



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000217251

Fecha: 05/01/2016 05:05:58 p.m.

Bogotá D. C.,

Doctora

**SANDRA MARITZA GIRALDO CARMONA**

Subdirectora Administrativa y Financiera (E)

Institución Universitaria Conocimiento e Innovación para la Justicia CIJ

Sede Paloquemao Carrera 28 No.17A-00 Piso 8

Bogotá D.C.

**Ref.: PRESTACIONES SOCIALES.** Prima de navidad, pago proporcional prestaciones. **Rad. 20152060208882** de 12 de noviembre de 2015.

Respetada doctora:

En atención al oficio de la referencia, y teniendo en cuenta que mediante oficio No. 20156000215871 de 29/12/2015 se solicitaron términos para emitir el concepto correspondiente, me permito dar respuesta a la misma así:

1.- Con respecto al reconocimiento de la prima de navidad para empleados que se encuentran en la situación de encargo, le informo lo siguiente:

A los empleados de la institución Conocimiento e Innovación para la Justicia (CIJ), se les aplica en materia de administración de personal las norma que rigen para los empleados públicos de la Fiscalía General de la Nación. En ese sentido, el Decreto Ley 36 de 2014 señala lo siguiente:

*"Artículo 14°. RÉGIMEN DE PERSONAL. A los empleados administrativos del Establecimiento Público de Educación Superior - Conocimiento e Innovación para la Justicia (CIJ)- se les aplicará en materia de administración de personal y de carrera, el régimen general establecido para los servidores de la Fiscalía General de la Nación."*

Por su parte, el Decreto 021 de 2014, "Por el cual se expide el régimen de las situaciones administrativas en las que se pueden encontrar los servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas", establece en cuanto a la situación

administrativa del encargo en la Fiscalía General de la Nación, señala lo siguiente:

**“ARTÍCULO 6o. DEFINICIÓN.** Hay encargo cuando se designa temporalmente a un servidor de la Fiscalía General de la Nación o de las entidades adscritas, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular desvinculándose o no de las propias de su cargo.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicios en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del servidor.

**ARTÍCULO 7o. DIFERENCIA SALARIAL.** El servidor encargado tiene derecho a percibir la diferencia salarial entre el sueldo de su empleo y el señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre y cuando el titular no lo esté devengando.”

A su vez, el artículo 18 de la Ley 344 de 1996 dispone:

“Los servidores públicos que sean encargados, por ausencia temporal del titular, para asumir empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, no tendrán derecho al pago de la remuneración señalada para el empleo que se desempeña temporalmente, mientras su titular la esté devengando”.

Sobre el encargo la Corte Constitucional, mediante sentencia C-428 de 1997, estableció:

“El empleado encargado no puede recibir la remuneración del empleo para el cual ha sido asignado provisionalmente, pues ello supondría una doble carga prestacional para la Administración pública por un mismo empleo y, además, una doble remuneración para el encargado, quien, dada la naturaleza excepcional y transitoria del encargo, en ningún momento deja de recibir el salario correspondiente al empleo que originalmente desempeña y al cual regresará luego de cumplido el encargo. Permitir que quien desempeña un empleo por encargo temporal reciba la asignación del titular estando éste devengándola, contraviene lo dispuesto en los artículos 122 y 128 de la Constitución Política”

Tal como lo señala el Decreto No. 021 de 2014, el servidor público encargado tendrá derecho mientras dure el encargo, a percibir la diferencia de la remuneración señalada para el empleo que desempeña temporalmente, siempre y cuando el titular no la esté devengando.

El encargo presenta un doble carácter: constituye a la vez una situación administrativa y también una modalidad transitoria de provisión de empleos; el encargo puede ser total o parcial, lo que indica que en el primer caso el funcionario se desliga de las funciones que le son propias y asume todas las del nuevo empleo; para el segundo caso asume solo una o algunas de ellas, el encargo se produce por ausencia temporal o definitiva del titular.

En cuanto al salario que se debe tener en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales del empleado que se encuentra encargado, esta Dirección considera, por regla general, que deberán ser liquidadas con base en la asignación básica mensual que esté percibiendo el empleado al momento de la liquidación, salvo que las normas vigentes dispongan otra cosa.

Para el caso de la prima de navidad, es necesario acudir a lo dispuesto en el artículo 32 del 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., que señala:

**"Artículo 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 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.(...)"*

Esta disposición se encuentra modificada por el artículo 17 del Decreto 1101 de 2015, "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", la cual establece:

**"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 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 acuerdo con lo anterior la prima de navidad de un empleado que se encuentra encargado se liquidará con el salario que se encuentre devengando a 30 de noviembre de cada año.

2.- Con respecto a su segundo interrogante, referente a la forma de realizar la liquidación de la prima de navidad si el empleado que no ha estado vinculado todo el año de servicio, se reitera lo señalado el inciso segundo del artículo 17 del Decreto 1101 de 2015 que preceptúa que 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.

3. Respecto a su tercer interrogante, respecto a un servidor que se vincula el primer día hábil del mes pero éste no corresponde al 1° (ejemplo 4 de enero de 2016), esta Dirección considera que se hace imposible la posesión del empleo en días no laborales, como lo son los dominicales, festivos (1° de enero de 2016) y los días sábados cuando no son hábiles para la entidad. Por tanto, siendo este un hecho ajeno a la voluntad tanto de la persona como de la administración, debe reconocer la totalidad del mes respectivo.

4. Respecto a su interrogante referente a cuales son los elementos salariales y prestacionales que la administración paga en forma proporcional cuando el empleado no ha trabajado el año completo de servicio, le informo que los elementos que se reconocen por el tiempo efectivamente laborado son los siguientes: Auxilio de Cesantías, Vacaciones,

001-00000000



Prima de Vacaciones, Prima de Servicios, Prima de Navidad, y Bonificación por Servicios Prestados.

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

Cordialmente,

*Mónica L. Herrera Medina*  
**MÓNICA LILIANA HERRERA MEDINA**  
Asesora con Funciones de la Dirección Jurídica.

Jhonn Vicente Cuadros/MLHM  
600.4.8.