



Concepto 012991 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000012991

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000012991

Fecha: 16/01/2024 09:06:20 a.m.

Bogotá D.C

Referencia: REMUNERACIÓN. Bonificación por Servicios prestados. Radicado. 20239001072192 del 4 de diciembre de 2023.

En atención a la radicación de la referencia, en la cual consulta: *“Basado en el concepto 052131 de 2022 con referencia en Decretos-Leyes 174 y 230 de 1975 y en general Decreto Ley 1042 de 1978 donde se definen factores de constituyen los diferentes conceptos como lo son bonificación por servicios prestados, vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad y prima de servicios donde se definen en estos no se observa como factores para su liquidación las horas extras, recargos, domingos y festivos. Sin embargo en modulo de preguntas frecuentes de su competencia https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/prima-de-servicios ¿Qué sucede con el salario variable al momento de liquidar la prima de navidad? Es necesario precisar, que se habla de salario variable cuando el empleado público, 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, en caso de presentarse un salario variable, la liquidación de la prima de navidad debe hacerse con base en el promedio del último salario devengado, pero, si el tiempo de servicio fuera menor de un año se tomará como base el promedio de lo devengado en el año respectivo o tiempo servido. Para este caso puntual se observa que se estarían definiendo factores para el cálculo de los factores antes mencionados las horas extras, recargos, dominicales y festivos. Por lo cual solicito aclaración pertinente sobre la aplicabilidad de estos como factores para el cálculo de los conceptos antes mencionados. Ahora bien, sería sumamente importante que se realizara la generación de un manual de función pública actualizado año a año con definiciones precisas y puntuales sobre los diferentes conceptos que le competen. Se da respuesta en los siguientes términos.*

Sobre la prima de navidad para empleados de entidades territoriales, me permito informarle que a partir de la 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.

Como consecuencia, el Decreto 1045 de 1978¹, señala sobre la liquidación de la prima de navidad:

“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 905 de 2023², 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 los factores de salario señalados en el artículo 33 del Decreto 1045 de 1978, además se señala que se liquidará con base en el último salario devengado o en el último promedio mensual si fuera salario variable, es decir, en caso de salario variable, para la liquidación de la prima de navidad, se tomará como base, el promedio de lo devengado en el año respectivo o en el tiempo servicio, si éste fuera menor de un año.

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, entendiéndose 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.

Anotado lo anterior, es pertinente hacer la aclaración solicitada en su consulta, indicando que por un lado, las horas extras o el recargo dominical y festivo, no están contemplados como factores de salario para liquidar la prima de navidad y por tal motivo, es improcedente tenerlos como tal al momento de realizar la liquidación; no obstante, en caso de un salario variable, la liquidación de la prima de navidad deberá hacerse con base en el promedio del último salario devengado, teniendo en cuenta que el salario pudo tener variaciones con ocasión al pago de recargos dominicales y festivos; pero no es porque éstos últimos se tomen como factores de salario al liquidar la prima de navidad.

Finalmente, respecto de su segundo planteamiento, se indica que esta Dirección Jurídica, realiza la publicación de los conceptos emitidos, en la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar los conceptos más recientes, así mismo se informa trabajamos en la actualización de los instrumentos publicados.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Janne Alexandra Guzmán Quintero.

Revisó y Aprobó: Armando López Cortés.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 "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."

2 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: 2024-12-04 14:15:11