



## Concepto 257171 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000257171\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000257171

Fecha: 18/07/2022 12:50:18 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: PRESTACIONES SOCIALES - Liquidación. ¿Cuáles son las prestaciones sociales que devenga un empleado público? Radicación No. 20222060318652 del 13 de junio de 2022.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual presenta diferentes interrogantes relacionados con la liquidación de las prestaciones sociales del nivel profesional/ asesor, me permito manifestarle lo siguiente:

Sea lo primero señalar que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, ni señalar los procedimientos a seguir en caso de que se presenten anomalías.

La resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

En ese sentido, este Departamento en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales; por consiguiente, la Dirección Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública no tiene dentro de sus funciones la de elaborar, revisar, o determinar cuál es la fórmula de liquidación de las prestaciones sociales, ni de los factores salariales de los servidores públicos, por lo tanto dichas operaciones deberán ser realizadas al interior de cada entidad, según las competencias establecidas para tal fin.

No obstante, daremos respuesta a sus interrogantes de manera general de la siguiente manera:

1. ¿Cuáles son las prestaciones sociales que devenga un empleado público?

A partir de la entrada en vigencia del Decreto 1919 de 2002, todos los empleados públicos vinculados o que se vinculen a las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva de los niveles Departamental, Distrital y Municipal, a las Asambleas Departamentales, a los Concejos Distritales y Municipales, a las Contralorías territoriales, a las Personerías Distritales y Municipales, a las Veedurías, así como el personal administrativo de empleados públicos de las Juntas Administrativas Locales, de las Instituciones de Educación Superior, de las Instituciones de Educación Primaria, Secundaria y media vocacional, gozarán del régimen de prestaciones sociales señalado para los empleados

públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Públicos del Orden Nacional.

Por tanto, la liquidación de las prestaciones sociales se efectúa teniendo en cuenta los días efectivamente laborados y el último salario devengado.

Frente a cuáles son las prestaciones sociales de los servidores públicos, el Decreto Ley 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 las siguiente:

Vacaciones.

Prima de vacaciones.

Auxilio de recreación.

Prima de navidad.

Subsidio familiar.

Auxilio de cesantías.

Intereses a las cesantías (en el régimen con liquidación anual).

Calzado y vestido de labor.

Pensión de jubilación.

Indemnización sustitutiva de Pensión de jubilación.

Pensión de sobrevivientes.

Auxilio de enfermedad.

Indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Auxilio funerario.

Asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria, servicio odontológico.

Pensión de invalidez.

Indemnización sustitutiva de Pensión de invalidez.

Auxilio de maternidad.

En relación al monto para la vigencia 2022 para cada uno de los ítems relacionados anteriormente, para el año 2022, le sugerimos revisar el Decreto 473 de 2022, “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.”, junto con el Decreto Ley 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”, con el fin de determinar cuáles son los factores salariales que se deben tener en cuenta al momento de liquidar cada una de las prestaciones enumerada; se reitera, no se encuentra dentro de nuestras funciones elaborar, revisar, o determinar cuál es la fórmula de liquidación de las prestaciones sociales, ni de los factores salariales de los servidores públicos, por lo tanto dichas operaciones deberán ser realizadas al interior de cada entidad, según las competencias establecidas para tal fin.

2. ¿Qué porcentaje del salario corresponden a las prestaciones sociales?

Con el fin de dar respuesta a este interrogante es necesario establecer la diferencia entre salario y prestación social, veamos:

**PRESTACION SOCIAL:** Es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios y otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecidas en el reglamento interno de trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación del trabajo o con motivo de la misma". (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia de julio 18 de 1995.)

**SALARIO:** Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación o retribución directa y onerosa del servicio, y que ingresan real y efectivamente a su patrimonio, es decir, no a título gratuito o por mera liberalidad del empleador, ni lo que recibe en dinero en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, ni las prestaciones sociales, ni los pagos o suministros en especie, conforme lo acuerden las partes, ni los pagos que según su naturaleza y por disposición legal no tienen carácter salarial, o lo tienen en alguna medida para ciertos efectos, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando por disposición expresa de las partes no tienen el carácter de salario, con efectos en la liquidación de prestaciones sociales. (Corte Constitucional, sentencia C-521 de 1995)

De acuerdo con lo señalado en el artículo 42 del Decreto 1042 de 1978, los siguientes son elementos salariales:

**ARTÍCULO 42. DE OTROS FACTORES DE SALARIO.** Además de la asignación básica fijada por la ley para los diferentes cargos, del valor del trabajo suplementario y del realizado en la jornada nocturna o en días de descanso obligatorio, constituyen salario todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado como retribución por sus servicios.

Son factores de salario:

- A. Los incrementos por antigüedad a que se refieren los artículos 49 y 97 de este Decreto.
- B. Los gastos de representación.
- C. La prima técnica.
- D. El auxilio de transporte.
- E. El auxilio de alimentación.
- F. La prima de servicio.
- G. La bonificación por servicios prestados.
- H. Los viáticos percibidos por funcionarios en comisión." (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con las anteriores disposiciones, puede afirmarse que se entiende por salario la suma de los pagos retributivos del servicio con carácter habitual y periódico, tomando como parámetro los elementos consagrados en el artículo 42 del Decreto 1042 de 1978 en el caso de los empleados públicos, razón por la cual, no se toma ningún porcentaje del salario para liquidar cada una de las prestaciones.

En este sentido y en concepto de esta Dirección Jurídica, la asignación básica, los gastos de representación, el subsidio de alimentación, la prima técnica, las horas extras, dominicales y festivos, la bonificación por servicios prestados y la prima de servicios al ser elementos o factores salariales deben tenerse en cuenta al momento de liquidar las prestaciones sociales, que expresamente los incluyan.

3. ¿Qué otras prestaciones o primas extralegales se reciben en la vigencia 2022?

Sea lo primero aclarar que los ítems señalados en su escrito como son prima técnica, gastos de representación, prima de productividad, prima de servicios, cómo se indicó en la respuesta anterior son elementos salariales y no prestaciones sociales, que son tenidos en cuenta al momento de liquidar las prestaciones enunciadas en la respuesta número 1, en la medida que cada una de las prestaciones sociales a liquidar los incluyan

como factor salarial. Respecto de prestaciones o primas extralegales, le informo que este Departamento Administrativo se pronuncia sobre las disposiciones emitidas por el gobierno nacional, en ejercicio de sus funciones constitucionales y legales por lo que no resulta viable señalar si existen otras “primas extralegales”.

4. ¿Cuáles son los descuentos mensuales de ley para los empleados públicos?

Para este interrogante se debe tener en cuenta ingreso base para calcular las cotizaciones al Sistema General de Pensiones de los servidores públicos, el Decreto 1158 de 1994, «por el cual se modifica el artículo 6 del Decreto 691 de 1994», dispone:

ARTÍCULO 1. El artículo 6 del Decreto 691 de 1994, quedará así: Base de cotización. El salario mensual base para calcular las cotizaciones al Sistema General de Pensiones de los servidores públicos incorporados al mismo, estará constituido por los siguientes factores:

- a) La asignación básica mensual;
- b) Los gastos de representación;
- c) La prima técnica, cuando sea factor de salario;
- d) Las primas de antigüedad, ascensional de capacitación cuando sean factor de salario;
- e) La remuneración por trabajo dominical o festivo;
- f) La remuneración por trabajo suplementario o de horas extras, o realizado en jornada nocturna;
- g) La bonificación por servicios prestados.

De igual manera, es importante precisar que el artículo 33 de la Ley 1393 de 2010, “Por la cual se definen rentas de destinación específica para la salud, se adoptan medidas para promover actividades generadoras de recursos para la salud, para evitar la evasión y la elusión de aportes a la salud, se redireccionan recursos al interior del sistema de salud y se dictan otras disposiciones.”, consagra lo siguiente:

ARTÍCULO 33. Las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud deben hacerse sobre la misma base de las cotizaciones efectuadas al Sistema de Riesgos Profesionales y de las realizadas al Sistema General de Pensiones. Para afiliarse a un trabajador, contratista o a cualquier persona obligada a cotizar al Sistema de Riesgos Profesionales debe demostrarse que se encuentra cotizando a los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud y de Pensiones.

Cuando en virtud de la normativa vigente una persona no esté obligada a afiliarse y cotizar al Sistema General de Riesgos Profesionales, tales como pensionados y trabajadores independientes, no se aplicará lo previsto en el presente artículo.” (Subrayado fuera de texto)

Conforme a lo anterior, la obligación del empleador de efectuar los aportes al sistema, de acuerdo a los porcentajes estipulados en la ley que son los siguientes:

Para el caso de la salud la norma ha fijado como aporte para el empleador el 8.5% y para el trabajador el 4% del ingreso laboral del afiliado, así como para la Pensión el 12% que le corresponde al empleador y el 4% al trabajador.

En relación con el fondo de solidaridad pensional el Artículo 25 de la Ley 100 de 1993 fijó un aporte que se incrementa del 1% al 2% de acuerdo con el monto salarial del trabajador, quién asume la totalidad del aporte.

5. ¿Qué prestaciones se reconocen cuando se ocupa un empleo de nivel asesor?

Téngase en cuenta la respuesta dada a la pregunta número 1.

En cuanto a su interrogante número 6 relacionado con la proyección de la liquidación se reitera que el Departamento Administrativo de la Función Pública no tiene dentro de sus funciones la de elaborar, revisar, o determinar cuál es la fórmula de liquidación de las prestaciones sociales, ni de los factores salariales de los servidores públicos, por lo tanto, dichas operaciones deberán ser realizadas al interior de cada

entidad, según las competencias establecidas para tal fin.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> 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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Sandra Barriga Moreno

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Dr. Armando López Cortes

11.602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2024-09-30 13:58:04*