



**Función Pública**

## Concepto 54551 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20196000054551\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000054551

Fecha: 22-02-2019 03:01 pm

Bogotá D.C.

Referencia: REMUNERACIÓN. Salario. Definición de asignación básica, salario y sueldo. Factor salarial. Horas extras y recargos como factor salarial para liquidar la prima de servicios y la prima de navidad. Radicado: 2018-206-022388-2 del 23 de agosto de 2018

En atención a la comunicación de la referencia, me permito manifestarle lo siguiente:

1.- Inicialmente, en lo referente al alcance del término salario, la Corte Constitucional en sentencia [C-521](#) de 1995, magistrado ponente: Antonio Barrera Carbonell, señaló:

«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». (Subrayado nuestro)

Por su parte, el numeral [1.2](#) del artículo 1° del Decreto 190 de 2003 define la asignación básica, como:

«Remuneración fija u ordinaria que recibe mensualmente el empleado público sin incluir otros factores de salario y que, por ley, es la que corresponde a cada empleo según la denominación y grado dentro del sistema de nomenclatura y clasificación de empleos».

Ahora bien, en lo referente a la definición de sueldo, el Diccionario de la Real Academia Española, señala:

«Sueldo.

(Del lat. *solidus*).

1. m. Remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional».

De acuerdo a lo anterior, la asignación básica es la remuneración ordinaria que recibe mensualmente el empleado público, el salario, es además de la remuneración ordinaria o asignación básica, todo lo que recibe el empleado como contraprestación directa y onerosa del servicio y el sueldo es la remuneración asignada por el desempeño en un empleo.

2.- De otra parte, respecto a la inclusión de las horas extras, recargos nocturnos y dominicales y festivos recargos como factor salarial para liquidar la prima de navidad y la prima servicios, es preciso señalar los siguientes aspectos, a saber:

- Prima de navidad

El artículo 32 del Decreto ley 1045 de 1978, dispone:

«ARTICULO 32. 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 establecida otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado a 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. (Negrita y subrayado fuera del texto).

En este mismo sentido el Decreto 330 de 2018<sup>1</sup>, señala:

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. (Destacado nuestro)

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 se liquidará con base en el último salario devengado o en el último promedio mensual si fuera salario variable.

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 servido, si éste fuera menor de un año.

Frente a la definición de salario variable la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia de Casación de fecha 5 de octubre de 1987, manifiesta:

(...) 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, entendiendo 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 señalado en su consulta.

En virtud de lo expuesto, en caso de un salario variable, la liquidación de la prima de navidad debe hacerse con base en el promedio del último salario devengado.

#### - Prima de servicios

El Decreto [2278](#) de 2018, «Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto [2351](#) de 2014», establece:

«ARTÍCULO 1. Modificar el artículo 2 del Decreto [2351](#) de 2014, el cual quedará así:

ARTÍCULO 2º. La prima de servicios de qué trata el presente decreto se liquidará sobre los factores de salario que se determinan a continuación:

- a) La asignación básica mensual correspondiente al cargo que desempeña el empleado al momento de su causación
- b) El auxilio de transporte
- c) El subsidio de alimentación
- d) La bonificación por servicios prestados

PARÁGRAFO. El auxilio de transporte, el subsidio de alimentación y la bonificación por servicios prestados constituirán factor para la liquidación de la prima de servicios cuando el empleado los perciba.

(...»

De acuerdo a lo anterior, uno de los factores salariales para liquidar la prima de servicios es la asignación básica, entendida como la remuneración fija u ordinaria que recibe mensualmente el empleado público sin incluir otros factores de salario, tales como lo percibido por concepto de horas extras, recargos nocturnos y dominicales y festivos.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://www.funcionpublica.gov.co/eva) en el link «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,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con funciones de la Dirección Jurídica

Angélica Guzmán Cañón/JFCA/GCJ

12602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. «Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones».

---

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:05:26