



Función Pública

Concepto 17021 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000017021

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000017021

Fecha: 24-01-2019 12:42 pm

Bogotá D.C.

Referencia. PRESTACIONES SOCIALES. Reconocimiento y pago de la prima de navidad cuando el empleado durante el año estuvo encargado. - Reajuste de vacaciones pagadas por terminación del encargo Radicado.20189000341612 de fecha 10 de diciembre de 2018

Acuso recibo de su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si a un empleado que se le pagaron las vacaciones con el salario del empleo en el cual se encontraba en encargo en vacancia definitiva, se le debe realizar ajuste del valor pagado por concepto de vacaciones, en razón a que quien ocupó el primer lugar en la lista de elegibles debe posesionarse del empleo antes de la terminación de las vacaciones de aquel, quien regresa a su cargo titular.

Sobre el particular, me permito manifestarle que el Decreto [1045](#) de 1978¹ establece:

“ARTÍCULO 17.- De los factores salariales para la liquidación de vacaciones y prima de vacaciones. Para efectos de liquidar tanto el descanso remunerado por concepto de vacaciones como la prima de vacaciones de que trata este decreto, se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario, siempre que correspondan al empleado en la fecha en la cual inicie el disfrute de aquellas:

- 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;
- g) La bonificación por servicios prestado.

En caso de interrupción de las vacaciones por las causales indicadas en el artículo 15 de este Decreto, el pago del tiempo faltante de las mismas

se reajustará con base en el salario que perciba el empleado al momento de reanudarlas.” (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con la anterior norma, la liquidación de las vacaciones de un empleado público se deberá realizar teniendo en cuenta el salario que ostenta el empleado al momento de iniciar el disfrute, nótese que la norma no habla del momento de causarse el derecho a las vacaciones, sino del momento de iniciar el disfrute.

Así las cosas, y atendiendo lo dispuesto en el artículo 18 del citado decreto, que establece que “El valor correspondiente a las vacaciones que se disfruten será pagado, en su cuantía total, por lo menos con cinco (5) días de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado”, es viable manifestar que un empleado público que se encuentra disfrutando de su período de vacaciones no verá afectada la liquidación de las mismas por la terminación de un encargo, pues como lo indica la norma, su reconocimiento y pago se debió realizar mínimo cinco (5) días antes de iniciar el disfrute de las mismas.

Ahora bien, es necesario resaltar que el inciso final del artículo 17 del Decreto 1045 (arriba transcrito) indica que en el evento que las vacaciones hayan sufrido aplazamiento o interrupción, es viable que la entidad reliquide las mismas, ajustándolas al salario que perciba el empleado al momento de iniciar o reanudar sus vacaciones.

En conclusión, es pertinente manifestar que el empleado público que se encuentre disfrutando de sus vacaciones, no verá afectada su remuneración por terminación de un encargo, pues el reconocimiento y pago de las mismas se debió realizar mínimo cinco días antes de iniciar el disfrute de las mismas; la excepción la constituye, el hecho de que las vacaciones sufran de interrupción o aplazamiento, eventos en los cuales procede que se reajuste al salario que recibe el empleado al momento de iniciar o reanudar el disfrute.

Ahora bien, con relación a su segunda inquietud relacionada con el reconocimiento y pago de la prima de navidad cuando el empleado durante el año estuvo encargado, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

El artículo 32 del Decreto 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. (Subrayado fuera del texto).

En este mismo sentido el Decreto 1101 de 2015, señala:

“ARTICULO 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 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, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable”.

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, 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 No. 86641 de fecha 29 de Marzo de 2011 emitido por el Ministerio de Protección Social, refirió:

“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 señalado en su consulta.

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

Con fundamento en lo expuesto, y en criterio de esta Dirección Jurídica como el empleado fue objeto de encargo durante el año, la prima de navidad deberá ser liquidada con base en el salario que estuviere percibiendo a 30 de noviembre.

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

Para mayor información al respecto, le informo que a través de la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo”, podrá consultar más de 3000 conceptos emitidos por la Dirección Jurídica en temas de su competencia.

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con funciones de la Dirección Jurídica

Luis Fernando Núñez

12602.8.4

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.”

Fecha y hora de creación: 2024-09-30 13:57:22