



Concepto 260111 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000260111

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000260111

Fecha: 19/07/2022 01:22:16 p.m.

Bogotá

REF.: REMUNERACIÓN. Retenciones y deducciones. RAD.: 20229000335962 del veintiocho (28) de junio de 2022.

En atención a la radicación de la referencia, en la cual se consulta sobre descuentos en las prestaciones sociales por días no laborados a un empleado ante la liquidación que se debe cancelar y la interpretación del artículo 2.2.5.5.56 del decreto 1083 de 2015. Me permito manifestarle lo siguiente.

Previamente debe indicarse 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 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.

El primer interrogante que se eleva en la consulta se describe así:

“¿Teniendo en cuenta los mayores valores pagados de salario al servidor, es procedente descontar del pago de las prestaciones sociales de la liquidación definitiva, los días no laborados por éste, habiéndose demostrado que no existió justa causa para el pago de los mismos?”

Para abordar el interrogante de su petición debe traerse a colación el artículo 2.2.5.5.56 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, sobre este mismo tema, estableció:

ARTÍCULO 2.2.31.5 Descuentos prohibidos. Queda prohibido a los habilitados, cajeros y pagadores, deducir suma alguna de los salarios que corresponden a los empleados oficiales.

Dichas deducciones sólo podrán efectuarse en los siguientes casos:

- a. Cuando exista un mandamiento judicial que así lo ordene en cada caso particular, con indicación precisa de la cantidad que debe retenerse y su destinación; y
- b. Cuando la autorice por escrito el empleado oficial para cada caso, a menos que la deducción afecte el salario mínimo legal o la parte inembargable del salario ordinario, casos estos en los cuales no podrá hacerse la deducción solicitada.

ARTÍCULO 2.2.31.6 Deducciones permitidas. Quedan autorizados los habilitados, cajeros y pagadores, para deducir de los salarios las sumas destinadas a lo siguiente:

- a. A cuotas sindicales, conforme a los trámites legales respectivos.
- b. A los aportes para la entidad de previsión social a la cual esté afiliado el empleado oficial.
- c. A cubrir deudas y aportes a cooperativas de las cuales sea socio el empleado oficial, dentro de los límites legales.
- d. A satisfacer el valor de sanciones pecuniarias impuestas al empleado oficial, con sujeción a los procedimientos que regulen esta especie de sanción disciplinaria, y
- e. A cubrir deudas de consumo contraídas con almacenes y servicios de las cajas de subsidio familiar, en la proporción establecida para las cooperativas". (Subrayados de texto)

Así mismo, el artículo 2.2.5.5.56 del Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", sobre este mismo tema, estableció:

ARTÍCULO 2.2.5.5.56. Pago de la remuneración de los servidores públicos. El pago de la remuneración a los servidores públicos del Estado corresponderá a servicios efectivamente prestados, los cuales se entenderán certificados con la firma de la nómina por parte de la autoridad competente al interior de cada uno de los organismos o entidades.

El jefe inmediato deberá reportar al jefe de la Unidad de Personal o a quien haga sus veces, la inasistencia a laborar del personal a su cargo. La ausencia de este reporte será sancionada de conformidad con lo señalado en la Ley 734 de 2002, y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

La Unidad de Personal o quien haga sus veces requerirá al servidor público que no concurra a laborar sin previa autorización de la autoridad competente para que informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al hecho que genera la ausencia, los motivos que la ocasionaron. El jefe del organismo o en quien este delegue evaluará si hubo justa causa para no asistir.

Cuando los motivos dados por el servidor no constituyan justa causa de conformidad con las normas legales o no justifiquen la inasistencia, el jefe del organismo o en quien este delegue, informara al servidor para que presente los recursos a que haya lugar.

Si el jefe del organismo o en quien este delegue decide que la ausencia no está justificada deberá descontar el día o los días no laborados.

El descuento se hará sin perjuicio de las actuaciones que se deriven del incumplimiento de los deberes inherentes a la condición de servidores públicos, previsto en la normativa vigente". (Subrayados de texto)

Como se aprecia, en las normas citadas se hace alusión al salario, sin que en ninguna de sus especificaciones se refiera a las prestaciones sociales. No sobra recordar las acepciones de «salario» y «prestaciones sociales»: las prestaciones sociales constituyen pagos que el empleador hace al trabajador, directamente o a través de las entidades de previsión o de seguridad social, en dinero, especie, servicios u otros beneficios, con el fin de cubrir los riesgos o necesidades del trabajador originados durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencian de los salarios en que no retribuyen directamente los servicios prestados.

En Concepto 20216000138671 de fecha 21 de abril de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública se expuso:

"En consecuencia, en el entendido que, en caso de no justificarse la ausencia del empleado a prestar sus servicios de forma presencial, se debe descontar los días de su salario, entendido este como la asignación básica mensual, en criterio de esta Dirección Jurídica no será procedente que se descuente de sus prestaciones sociales los días que no presto el servicio".

Con ello en mente, es claro que el descuento por días no laborados debe hacerse exclusivamente del pago de la nómina y no procede frente a las prestaciones sociales contenidas en la liquidación producto del retiro del servicio.

El segundo interrogante que se eleva en la consulta se describe así:

“¿Debe contarse con autorización del exservidor para estos descuentos de sus prestaciones sociales, a pesar de que no se reintegró a sus funciones desde el 15 de febrero de 2022, declarando el abandono del cargo, o prima el interés general sobre el particular atendiendo los mayores valores pagados de salario, en el sentido de proteger los recursos del Estado?”

En el marco de la protección de los recursos del estado y la primacía del interés general precisamente el artículo 2.2.5.5.56. del decreto 1083 de 2015, antes transcrito, señala el procedimiento adecuado para el pago de la remuneración al empleado público y el descuento por los días no laborados, descuento que se realiza de la nómina.

De lo mencionado en Concepto 20216000106101 de fecha 25 de abril de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública, señaló:

“De acuerdo con lo anterior, los salarios de los empleados públicos deben corresponder, a los servicios que efectivamente se prestaron, en ese sentido, en el evento que la administración advierta que un empleado público no asiste al trabajo sin ningún tipo de justificación, procederá el no pago por dicho término.

Es decir, si la persona objeto de consulta, dejó de asistir a trabajar, sin que mediara justificación alguna, no será procedente realizar pago del salario de los meses que no laboró, toda vez que el servicio no fue prestado efectivamente”.

En ese sentido, el descuento por los días no laborados debe hacerse de la nómina mensual y de acuerdo a lo citado en el artículo 2.2.5.5.56. Luego, la normativa aplicable no autoriza ningún descuento sobre el pago de prestaciones sociales, ni dispone que la misma pueda realizarse con la autorización del exservidor.

El tercer interrogante que se eleva en la consulta se describe así:

“Teniendo en cuenta que el servidor laboró de manera interrumpida en el mes de enero, de forma parcial el mes de febrero y que no laboró los meses completos de marzo y abril de 2022, pero la entidad realizó los aportes a la seguridad social y parafiscales, sobre el 100% de los salarios de enero a abril de 2022: ¿Quién debe asumir el pago de estos aportes y cuáles? ¿los asume el servidor? o ¿los debe asumir la entidad empleadora? o ¿cuáles deberían ser asumidos por el empleador y cuáles por el servidor? o ¿se debe solicitar reintegro a las entidades a las cuales se realizó el aporte de seguridad social y parafiscales? O ¿se puede descontar al servidor el valor que corresponda del pago de las prestaciones sociales de la liquidación definitiva (de acuerdo con la respuesta a los anteriores interrogantes)?”

Se debe recordar que esta dirección jurídica tiene entre sus competencias rendir conceptos en colaboración con las entidades sobre la gestión de la carrera administrativa, de lo cual escapa la gestión de los recursos parafiscales, el pago de los mismos o sus reembolsos.

Al respecto de la pregunta planteada debe señalarse que el posible reintegro de sumas de dinero o la solución de problemáticas alrededor del pago de parafiscales deberá resolverse con cada una de las entidades competencias, esto es con las Entidades Promotoras de Salud y entidades administradoras de pensiones.

Finalmente se reitera que la normativa observada no admite descuentos en el pago de prestaciones sociales.

El cuarto interrogante que se eleva en la consulta se describe así:

“Partiendo de la base que el servidor no trabajo desde el 15 de febrero de 2022 y teniendo en cuenta que el mes de febrero de 2022 tiene 28 días y que para temas nominales se contemplan meses de 30 días, respecto de los días 29 y 30 de febrero ¿Se debe reconocer el pago de estos días como laborados? o ¿Se incluyen como parte de los días no laborados?”

Al respecto, se reitera lo mencionado en el artículo 2.2.5.5.56 del decreto 1083 de 2015 según el cual únicamente se debe pagar como remuneración los días en los cuales efectivamente se prestaron los servicios.

De allí, para el pago de la nómina del mes de febrero, si el trabajador presto efectivamente sus servicios hasta el 15 de febrero, bastara con pagar esos días, es decir los 15 días laborados efectivamente, y se deberá descontar de la nómina el restante, siendo innecesario definir o no si se deben cancelar los días 29 y 30 de febrero.

En otras palabras, el artículo 2.2.5.5.56 del decreto 1083 de 2015 autoriza el no pago de los días no laborados, siendo suficiente entender que deberán cancelarse únicamente los días que efectivamente se laboraron.

El quinto interrogante que se eleva en la consulta se describe así:

“Para los días que laboró efectivamente, ¿en qué casos se debe tener en incluir los sábados y domingos? ¿cómo se tienen en cuenta los días festivos, es decir, se incluyen como laborados o no laborados?”

Para el pago o remuneración de los días trabajados deberá tenerse en cuenta si la jornada definida por la entidad para el cargo del funcionario que no asistió a su lugar de trabajo durante uno o varios días, incluye el sábado como parte de la jornada laboral.

En tal sentido si la jornada incluye el sábado y el funcionario no asistió a trabajar, el mismo no deberá pagarse, al contrario, si la jornada no incluye el día sábado como jornada de trabajo, la ausencia de ese día no podrá tomarse como ausencia.

Respecto a la jornada laboral que deben cumplir los empleados públicos, me permito manifestarle que de conformidad con la expedición de la sentencia [C-1063](#) de agosto de 2000, la Corte Constitucional unificó la jornada laboral para los empleados públicos de los órdenes nacional y territorial, al considerar que el Decreto [1042](#) de 1978.

Es así como, el citado Decreto establece:

ARTICULO 33.- DE LA JORNADA DE TRABAJO. - La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales. A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana exceda un límite de 66 horas.

Dentro del límite fijado en este Artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras.

El trabajo realizado en sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda la jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras”.

Conforme a la normativa citada se denota que la jornada de 44 horas semanales que deben cumplir los empleados públicos podrá ser distribuida por el jefe del Organismo, de acuerdo con las necesidades del servicio, para ser cumplida de lunes a sábado, pudiendo compensar la jornada de este último día con tiempo diario adicional en los restantes, es decir, el día domingo es de descanso, al igual que el sábado cuando el tiempo de labor de este día es incrementado a los demás.

Frente al domingo, tratándose de jornada de trabajo típica, la normativa laboral considera que el mismo es un descanso remunerado, así lo expone el Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 172. NORMA GENERAL. Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de esta ley el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas”.

De conformidad con lo anteriormente transcrito, esta Dirección Jurídica se permite concluir:

1. El descuento por días no laborados debe hacerse exclusivamente del pago de la nómina y no procede frente a las prestaciones sociales contenidas en la liquidación producto del retiro del servicio.
2. La normativa no establece la posibilidad de realizar descuentos de las prestaciones sociales, por lo cual el descuento por los días no laborados debe hacerse de la nómina mensual y de acuerdo a lo citado en el artículo [2.2.5.5.56](#).
3. Esta dirección jurídica no es competente para conceptuar sobre el pago, descuento o reintegro de parafiscales por pagos excesivos o injustificados.
4. Sobre el descuento de los días 29 y 30 de febrero de 2022 por la ausencia del empleado de su lugar de trabajo se señala que la entidad debe pagar por los días efectivamente laborados descontado el resto.
5. Y finalmente sobre el descuento de los sábados y domingos, se reitera que el artículo [2.2.5.5.56](#) permite que se cancelen y remuneren únicamente los días efectivamente laborados, en tal sentido, el pago del sábado dependerá de si dicho día hace parte de la jornada laboral, en tal sentido si hace parte de la jornada y el empleado no asiste el mismo no se cancelará. En cuanto al domingo el mismo se considera descanso remunerado, con lo cual, por disposición normativa, este se debe cancelar como día laborado, siempre y cuando haya laborado los días viernes y

lunes, de lo contrario no se debe remunerar.

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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Pablo C. Díaz B.

Reviso: Maia Valeria Borja Guerrero

Aprobó: Armando López C

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-01-20 23:27:07