina mensual de sus servidores públicos; la cual, en todo caso, deberá ser percibida puntualmente por el empleado de acuerdo a los términos fijados.

De acuerdo con este tema, en sentencia de la Corte Suprema de Justicia 36471 del 14 de septiembre de 2010, se hizo mención al concepto No. 1228 del 3 de marzo de 2006 del Ministerio de Protección Social, mediante el cual se consideró que para efectos laborales los meses deben tener una duración de treinta días, así:

"...el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, el 4 de marzo de 1999 en el expediente No. 12,503, reiteró los fallos del 12 de septiembre de 1996 expediente No. 9171 y del 20 de noviembre de 1998 expediente No. 13310: " ... el año que ha tenerse en cuenta para efectos de jubilación es el de 360 días, por cuanto éstos representan los remunerados al personal vinculado estatutariamente y, además, porque el mes laboral solo se estima en 30 días para efectos fiscales, (...)

"...De acuerdo con las normas citadas anteriormente, aunque el Código Sustantivo del Trabajo expresamente no regula que el mes sea considerado como de 30 días, en la mayoría de los Artículos para liquidar las prestaciones sociales el mes es considerado de 30 días...". (Negrilla y subrayado fuera de texto)

Como antecedente en materia de pago de sueldos, también se advierte la Circular General No. 46 del 7 de febrero de 1925 de la Contraloría, la cual indica, que los empleados que son pagados por mensualidades tienen derecho a recibir la totalidad del sueldo una vez vencido el mes, sin tener en cuenta que éste sea de 28, 29, 30 o 31 días. En dicha Circular se estipula que el mes de febrero para efectos del pago de nómina o sueldos, debe considerarse como si tuviera treinta días, dando el siguiente ejemplo:

“Por consiguiente, si un empleado renuncia a su cargo el 18 de febrero, solamente se le reconocen dieciocho treintavas (18/30) partes de su sueldo mensual; si empieza a trabajar el 19 de febrero y continúa trabajando hasta el fin de mes, tiene derecho a doce treintavas (12/30) partes de su sueldo mensual”.

En consecuencia, en criterio de esta Dirección Jurídica, se considera que, para efectos de nómina, aun cuando los meses sean de 28, 29, 30 o 31 días, se deben liquidar sobre la base que son 30 días de acuerdo con los servicios efectivamente prestados, y el reconocimiento de elementos prestacionales, se deben liquidar de manera proporcional al tiempo efectivamente laborado.

De acuerdo con lo señalado, la relación entre los trabajadores oficiales y las entidades se rige por lo señalado en el contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno del trabajo y a partir de sus disposiciones deberá atenderse la resolución de las situaciones que surjan en el marco de la vinculación.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link /web/eva/gestor-normativo, «Gestor Normativo», donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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

Proyecto: Pablo C. Díaz B.

Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero

Aprobó: Armando López C

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

¹Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

²Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.

³Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2024-09-30 13:49:53