



FUNCIÓN PÚBLICA

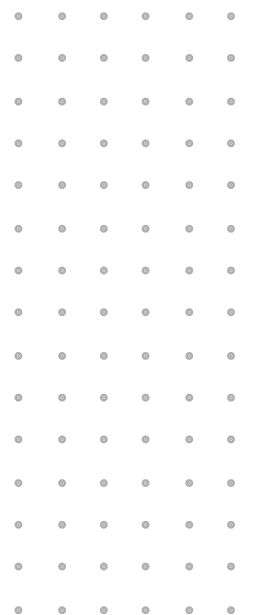
GUÍA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:

Régimen prestacional y salarial de los empleados públicos

DEL ORDEN NACIONAL

VERSIÓN 2
DIRECCIÓN JURÍDICA

FUNCIÓN PÚBLICA
NOVIEMBRE 2018



FUNCIÓN PÚBLICA



GUÍA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:

Régimen prestacional y salarial de los empleados públicos

DEL ORDEN NACIONAL



VERSIÓN 2

DIRECCIÓN JURÍDICA

BOGOTÁ, D.C., COLOMBIA

NOVIEMBRE 2018

Fernando Antonio Grillo Rubiano

Director

Claudia Patricia Hernández León

Subdirectora

Ángela María González Lozada

Secretaria General

Fernando Augusto Segura Restrepo

Director de Participación, Transparencia y
Servicio al Ciudadano

María Magdalena Forero Moreno

Directora de Gestión del Conocimiento

Armando López Cortés

Director Jurídica

Francisco Camargo Salas

Director de Empleo Público

Juan Pablo Remolina Pulido

Director de Desarrollo Organizacional

María del Pilar García González

Directora de Gestión y Desempeño
Institucional

Luz Stella Patiño Jurado

Jefe de Oficina de Control Interno

Julio César Rivera Morato

Jefe Oficina de Tecnología
de la Información y las Comunicaciones

Diana María Bohórquez Losada

Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

Equipo de trabajo

Mónica Liliana Herrera Medina

Daniela Castellanos Marulanda

Carolina Cardona Aristizábal

Francisco Javier Gómez Burgos

Ernesto Andrés Fagua Zorrilla

Dirección Jurídica

Diseño y Diagramación

Nohora Susana Bonilla Guzmán

Oficina Asesora de Comunicaciones

**Departamento Administrativo de la Función
Pública**

Carrera 6 No 12-62, Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 739 5656 / 86 - Fax: 739 5657

Web: www.funcionpublica.gov.co

eva@funcionpublica.gov.co

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.

CONTENIDO

1. Régimen prestacional.....10

1.1 Prestaciones sociales 10

1.1.1. VACACIONES 12

Definición12

¿Quiénes tienen derecho?14

Fundamento legal15

Fechas en las cuales se reconoce y factores para tener en cuenta para su liquidación15

Eventos que no interrumpen el tiempo de servicios para efectos de su disfrute16

Compensación en dinero17

No solución de continuidad para efectos del disfrute de vacaciones18

Aplazamiento e interrupción de las vacaciones20

Vacaciones colectivas21

Prescripción21

Conceptos relevantes21

1.1.2. PRIMA DE VACACIONES 26

Definición26

Fundamento legal27

¿Quiénes tienen derecho?28

1.1.3. BONIFICACIÓN POR RECREACIÓN 28

Definición y características28

Fundamento legal30

Conceptos relevantes31

1.1.4. AUXILIO DE CESANTÍAS 31

Definición y características31

Comparación entre dos regímenes36

Fundamento legal37

Anticipo de cesantías	39
Trámite para la solicitud del anticipo de las cesantías	40
Intereses sobre cesantías	42
No solución de continuidad para efectos del reconocimiento	42
Jurisprudencia	43
Conceptos relevantes	43

1.1.5. DOTACIÓN DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.....45

Definición	45
Fundamento legal	46
¿Quiénes tienen derecho?	46
Características	46
Tipos de calzado y vestido de labor	47
Fechas en las cuales se reconoce	47
Conceptos relevantes	47

1.1.6. PRIMA DE NAVIDAD 49

Definición	49
Fundamento legal	50
¿Quiénes tienen derecho?	50
No solución de continuidad para su reconocimiento	51
Conceptos relevantes	51

1.1.7. BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN PARA GOBERNADORES Y ALCALDES 52

Definición	52
Fundamento legal	52
¿Quiénes tienen derecho?	52
Conceptos relevantes	55

1.2 Prestaciones sociales a cargo del sistema de seguridad social..... 56

1.2.1. AUXILIO DE MATERNIDAD 56

Definición	56
Fundamento legal	56

Características	57
Procedencia de la licencia por maternidad en casos de aborto.....	60
Efectos jurídicos de la licencia por maternidad.....	60
Derechos de la mujer en estado de embarazo.....	60
Prohibición de despido de mujer embarazada.....	61
Licencia por paternidad.....	62
Definición	62
Fundamento legal	62
Características	63
Período de lactancia	63
Características del período de lactancia	64
1.2.2. LICENCIA POR ENFERMEDAD	64
Definición	64
Características	65
Fundamento legal	65
1.2.3. ACCIDENTE DE TRABAJO	66
Definición	66
Fundamento legal	66
¿Cuáles son las obligaciones del empleador derivadas del Sistema General de Riesgos Laborales?	67
¿Cuáles son las obligaciones del trabajador derivadas del Sistema General de Riesgos Laborales?.....	68

1.3. Prestaciones en el sistema de riesgos laborales 69

1.3.1. ENFERMEDAD GENERAL	69
1.3.2. ACCIDENTE LABORAL	69
1.3.3. AUXILIO FUNERARIO	70
Definición	70
¿Quiénes tienen derecho a su reconocimiento?	71
Fundamento legal	71

1.4 Prestaciones sociales a cargo de la caja de compensación familiar 72

1.4.1. SUBSIDIO FAMILIAR 72

Definición72

Fundamento legal72

Características73

¿Quiénes tienen derecho al subsidio familiar?73

2. Régimen salarial75

2.1. Elementos salariales 75

Salario75

Asignación básica76

Clases de salario77

Factor salarial79

Fundamento legal80

Elementos de salario creados por el Gobierno nacional para empleados públicos del orden nacional80

2.1.1. BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS 81

Definición81

Fundamento legal82

2.1.2 INCREMENTOS DE SALARIO POR ANTIGÜEDAD 83

Definición83

Fundamento legal83

2.1.3. PRIMA DE SERVICIOS 84

Definición84

Concepto relevante85

Fundamento legal86

2.1.4. RECONOCIMIENTO POR COORDINACIÓN 86

Definición86

Concepto relevante87

Fundamento legal87

2.1.5. PRIMA DE RIESGO 88

Definición88

Concepto relevante.....88

Fundamento legal89

2.1.6. SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN 89

Definición89

Fundamento legal91

2.1.7. AUXILIO DE TRANSPORTE 91

Definición91

Jurisprudencia92

Concepto relevante.....93

Fundamento legal93

2.1.8. VIÁTICOS..... 94

Definición94

Fundamento legal95

Jurisprudencia96

2.1.9. GASTOS DE REPRESENTACIÓN 96

Definición96

Concepto relevante.....99

Fundamento legal100

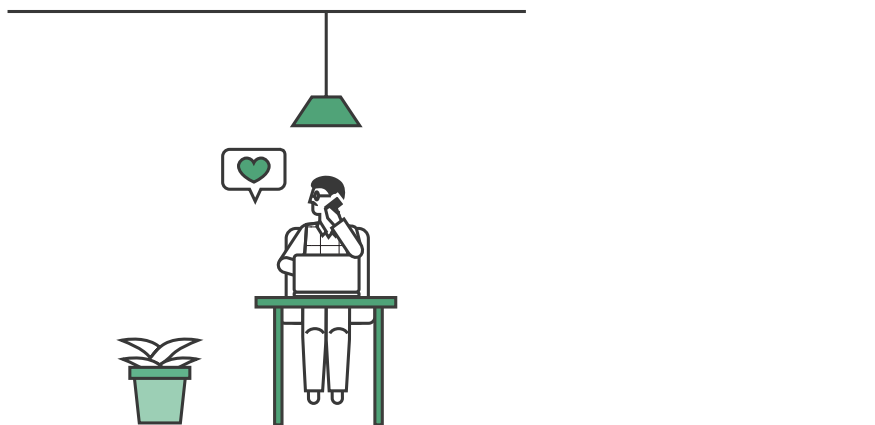
Presentación

El Departamento Administrativo de la Función Pública (en adelante Función Pública), órgano competente para emitir conceptos en materia salarial y prestacional de los empleados públicos, ha elaborado herramientas de información y consulta para que las entidades públicas cuenten con instrumentos que les permita la aplicación apropiada de las normas que regulan la administración de personal.

En esta oportunidad presentamos la guía “Régimen prestacional y salarial de los empleados públicos del orden nacional”, la cual contiene: ordenamiento jurídico, jurisprudencia actualizada y conceptos relevantes de la Dirección Jurídica de Función Pública, aplicables a quienes laboran en la administración pública del orden nacional. Lo anterior, permite al lector disponer de un documento con las normas, criterios de interpretación y sentencias vigentes y se constituye en una herramienta fundamental para la toma de decisiones en materia salarial y prestacional.

Este documento es una herramienta técnica que facilita la implementación de la política de Talento Humano que, a su vez, hace parte de la dimensión “Talento humano” del modelo integrado de planeación y gestión –MIPG. De manera que, esta Guía les permitirá a las entidades públicas desarrollar sus procesos de gestión estratégica con calidad e integridad para generar valor público.

Con este instrumento se busca difundir los lineamientos y orientaciones emitidas por Función Pública para la debida interpretación y aplicación de las normas en materia salarial y prestacional, de manera que sean interiorizadas por parte de las entidades y que contribuya al mejoramiento del quehacer de lo público.



1. Régimen Prestacional

1.1.

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, y de las indemnizaciones, en que no reparan perjuicios causados por el empleador.

La Corte Constitucional [C-823, 2006] ha abordado la clasificación y definición de las prestaciones sociales en los siguientes términos:

La ley laboral clasifica las prestaciones sociales a cargo del empleador en los siguientes dos grandes grupos:

Las prestaciones sociales comunes, que son aquellas que corren a cargo de todo empleador independientemente de su capital. Pertenecen a esta especie las prestaciones por accidente y enfermedad profesional, el auxilio monetario por

enfermedad no profesional, el calzado y vestido de labor, la protección a la maternidad, el auxilio funerario y el auxilio de cesantía.

Las prestaciones sociales especiales, que por el impacto económico que conllevan, están a cargo de ciertas empresas atendiendo a su capital, como son la pensión de jubilación, el auxilio y las pensiones de invalidez, escuelas, especialización, primas, servicios y el seguro de vida colectivo.

Tienen naturaleza de prestación social:

- * Vacaciones
- * Prima de vacaciones
- * Bonificación por recreación
- * Prima de navidad
- * Subsidio familiar
- * Auxilio de cesantías
- * Intereses a las cesantías, en el régimen con liquidación anual
- * Dotación de calzado y vestido de labor
- * Pensión de jubilación
- * Indemnización sustitutiva de pensión de jubilación
- * Pensión de sobrevivientes
- * Auxilio de enfermedad
- * Indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional
- * Auxilio funerario
- * Asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria, servicio odontológico
- * Pensión de invalidez
- * Indemnización sustitutiva de pensión de invalidez
- * Auxilio de maternidad
- * Bonificación de dirección para altos funcionarios del Estado

Prestaciones sociales a cargo del empleador:

- * Vacaciones
- * Prima de vacaciones

- * Bonificación por recreación
- * Prima de navidad
- * Auxilio de cesantías
- * Intereses a las cesantías, en el régimen con liquidación anual, administradas por un fondo privado
- * Dotación de calzado y vestido de labor
- * Bonificación de dirección para altos funcionarios del Estado

Cabe aclarar que las anteriores prestaciones sociales se instauran como un derecho mínimo para los trabajadores oficiales, en el entendido que estas pueden ser sobrepasadas, en virtud de lo que se prevea por el contrato de trabajo y demás mecanismos laborales que integran esta relación.

Precisiones legales y descripción de las prestaciones sociales a cargo del empleador

A continuación encontrará una reseña de cada una de las prestaciones sociales citadas, donde se precisa su fundamento legal, las condiciones para percibir las y demás características fundamentales:

1.1.1. VACACIONES



Definición

Las vacaciones son el descanso remunerado equivalente a quince (15) días hábiles a que tiene derecho el empleado después de haber laborado durante un (1) año en la respectiva entidad.

En relación con el derecho a disfrutar de las vacaciones, la Corte Constitucional [C-710, 2006] consideró:

Las vacaciones (...) se convierten en otra garantía con que cuenta el trabajador para su desarrollo integral, y como uno de los mecanismos que le permite obtener las condiciones físicas y mentales necesarias para mantener su productividad y eficiencia.

Dentro de nuestra legislación, las vacaciones están concebidas como prestación social y como una situación administrativa que consiste en el reconocimiento en tiempo libre y en dinero a que tiene derecho todo empleado público o trabajador oficial por haberle servido a la administración durante un (1) año; el monto de las mismas se liquidará con el salario devengado al momento de salir a disfrutarlas.

Conllevan como finalidad primordial procurar por medio del descanso la recuperación física y mental del servidor público, para que éste regrese a sus labores en la plenitud de sus capacidades y pueda contribuir eficazmente al incremento de la productividad del correspondiente organismo o entidad.

El Decreto Ley 1045 de 1978 regula las vacaciones para los empleados públicos y trabajadores oficiales del orden nacional, así:

ARTÍCULO 8o. DE LAS VACACIONES. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales. En los organismos cuya jornada semanal se desarrolle entre lunes y viernes, el sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones.

Con relación a los días hábiles, a que hace referencia la norma, el Consejo de Estado, Sección Cuarta, en sentencia de abril 29 de 1983, se pronunció al respecto en los siguientes términos:

La Sala considera esta una buena oportunidad para precisar el alcance de las disposiciones sobre los días hábiles e inhábiles. Por regla general los sábados son días hábiles, pero si la administración ha dictado alguna norma general que considera inhábiles los sábados estos no pueden contarse en los términos de la ejecutoria.

En este orden de ideas, corresponde a la administración establecer en cada caso en particular en qué casos el sábado se cuenta como día hábil para efectos de otorgar las vacaciones respectivas.

¿Quiénes tienen derecho?

Tienen derecho a disfrutar de vacaciones todos los empleados al servicio de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.

Estas reglas no se aplican al personal de las fuerzas militares y de policía que tengan un régimen de prestaciones especial.

Características

- * Se presenta la cesación transitoria en el ejercicio efectivo de las funciones y, por ende, la no concurrencia al sitio de trabajo durante el período previamente señalado en el correspondiente acto administrativo.
- * No se pierde la vinculación con la administración.
- * Solo se podrán acumular vacaciones hasta por dos años, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidades del servicio.
- * Genera vacancia temporal en el empleo.
- * También es viable proveer el empleo de manera temporal mediante encargo, caso en el cual, si se cumplen las condiciones de ley, es posible que la persona encargada devengue el salario del empleo objeto de encargo. Lo anterior, siempre y cuando su titular no la esté percibiendo o exista la respectiva disponibilidad presupuestal.

Fundamento legal

Las vacaciones encuentran su fundamento legal en las siguientes normas:

- * Decreto Ley 3135 de 1968, "por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales".
- * 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".
- * Decreto Ley 2150 de 1995, "por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la administración pública".
- * Ley 995 de 2005, "por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles".
- * Decreto 404 de 2006, "por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional".
- * Decreto 1083 de 2015, "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública".

Fechas en las cuales se reconoce y factores para tener en cuenta para su liquidación

De acuerdo con el artículo 12 del Decreto Ley 1045 de 1978, los empleados tienen derecho a disfrutar de sus vacaciones dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho y pueden ser concedidas de oficio o a petición de parte; así mismo, en el artículo 18 de la misma disposición se señala que el valor correspondiente a las mismas 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.

Una vez el empleado solicita sus vacaciones, estas serán concedidas por el jefe del organismo o por la persona a la cual se le haya delegado dicha función. En el artículo 17 del Decreto Ley 1045 de 1978 se encuentran señalados los factores que se deberán tener en cuenta para su liquidación, siempre que correspondan al empleado al momento de iniciar el disfrute de las vacaciones, los cuales se enlistan a continuación:

- * La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo.
- * Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto Ley 1042 de 1978.
- * Los gastos de representación.
- * La prima técnica.
- * Los auxilios de alimentación y de transporte.
- * La prima de servicios.
- * La bonificación por servicios prestados.

En caso de interrupción de las vacaciones por las causales indicadas en el artículo 15 del citado Decreto Ley, el pago del tiempo faltante de las mismas se reajustará con base en el salario que perciba el empleado al momento de reanudarlas.

Eventos que no interrumpen el tiempo de servicios para efectos de su disfrute

Tal como lo señala el artículo 22 del Decreto Ley 1045, no se entiende interrumpido el tiempo de servicios cuando la suspensión de las labores encuentre como fundamento alguna de las siguientes circunstancias:

- * La incapacidad no superior a ciento ochenta días ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo

- * El goce de licencia de maternidad o paternidad
- * El disfrute de vacaciones remuneradas
- * Los permisos obtenidos con justa causa
- * El cumplimiento de funciones públicas de forzosa aceptación
- * El cumplimiento de comisiones
- * La licencia por luto

Compensación en dinero

En materia de reconocimiento de vacaciones no disfrutadas por el empleado, el artículo 20 del Decreto Ley 1045 de 1978 establece que las vacaciones solo podrán ser compensadas en dinero en los siguientes casos:

- * Cuando el jefe del respectivo organismo así lo estime necesario para evitar perjuicios en el servicio público, evento en el cual solo puede autorizar la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un año.
- * Cuando el empleado público o trabajador oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces.

Sobre este tema, la Corte Constitucional (C-598, 1997) afirmó lo siguiente:

Las vacaciones constituyen un derecho del que gozan todos los trabajadores, como quiera que el reposo es una condición mínima que ofrece la posibilidad de que el empleado renueve la fuerza y la dedicación para el desarrollo de sus actividades. Las vacaciones no son entonces un sobresueldo sino un derecho a un descanso remunerado. Por ello, la compensación en dinero de las vacaciones está prohibida, salvo en los casos taxativamente señalados en la ley, puesto que la finalidad es que el trabajador efectivamente descanse. Una de las situaciones de excepción es en caso de que los trabajadores se desvincu-

len del servicio, y no hayan gozado de su derecho al descanso remunerado, pueden recibir una indemnización monetaria. (Subrayado añadido).

De modo que, las vacaciones son un descanso remunerado al cual tienen derecho los servidores públicos después de un año continuo de servicios, mientras que la compensación busca reconocer en dinero ese descanso para que el empleado no suspenda sus labores.

Ahora bien, cuando a un funcionario se le compensan en dinero las vacaciones, estas se deben liquidar y pagar computando los mismos quince (15) días hábiles contabilizados a partir de la fecha del inicio del descanso, incluidos para efecto de su pago los domingos y feriados contenidos entre el primero y el quinceavo día hábil, lo que dará 18, 21, 23, 25 o 27 días calendario, según el caso; de lo contrario, el empleado público estaría en notable desigualdad frente a los que disfrutaban en tiempo el descanso de los 15 días hábiles de vacaciones.

De esta manera, si las vacaciones se compensan por necesidades del servicio, se tendrá derecho al pago de quince (15) días hábiles liquidados con los factores señalados en el art. 17 del Decreto Ley 1045 de 1978, por año de servicios, a quince (15) días de salario por concepto de prima de vacaciones, a la bonificación por recreación y al reconocimiento de los servicios prestados durante los días que correspondían al tiempo de disfrute de las vacaciones que fueron compensadas.

No solución de continuidad para efectos del disfrute de vacaciones

En relación con la no solución de continuidad, es decir, la posibilidad de que el empleado acumule el tiempo de servicios para efectos del reconocimiento de elementos salariales o prestaciones, es importante tener en cuenta que el solo hecho de no transcurrir más de quince (15) días entre el retiro del empleado y su nueva vinculación con la administración, no faculta

a esta última para que la reconozca, pues para que esta figura proceda, deben darse los siguientes presupuestos:

- * Que en la nueva entidad a la que se vincule el empleado se aplique el mismo régimen salarial y prestacional que se aplicaba en la entidad de la cual se retiró.
- * Que la no solución de continuidad se encuentre expresamente consagrada en la norma.

Sin embargo, a partir de la expedición de la Ley 995 de 2005 y del Decreto 404 de 2006, las vacaciones, la prima de vacaciones y la bonificación por recreación se deben reconocer de forma proporcional al tiempo laborado en cada entidad, de forma tal que no resulta viable aplicar la figura de la “no solución de continuidad”.

Frente a este tema, el Consejo de Estado [Sala de Consulta y Servicio Civil, 1.848, 2007] consideró:

1. Cuando se produce el retiro de la entidad es obligación efectuar el pago proporcional de las vacaciones, o el empleado puede solicitar que no se le efectúe dicho pago porque va a continuar vinculado con la administración pública sin solución de continuidad ¿Es viable acceder a esta petición?

(...) La Sala responde:

Quando se produce el retiro de un servidor de una entidad debe procederse al pago de la compensación en dinero de las vacaciones en forma proporcional al tiempo laborado. Por tanto, no es viable acceder a la petición del servidor que solicite que no se le compensen en dinero por continuar vinculado a otra entidad del Estado.

De conformidad con lo anterior, al darse el retiro de un empleado de una entidad estatal, independientemente de su nueva vinculación, es deber de la entidad de la cual se retira el servidor reconocer y pagar proporcionalmente las vacaciones, la prima de vacaciones y la bonificación por recreación, de acuerdo con

el tiempo laborado. En el caso de darse una nueva vinculación, a partir de ese momento se empieza a contar el tiempo que establece la ley para efectos de generar el derecho a las prestaciones señaladas.

Aplazamiento e interrupción de las vacaciones

Las vacaciones pueden ser aplazadas por necesidades del servicio o interrumpidas por la misma causal y adicionalmente cuando se presenten las siguientes causales:

- * Incapacidad por enfermedad o accidente de trabajo, siempre que se acredite con certificado médico expedido por la entidad de previsión a la cual esté afiliado el empleado o trabajador, o por el servicio médico de la entidad empleadora en el caso de que no estuviere afiliado a ninguna entidad de previsión.
- * Incapacidad por maternidad o aborto, siempre que se acredite en los términos señalados para el caso de incapacidad por enfermedad o accidente de trabajo.
- * Otorgamiento de comisión al servidor.
- * Llamamiento a filas.
- * Licencia por luto.

El aplazamiento e interrupción de las vacaciones se debe decretar mediante resolución en la cual deben constar los motivos de la actuación. El disfrute pendiente en el caso del aplazamiento se hará efectivo en la fecha en que lo solicite el empleado y en el caso de la interrupción en la respectiva resolución se indicará la fecha de reanudación.

Es de anotar que, en el evento de interrupción de las vacaciones, cuando se programe el reanude y se haya presentado variación en el salario, el tiempo faltante de las mismas se reajustará con base en la nueva asignación.

Vacaciones colectivas

El artículo 36 del Decreto Ley 2150 de 1995 establece que para conceder vacaciones colectivas bastará la autorización de los ministros, directores de departamentos administrativos, superintendentes, directores de establecimientos públicos, gerentes de empresas industriales y comerciales y los jefes de unidades administrativas especiales.

Cuando se concedan vacaciones colectivas, aquellos servidores que no hayan completado el año continuo de servicio autorizarán por escrito al respectivo pagador de la entidad para que, en caso de darse su retiro, se descuente de sus emolumentos y prestaciones el valor recibido por descanso vacacional y prima de vacaciones.

Prescripción

Las vacaciones, a diferencia de los demás elementos salariales y prestacionales, tienen un término de prescripción especial que corresponde a 4 años, contados a partir de la fecha en la cual se haya causado el derecho. Este término aplica cuando no se hiciese uso de estas, sin existir aplazamiento o interrupción por parte de la administración.

Cabe resaltar que el aplazamiento de las vacaciones interrumpe el término de prescripción, siempre que se cumpla con el requisito señalado de la respectiva resolución motivada. De acuerdo con lo establecido en la norma, solo se podrán aplazar hasta dos períodos de vacaciones y únicamente por necesidades del servicio que impidan que el empleado se ausente de sus labores diarias.

Conceptos relevantes

REF.: PRESTACIONES SOCIALES- VACACIONES. ¿Es procedente la acumulación de períodos de vacaciones? Concepto 20116000127371 del 24 de noviembre de 2011.

"(...) De esta forma se concluye que efectivamente, la ley solo permite que se acumulen dos (2) períodos de vacaciones, cuando haya necesidad del servicio y siempre que esto obedezca a aplazamiento de las vacaciones decretado por resolución motivada; por lo tanto, no es posible que se dé una acumulación de las vacaciones superior a dos (2) años."

REF.: PRESTACIONES SOCIALES- VACACIONES. Frecuencia con la que se reconocen las vacaciones a quienes laboran en campañas antituberculosis. Concepto EE6275 del 21 de agosto de 2007.

"(...) En atención a su oficio de la referencia, trasladado a esta dirección por el Ministerio de la Protección Social, me permito remitirle el concepto EE003269 del 10 de abril de 2002 en el que esta Dirección se ocupa del tema. Respondiendo puntualmente a su pregunta en virtud del artículo 43 del Decreto 1848 de 1969, por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968, el personal científico que trabaje al servicio de campañas antituberculosas, así como los que laboren en el manejo y aplicación de rayos X y sus ayudantes tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada seis (6) meses de servicios."

REF.: PRESTACIONES SOCIALES- VACACIONES. ¿Se debe reajustar la liquidación de vacaciones cuando fueron disfrutadas en cambio de vigencia fiscal? Concepto 20126000122891 del 2 de agosto de 2012.

"(...) Con fundamento en lo expuesto, en concepto de esta Dirección, al empleado que se le reconocieron las vacaciones en diciembre de 2011 y disfrutó parte de ellas en enero del año 2012, liquidándolas con la cuantía de los factores que percibía a la fecha de la expedición del respectivo acto administrativo de autorización de las mismas, se considera que tiene derecho al reajuste de la liquidación de las vacaciones y de la respectiva prima, a partir del momento del incremento de la asignación básica, es decir, a partir del 1° de enero de 2012."

REF.: PRESTACIONES SOCIALES- VACACIONES. ¿Cómo opera el pago proporcional y la figura de la "solución de

continuidad” cuando se está en comisión en un cargo de libre nombramiento y remoción a otra entidad? Concepto No. 20156000195251 del 23 de noviembre de 2015.

“(…) Durante las comisiones, incluida la comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción, el empleado no rompe el vínculo laboral con la entidad en la cual se encuentra el empleo del cual es titular, razón por la cual no procede el pago proporcional o la compensación de las vacaciones por parte de la entidad donde el servidor ostenta derechos de carrera.

En consecuencia, en la comisión para ejercer empleos de libre nombramiento y remoción resulta viable la acumulación de tiempo de servicios para efectos del reconocimiento de vacaciones, y por lo tanto, la entidad en la que se preste el servicio al momento de obtener el derecho al disfrute –un año de servicios- es la competente para conceder y pagar las vacaciones.

En ese sentido, haciendo una interpretación armónica del concepto de Consejo de Estado se considera que la afirmación “(…) la entidad en la que se preste el servicio” hace referencia a la entidad donde se consolide el derecho.

No obstante, deberá tenerse en cuenta que cuando ocurre el retiro del cargo del empleo de libre nombramiento y remoción en el cual el empleado se encuentra nombrado, mediando la comisión respectiva para salvaguardar sus derechos de carrera, procederá el reconocimiento y pago de los elementos salariales y prestacionales con base en el sueldo que devengaba en dicho cargo. Lo anterior dado que allí si ocurre un retiro efectivo del servicio respecto al empleo de libre nombramiento y remoción.”

REF.: PRESTACIONES SOCIALES- VACACIONES. ¿Una vez se interrumpen las vacaciones, el empleado debe reintegrar los dineros cancelados? Concepto 20116000056061 del 25 de mayo de 2012.

“(…) De conformidad con las normas citadas siempre que hay una interrupción de vacaciones, el empleado tendrá derecho a que el valor de las mismas se reajuste con base en el salario que percibe al momento del reanude.

Atendiendo puntualmente su consulta, se considera que el empleado que no ha disfrutado la totalidad de las vacaciones a las que tiene derecho por su interrupción, no debe reintegrar el dinero que ya le fue cancelado por el período de vacaciones inicialmente concedidas, las cuales no disfrutó. La administración deberá concederle el período vacacional interrumpido en la fecha que se disponga para el efecto, para lo cual deberá reajustar los valores en el evento que haya cambiado de empleo - Secretario de Hacienda.”

REF.: PRESTACIONES SOCIALES- VACACIONES. ¿Es procedente que en una Contraloría Departamental requiere de la autorización de la Presidencia de la República para establecer vacaciones colectivas, o el Contralor tiene autonomía para establecerlas? Concepto 2012600060091 del 20 de abril de 2012.

(…) En relación con la posibilidad de decretar vacaciones colectivas para todos los empleados que prestan sus servicios en la Contraloría Departamental del Guainía, es necesario tener en cuenta que el Decreto 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”, consagra: “Artículo 19º.- De las vacaciones colectivas. Con la autorización previa de la Presidencia de la República, los jefes de los organismos a que se refiere el artículo segundo de este decreto podrán conceder vacaciones colectivas.”

Cuando se concedan vacaciones colectivas, aquellos servidores que no hayan completado el año continuo de servicio autorizarán por escrito al respectivo pagador de la entidad para que, en caso de que su retiro se cause antes de completar el año de labor, se descuente de sus emolumentos y prestaciones

el valor recibido por descanso vacacional y prima de vacaciones." (Negrilla y subrayado nuestro).

No obstante lo anterior, el Decreto número 2150 de diciembre 5 de 1995, "por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública", preceptúa:

"Artículo 36. DECISIÓN SOBRE VACACIONES COLECTIVAS. Para conceder vacaciones colectivas bastará la autorización de los ministros, Directores de departamentos administrativos, superintendentes, Directores de Establecimientos Públicos, gerentes de empresas industriales y comerciales y los Jefes de Unidades Administrativas Especiales."

Con base en las anteriores normas, un Contraloría Departamental no requiere de la autorización de la Presidencia de la República para conceder vacaciones colectivas. El Contralor Departamental, en virtud a su autonomía e independencia, tiene la facultad para establecerlas, de acuerdo con las necesidades del servicio."

REF.: PRESTACIONES SOCIALES- VACACIONES. ¿Resulta viable que el jefe de la entidad establezca el disfrute colectivo de vacaciones? Concepto 20126000046681 26 de marzo de 2012.

"(...) Así mismo, de las normas citadas, se desprende que los jefes de las entidades o en quien se delegue la competencia, tienen la facultad para conceder, aplazar, interrumpir o programar vacaciones colectivas, cuando las necesidades del servicio, así lo indiquen.

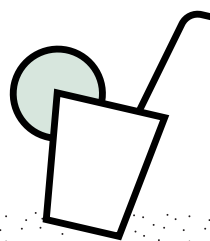
En este orden de ideas, siempre que la administración garantice el disfrute del descanso del empleado, se está dando cumplimiento a la finalidad de las vacaciones; en cuanto a la viabilidad de que se programen de forma colectiva, no se encuentra impedimento jurídico, en razón a que las normas lo permiten teniendo en cuenta las necesidades del servicio. En el nivel territorial, el jefe de la respectiva entidad podrá autorizar las vacaciones colectivas con fundamento en las normas generales que regulan la materia."

REF.: PRESTACIONES SOCIALES- VACACIONES. Compensación de las vacaciones ¿los días de liquidación son hábiles o calendario? Concepto 20126000109251 del 10 de julio de 2012.

“(…) Por lo tanto, cuando a un empleado se le compensan en dinero las vacaciones, éstas se deben liquidar y pagar computando los mismos quince (15) días hábiles contabilizados a partir de la fecha del inicio del descanso, es decir, 15 días hábiles incluidos para efecto de su pago los domingos y feriados contenidos entre el primero y el quinceavo día hábil, lo que dará 18, 21, 23, 25 o 27 días calendario, según el caso; de lo contrario, el empleado público estaría en notable desigualdad frente a los que disfrutaron el descanso de los 15 días hábiles de vacaciones.

De esta manera, si las vacaciones se compensan por necesidad del servicio, se tendrá derecho al pago de quince (15) días hábiles liquidados con los factores señalados en el artículo 17 del Decreto 1045 de 1978, por año de servicios, a quince (15) días de salario por concepto de prima de vacaciones, a la bonificación por recreación y al reconocimiento de los servicios prestados durante los días que correspondían al tiempo de disfrute de las vacaciones que fueron compensadas.”

1.1.2. PRIMA DE VACACIONES



Definición

Auxilio económico que percibe el empleado, por valor de quince (15) días de salario, con el fin de que disponga de más recursos para disfrutar de su período de descanso.

Es un reconocimiento que la Ley otorga a los servidores públicos al cumplir cada año de servicios, con el fin de que dispongan de mayores recursos económicos para lograr el goce pleno de las vacaciones.

La prima de vacaciones la otorga la ley cuando se tiene derecho a las vacaciones por haber laborado el período de servicios exigido, que por regla general es un año, esta prima se reconoce por las vacaciones disfrutadas o compensadas durante la vigencia de la relación laboral dentro de la que jurídicamente se generan los beneficios derivados de la vinculación de trabajo.

Fundamento legal

- * Decreto Ley 3135 de 1968, "por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales".
- * 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".
- * Decreto Ley, 2150 de 1995 "por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la administración pública".
- * Ley 995 de 2005, "por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles".
- * Decreto 404 de 2006, "por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional".
- * Decreto 1083 de 2015, "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública".

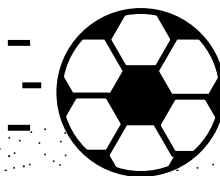
¿Quiénes tienen derecho?

Tienen derecho a percibir la prima de vacaciones los servidores que cumplan un año al servicio en la entidad y que vayan a empezar el disfrute de las vacaciones. En razón a su finalidad, serán pagadas por lo menos cinco (5) días antes de la fecha en la cual el empleado se disponga a disfrutar de las vacaciones y se liquida de acuerdo con los mismos factores salariales señalados para las vacaciones.

Esta prima no se perderá cuando al empleado le sean compensadas las vacaciones o cuando se retire de la entidad por motivos diferentes a destitución o abandono del cargo, y su prescripción está sujeta a las mismas condiciones señaladas para el caso de las vacaciones.

Finalmente, cabe resaltar que para el reconocimiento de la prima de vacaciones la figura de la "no solución de continuidad" no aplica, por cuanto a partir de la expedición de la Ley 995 de 2005 y el Decreto 404 de 2006 el pago se hace en forma proporcional.

1.1.3. BONIFICACIÓN POR RECREACIÓN



Definición y características

La bonificación por recreación se reconoce a los empleados públicos por cada periodo de vacaciones, en cuantía equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual que les corresponda en el momento de iniciar el disfrute del respectivo período vacacional. Así mismo, se reconoce cuando se compensen las vacaciones en dinero.

Respecto de la naturaleza de esta bonificación, se considera que a pesar de que la misma se encuentra establecida en una norma que regula elementos salariales, se trata de una prestación social por cuanto con ella no se remunera directamente el servicio y en cambio sí la necesidad de un auxilio adicional para vacaciones, característica propia de una prestación social.

Por otra parte, es importante señalar que esta prestación social, al reconocerse simultáneamente con las vacaciones y la prima de vacaciones, sigue la misma suerte de ellas en relación con la no aplicación de la figura de la "no solución de continuidad" y el consiguiente pago proporcional.

Finalmente, se entiende que se debe pagar al mismo tiempo que se paga la prima de vacaciones, dado que la norma establece que el reconocimiento de la bonificación por recreación se debe efectuar por lo menos con cinco (5) días hábiles de antelación a la fecha señalada para la iniciación del disfrute de las vacaciones.

Cabe resaltar que las prestaciones estudiadas tienen una íntima relación entre ellas, que obliga a que su reconocimiento se presente de forma conjunta. Por lo tanto, concluimos que en el momento en que un empleado cumpla el periodo de un año de servicios tiene derecho a disfrutar de las vacaciones, a razón de 15 días hábiles por cada año de servicios, que serán liquidadas con el salario devengado por el funcionario en el momento del disfrute; la prima de vacaciones, la cual es equivalente a quince días de salario por cada año de servicios y la bonificación por recreación, que corresponde a dos (2) días de la asignación básica mensual del empleado.

En este orden de ideas, cuando el empleado sale a disfrutar sus vacaciones, tiene derecho al pago de quince (15) días hábiles por año de servicios, a quince (15) días de salario por concepto de prima de vacaciones, los cuales se liquidan con los factores salariales que el empleado esté percibiendo a la fecha del dis-

frute, y al reconocimiento de los dos (2) días por bonificación especial de recreación.

En caso de que los empleados no las soliciten, la administración de la entidad podrá concederlas de oficio.

Una vez se ha iniciado el disfrute las vacaciones solo podrán ser interrumpidas por las causales señaladas expresamente en la norma: necesidades del servicio, incapacidad ocasionada por enfermedad, accidente de trabajo o maternidad, por el otorgamiento de una comisión o por el llamamiento a filas.

De modo que, la simple solicitud que realice el empleado o el trabajador, no se encuentra como una de las causales para interrumpir las vacaciones.

Fundamento legal

- * Decreto 451 de 1984, "por el cual se dictan unas disposiciones en materia salarial para el personal que presta servicios en los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas del orden nacional".
- * Ley 995 de 2005, "por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles".
- * Decreto 404 de 2006, "por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional".
- * Decreto 330 del 19 de febrero de 2018, "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".

Conceptos relevantes

REF.: PRESTACIONES SOCIALES. Compensación de vacaciones, prima de vacaciones y bonificación por recreación, por retiro del servicio. Concepto 20106000032441 del 34 de mayo de 2010.

"(...) Se considera que ante el retiro del servicio de un empleado, la entidad de la cual se retira debe proceder a compensar en dinero las vacaciones causadas en dicha entidad incluyendo la prima de vacaciones y la bonificación por recreación, así como la proporcionalidad del período servido en la misma, inferior a un año de servicios.

Lo anterior significa, que en el caso de darse una nueva vinculación, como en el caso en consulta, a partir de ese momento se empieza a contar el tiempo que establece la ley para efectos de generar el derecho a las vacaciones, la prima y la bonificación por recreación."

1.1.4. AUXILIO DE CESANTÍAS



Definición y características

A pesar de que las normas que la regulan no definen el auxilio de cesantías, se ha considerado por parte de nuestras Altas Cortes que:

Este auxilio corresponde a una suma de dinero que el empleador está obligado a pagar al trabajador a razón de un mes de sueldo o jornal por cada año de servicio a la finalización del contrato de trabajo, en el caso de los particulares; o en el caso de los públicos, un mes de sueldo o jornal por cada año de ser-

vicio, pero basado en el mismo fundamento jurídico y filosófico a una y otra clase de trabajadores: la relación de trabajo. (Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección II, Subsección A, 250002325000200304523 01 (0808-07), 2009)

Su objetivo o finalidad es:

Cubrir o prever las necesidades que se originan para el trabajador con posterioridad al retiro de una empresa, por lo que resulta un ahorro obligado orientado a cubrir el riesgo de desempleo. Se trata de un objetivo acorde con los principios de una Constitución humanista fundada en el respeto por la dignidad humana, en este caso del trabajador. (Corte Constitucional, C-823,2006).

La Corte Constitucional en sentencia T-314 de 1998 reiteró lo expuesto en sentencia T-661 de 1997:

“(…) El auxilio de cesantía que se establece en la legislación laboral colombiana, se articula como una obligación a cargo del empleador y a favor del trabajador, y originariamente se consagró como eventual remedio frente a la pérdida del empleo. Los requisitos, modalidades y oportunidad para cumplir con esta prestación, son asuntos que la misma ley se encarga de desarrollar. //‘Se trata sin duda, de una figura jurídica que responde a una clara orientación social en el desarrollo de las relaciones entre empleador y trabajador, estableciéndose un mecanismo que busca, por un lado, contribuir a la mengua de las cargas económicas que deben enfrentar los asalariados ante el cese de la actividad productiva, y por otro –en el caso del pago parcial de cesantía–, permitir al trabajador satisfacer sus necesidades de capacitación y vivienda. //‘Ahora bien: la clara relación que existe entre la estructura formal y la función social que cumplen las cesantías no aminora su naturaleza obligatoria. Tratamos, pues, con verdaderas obligaciones de derecho que tienen una vocación solidaria que fortalece el vínculo jurídico existente entre dos partes y que refuerza su necesidad de cumplimiento’//Se trata de un verdadero derecho económico que no puede ser desconocido por el empleador o por la autoridad estatal, sin vulnerar derechos fundamentales, pues constituye el ahorro he-

cho por el trabajador durante el lapso laborado, y se incrementa con el transcurso del tiempo (...) El conjunto de obligaciones que se originan en la relación de trabajo –y fundamentalmente las prestaciones sociales–, han de ser proporcionadas al tiempo de servicio prestado, oportunamente canceladas, y reconocidas de la misma forma a todas las personas que cumplan con los requisitos consagrados en la ley, sin que haya lugar a discriminación o tratamiento diferenciado.”

Respecto del desarrollo normativo que ha tenido este auxilio, el Consejo de Estado [Sala de Consulta y Servicio Civil, 1448, 2002] señaló:

Las leyes 6ª de 1945 y 65 de 1946 y los decretos 2767 de 1945 y 1160 de 1947, tuvieron aplicación inicial para el sector público en los órdenes nacional, seccional y local. Tales normas contemplaron el derecho al auxilio de cesantía por todo el tiempo trabajado a razón de un mes de sueldo por cada año de servicios continuos o discontinuos y proporcionalmente por las fracciones de año. Para efectos de su liquidación se dispuso tener en cuenta el último salario fijo devengado –a menos que hubiere tenido variación en los tres últimos meses, en cuyo caso la liquidación se haría por el promedio de lo devengado en los últimos doce meses, o en todo el tiempo de servicio, si éste fuere menor de doce meses– y todo lo recibido por el trabajador a cualquier otro título y que implique directa o indirectamente retribución ordinaria y permanente de servicios, tales como las primas, sobresueldos y bonificaciones. La preceptiva jurídica no contemplaba hasta este momento pago alguno por concepto de intereses.

Así, el régimen de cesantías tenía carácter retroactivo y, en tal virtud, se tenía en cuenta el último sueldo devengado por el servidor público para efectos de liquidar la prestación por todo el tiempo de servicios¹. De esta manera, el pago efectuado siempre era actualizado, pero no en proporción a lo realmente devengado por el servidor por cada año de servicios, lo que causó un desequilibrio en el sistema, sin perjuicio de que el

1 En la actualidad algunas personas continúan cobijadas por este régimen.

mismo fuera, en principio, más favorable para el trabajador; y se dice en principio porque se parte del supuesto que el trabajador día a día podría mejorar su situación laboral y, por ende, su salario, lo cual no siempre ocurre. (...)

(...) con la expedición del decreto 3118 de 1968 empieza en el sector público - particularmente en la rama ejecutiva nacional - el desmonte de la llamada retroactividad de las cesantías, para dar paso a un sistema de liquidación anual. "...el cual beneficia al empleador en la medida en que rebaja el monto de la carga prestacional, pero a cambio, el trabajador por su parte puede verse favorecido con aumentos salariales mayores."² El nuevo régimen contempló, para proteger el auxilio contra la depreciación monetaria y en cierta manera para compensar la desventaja por la supresión de la retroactividad, el pago de intereses sobre las cesantías por el Fondo a sus afiliados. Cabe resaltar que en este régimen corresponde al Fondo pagar los intereses señalados en la ley mediante la administración de las sumas que por doceavas partes depositan en él las entidades mencionadas, equivalentes a las cesantías anuales. Este sistema refleja de mejor manera la realidad laboral, en el sentido que la prestación se liquida con base en lo que real y efectivamente ha devengado el trabajador en toda su vida laboral.

No obstante lo anterior, en el orden territorial el auxilio monetario en estudio se siguió gobernando, entre otras disposiciones, por el literal a) del artículo 17 de la Ley 6ª de 1945 y los artículos 1º del Decreto 2767/45, 1º de la Ley 65/46 y 1º, 2º, 5º y 6º del Decreto 1160/47, normatividad que para el sistema retroactivo de liquidación, reconocimiento y pago de las cesantías aún se aplica, sin que haya lugar al pago de intereses".

Teniendo en cuenta lo señalado, en nuestra legislación existen actualmente dos regímenes de liquidación de cesantías: el anualizado y el retroactivo, los cuales tienen características especiales; **el régimen de liquidación de cesantías por retroactividad** se caracteriza por su reconocimiento con base en el último salario realmente devengado, o el promedio de lo

² Consejo de Estado, Sección segunda, Subsección B, 13874, 1999.

percibido en el último año de servicios, en caso de que durante los últimos tres meses de labores el salario devengado hubiera sufrido modificaciones, o con base en todo el tiempo si la vinculación hubiera sido inferior a un año, en forma retroactiva, sin lugar a intereses, con fundamento en lo establecido en los artículos 17 de la Ley 6ª de 1945, 1° del Decreto 2767 de 1945, 1° y 2° de la Ley 65 de 1946, 2° y 6° del Decreto 1160 de 1947 y 2° del Decreto 1252 de 2002, lo cual es aplicable a aquellos servidores vinculados antes del 30 de diciembre de 1996.

El régimen de **liquidación de cesantías por anualidad**, fue creado para los trabajadores del sector privado con la Ley 50 de 1990, pero con la entrada en vigencia de la Ley 344 de 1996, se extendió a los públicos del nivel territorial y consiste en que el empleador el 31 de diciembre de cada año debe liquidar las cesantías por anualidad o fracción, consignando el valor correspondiente al fondo de cesantías al que se encuentre afiliado el empleado, lo cual cubre a las personas **vinculadas a partir del 31 de diciembre de 1996**. Este régimen posee como características principales, la afiliación obligatoria a un Fondo Administrador de cesantías, la liquidación anualizada y el pago de intereses sobre las cesantías.

El régimen de liquidación de cesantías por anualidad, fue creado para los trabajadores del sector privado con la Ley 50 de 1990, pero con la entrada en vigencia de la Ley 344 de 1996, se extendió a los públicos del nivel territorial y consiste en que el empleador el 31 de diciembre de cada año debe liquidar las cesantías por anualidad o fracción, consignando el valor correspondiente al fondo de cesantías al que se encuentre afiliado el empleado, lo cual cubre a las personas vinculadas a partir del 31 de diciembre de 1996. Este régimen posee como características principales, la afiliación obligatoria a un Fondo Administrador de cesantías, la liquidación anualizada y el pago de intereses sobre las cesantías.

Posteriormente, con la expedición de la Ley 432 de 1998, se permitió que el personal vinculado al sector territorial pudiera, al igual que los nacionales, afiliarse al Fondo Nacional de Ahorro para que este administre sus cesantías, reconozca los intereses, los proteja contra la pérdida del valor adquisitivo de la moneda y, además, contribuya a la solución del problema de vivienda y educación." [Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, 1448, 2000].

En nuestra legislación existen actualmente dos regímenes de liquidación de cesantías:

- * **Régimen de cesantías con liquidación anualizada:** se caracteriza por la liquidación de las cesantías de manera anual, cancelando igualmente un interés sobre el valor causado.
- * **Régimen de cesantías con liquidación retroactiva:** se caracteriza por una liquidación al final de la de la relación laboral con el último sueldo devengado. No contempla el pago de intereses sobre las cesantías.

Comparación entre los dos regímenes

	RÉGIMEN ANUALIZADO	RÉGIMEN RETROACTIVO
Liquidación	El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación de la relación laboral o del contrato de trabajo.	Las cesantías se liquidan al término de la relación laboral con el último sueldo devengado
Intereses	Contempla el pago de intereses sobre las cesantías.	No contempla el pago de intereses sobre las cesantías.
Anticipos	Permite el pago anticipado de cesantías, en los casos previstos en la ley.	Permite el pago anticipado de cesantías, en los casos previstos en la ley.

Cobertura	Este régimen es propio de los servidores públicos nacionales desde la expedición del Decreto 3118 de 1968 y de empleados territoriales desde la vigencia de la Ley 344 de 1996 y específicamente para empleados del sector salud del nivel territorial desde la vigencia de la Ley 100 de 1993.	Por regla general, en él se encuentran los servidores públicos del nivel territorial vinculados antes de la entrada en vigencia de la Ley 344 de 1996.
Administración	Todos los empleados deben encontrarse afiliados a un Fondo Administrador de cesantías, bien sea uno privado o al Fondo Nacional del Ahorro. Los empleados de la Rama Ejecutiva del nivel nacional son afiliados forzosos de este fondo.	Permite el pago anticipado de cesantías, en los casos previstos en la ley.
Consignación de las cesantías	Los empleadores deben consignar el valor de las cesantías antes del 15 de febrero del año siguiente. El incumplimiento de esta obligación, cuando el empleado se encuentra afiliado a un fondo privado genera una sanción para el empleador consistente en un día de salario por cada día de retraso a favor del empleado. Cuando el empleado se encuentra afiliado al Fondo Nacional del Ahorro se genera una sanción para el empleador a favor de dicho Fondo.	No existe obligación de que los dineros sean manejados por un fondo privado.

Fundamento legal

- * Ley 6 de 1945, “por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo”.
- * Ley 65 de 1946, “por la cual se modifican las disposiciones sobre cesantía y jubilación y se dictan otras”.
- * Decreto 1160 de 1947, “sobre auxilio de cesantía”
- * 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".

- * Ley 50 de 1990, "por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones".
- * Ley 244 de 1995, "por medio de la cual se fijan términos para el pago oportuno de cesantías para los servidores públicos, se establecen sanciones y se dictan otras disposiciones".
- * Ley 344 de 1996, "por la cual se dictan normas tendientes a la racionalización del gasto público, se conceden unas facultades extraordinarias y se expiden otras disposiciones".
- * Ley 432 de 1998, "por la cual se reorganiza el Fondo Nacional de Ahorro, se transforma su naturaleza jurídica y se dictan otras disposiciones".
- * Decreto 1453 de 1998, "por el cual se reglamenta la Ley 432 de 1998, que reorganizó el Fondo Nacional de Ahorro, se transformó su naturaleza jurídica y se dictan otras disposiciones".
- * Decreto 1252 de 2000, "por el cual se establecen normas sobre el régimen prestacional de los empleados públicos, los trabajadores oficiales y los miembros de la fuerza pública".
- * Ley 1064 de 2006, "por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".
- * Ley 1071 de 2006, "por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación".

Anticipo de cesantías

Los anticipos sobre las cesantías proceden de acuerdo con el régimen en el cual se encuentre el servidor, así:

1. Los servidores afiliados a Fondos Privados de Cesantías vinculados a partir del 31 de diciembre de 1996, podrán utilizar las cesantías parciales para la compra de vivienda, liberación de gravámenes hipotecarios y reparaciones locativas citadas en el Decreto 2755 de 1966 “por el cual se reglamenta el parágrafo 3o del artículo 13 de la Ley 6a de 1945 en cuanto a la cesantía parcial de los trabajadores oficiales (empleados y obreros)”; además, según el numeral 3 del artículo 102 de la Ley 50 de 1990, para financiar estudios superiores del cónyuge, compañero, hijos y aun del mismo servidor público.
2. Los servidores vinculados a partir del 31 de diciembre de 1996 afiliados al Fondo Nacional de Ahorro , podrán utilizar las cesantías parciales exclusivamente para compra de vivienda o lote para edificarla, construcción de vivienda en lote del afiliado o de su cónyuge o compañero(a) permanente, mejora de la vivienda propia del afiliado o de su cónyuge o compañero(a) permanente, liberación total o parcial o gravamen hipotecario constituido sobre la vivienda del afiliado o de su cónyuge o compañero(a) permanente, amortización de crédito otorgado por el Fondo Nacional de Ahorro al afiliado y/o para adelantar estudios ya sea del empleado, su cónyuge o compañero(a) permanente o sus hijos en atención a lo señalado en la Ley 1071 de 2006 “por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación”.
3. Los servidores (empleados públicos y trabajadores oficiales) con régimen retroactivo de cesantías, es decir, los vinculados con anterioridad al 31 de diciembre de 1996, podrán

utilizar las cesantías parciales para los fines establecidos en el Decreto 2755 de 1966, esto es, para la adquisición de su casa de habitación, para la liberación de gravámenes hipotecarios que afecten la casa de habitación de su propiedad, o de su cónyuge, y se hayan constituido para satisfacer el pago total o parcial del precio de la misma y para reparaciones y ampliaciones de su casa de habitación, o de la cónyuge.

Trámite para la solicitud del anticipo de las cesantías

De acuerdo con lo señalado en la Ley 1071 de 2006, el anticipo o retiro definitivo de cesantías deberá tramitarse de la siguiente forma:

1. Cuando el empleado presenta la solicitud de liquidación de cesantías, bien sean definitivas o parciales y cumple con todos los requisitos, la entidad administradora y pagadora tendrá un plazo de 15 días hábiles para expedir la resolución que corresponda. En aquellos casos que se establezca que la solicitud se encuentra incompleta, se deberá informar al interesado para que este allegue o complete los requisitos faltantes, para lo cual la entidad tendrá un plazo de diez días hábiles. Una vez que el empleado allegue los documentos que certifiquen los requisitos faltantes, se empezará a contar el término de 15 días hábiles.
2. Una vez se ha expedido la Resolución por parte de la entidad, se tendrá un plazo máximo de cuarenta y cinco días hábiles para cancelar las cesantías, este término sin perjuicio del establecido para el Fondo Nacional de Ahorro.
3. Cuando la entidad no reconoce las cesantías de los empleados en el plazo establecido, deberá reconocer un día de salario por cada día de retraso, hasta que se haga el pago efectivo de las mismas. No obstante, cuando se logre demostrar por parte de la entidad, que la demora en el pago

se produjo por causa imputable al empleado, podrá repetir contra este.

4. Finalmente, las cesantías deberán ser liquidadas de acuerdo con los factores salariales señalados en el artículo 45 del Decreto Ley 1045 de 1978, siempre que el empleado los esté percibiendo al momento de la liquidación; así:

- * La asignación básica mensual.
- * Los gastos de representación y la prima técnica.
- * Los dominicales y feriados.
- * Las horas extras.
- * Los auxilios de alimentación y transporte.
- * La prima de Navidad.
- * La bonificación por servicios prestados.
- * La prima de servicios.
- * Los viáticos que reciban los funcionarios y trabajadores en comisión cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta días en el último año de servicio.
- * Los incrementos salariales por antigüedad adquiridos por disposiciones legales anteriores al Decreto Ley 710 de 1978.
- * La prima de vacaciones.
- * El valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio.
- * Las primas y bonificaciones que hubieran sido debidamente otorgadas con anterioridad a la declaratoria de inexequibilidad del artículo 38 del Decreto 3130 de 1968.

Nota

Respecto del valor de la sanción consagrada en el párrafo del artículo 5° de la Ley 1071 de 2006, es importante señalar que el mismo fue modificado por el artículo 88 de la Ley 1328 de 2009, en cuanto a que “En todos los eventos en los que la Nación o las entidades públicas, de cualquier orden, deban cancelar intereses por mora causados por obligaciones a su

cargo, la indemnización de perjuicios o la sanción por mora no podrá exceder el doble del interés bancario corriente vigente al momento de la fecha establecida legalmente para realizar el pago".

Intereses sobre las cesantías

El régimen de cesantías con liquidación anualizada contempla el pago de intereses sobre las cesantías. El numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 al respecto afirma:

Cuando el servidor se encuentra afiliado a un Fondo Administrador de cesantías privado, el empleador cancelará al trabajador el intereses legal del 12% anual o proporcional por fracción, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.

Las normas que regulan el régimen de cesantías con liquidación retroactivo no contempla el pago de intereses, por lo cual no procede dicho reconocimiento.

No solución de continuidad para efectos del reconocimiento

Para que proceda el reconocimiento de la "no solución de continuidad" en el pago de elementos salariales y prestacionales, dicha figura se debe encontrar contemplada expresamente en las normas que regulan la materia; situación que en el caso de las cesantías con liquidación retroactiva y anualizada no se presenta. Se considera que cuando el empleado con cesantías en régimen retroactivo o anualizado renuncia a la entidad y se vincula en otra, incluso al día siguiente, se presenta una terminación de la relación laboral y, por lo tanto, hasta esa fecha se liquidan las cesantías, empezándose una nueva relación laboral, que, en el caso de las cesantías retroactivas, implica un cambio al régimen anualizado.

Jurisprudencia

Frente a la acumulación de tiempos para efectos del pago de las cesantías, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, en pronunciamiento del 8 de noviembre de 1995, expediente número 7801, señaló que::

(...) Para efectos de la cancelación del auxilio de cesantías, el tiempo de servicios prestados a diferentes entidades de derecho público no son acumulables –no existe disposición legal que así lo contemple–, fuerza concluir que carece de fundamento jurídico la pretensión del accionante, más aún si se tiene en cuenta que la Personería del Distrito Especial de Bogotá, según lo demuestran las pruebas allegadas a los autos, le canceló al actor en forma definitiva el auxilio de cesantía a que tenía derecho (fls. 23 y 24) al producirse su retiro de dicha entidad.

Frente a claros mandatos superiores, que no permiten la acumulación del tiempo servido en diferentes entidades de derecho público para liquidación del auxilio de cesantía (...)

Conceptos relevantes

REF.: PRESTACIONES SOCIALES-CESANTÍAS. Concepto 20136000048711 del 3 de abril de 2013.

“(...) De acuerdo con lo señalado, de las cesantías que se encuentren consignadas en el Fondo Nacional del Ahorro los afiliados podrán solicitar anticipos, siempre que los mismos correspondan a uno de los siguientes criterios:

- * Compra de vivienda o lote para edificarla;
- * Construcción de vivienda en lote del afiliado o de su cónyuge o compañero(a) permanente;
- * Mejora de la vivienda propia del afiliado o de su cónyuge o compañero(a) permanente;
- * Liberación total o parcial de gravamen hipotecario constituido sobre la vivienda del afiliado o de su cónyuge o compañero(a) permanente, y

- * Amortización de crédito otorgado por el Fondo Nacional de Ahorro al afiliado.
- * Operación de leasing habitacional destinada a la financiación de la vivienda familiar del trabajador."

REF.: PRESTACIONES SOCIALES-CESANTÍAS. ¿Es procedente solicitar un anticipo de cesantías para adelantar estudios de educación superior por parte de los servidores públicos? Concepto 20126000052911 del 9 de abril de 2012.

"(...) independientemente del régimen y de la entidad administradora de las cesantías, los servidores públicos podrán utilizar el anticipo de sus cesantías para adelantar estudios ellos mismos, su cónyuge o compañero(a) permanente o sus hijos."

REF.: PRESTACIONES SOCIALES-CESANTÍAS. ¿Procede el anticipo de cesantías para compra de inmueble respecto del servidor público que ya posee vivienda? Concepto 20126000056921 del 16 de abril de 2012.

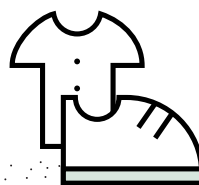
"(...) De esta forma y en concepto de esta Dirección jurídica, el anticipo de cesantías para la adquisición de vivienda de quien ya posee, no va en contra de la finalidad de las cesantías y tampoco se encuentra restringido en la normativa sobre la materia.

En cuanto al eventual seguimiento que debería seguir la administración a la destinación que realicen los empleados de sus cesantías, se considera que no se produce una desmejora ni afectación para los dineros de la entidad sino para el mismo empleado cuando este decide solicitar anticipos de cesantías para fines distintos a los consagrados en las normas sobre la materia, la administración debe presumir que la sustentación que el empleado presenta para que se le autorice el anticipo es cierta, igualmente los documentos que presenta gozan de presunción de legalidad."

REF.: PRESTACIONES SOCIALES-CESANTÍAS. ¿Resulta viable la aplicación de la “no solución de continuidad” para el reconocimiento de cesantías? Concepto 20116000011491 del 9 de febrero de 2011.

“(…) Al ser la ‘no solución de continuidad’ una situación excepcional, mientras no se encuentre expresamente prevista su procedencia, no es aplicable la misma, así se cumpla la condición de no haber transcurrido más de quince días entre el retiro del empleado y su nueva vinculación con la Administración. Teniendo en cuenta lo señalado, le informo que las normas que regulan los regímenes de cesantías existentes –anualizado y retroactivo– no contemplan la solución de continuidad para el pago de dicha prestación por lo cual, en concepto de esta Dirección jurídica, las cesantías deberán ser canceladas por la entidad anterior hasta su causación y el Departamento Nacional de Planeación deberá a su vez cancelar las que se causen desde el momento de la vinculación, atendiendo a las características del régimen en el que se encuentran los servidores.”

1.1.5. DOTACIÓN DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR



Definición

La dotación es una prestación social consistente en la entrega gratuita y material de un vestido y un calzado a cargo del empleador y para uso del servidor en las labores propias del empleo que ejerce. La entrega de esta dotación para el trabajo no constituye salario ni se computa como factor de este en ningún caso.

De conformidad con el artículo 5 del Decreto 1978 de 1989, la dotación de calzado y vestido de labor consiste en “Las pren-

das apropiadas para la clase de labores que desempeñen los trabajadores beneficiarios, de acuerdo con el medio ambiente en donde cumplen sus actividades." El artículo 6 (ibídem) establece que las entidades definirán el tipo de prendas teniendo en cuenta la naturaleza y tipo de función del trabajador y el medio ambiente en el cual debe desarrollarla.

Fundamento legal

- * Ley 70 de 1988, "por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público".
- * Decreto 1978 de 1989, "por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 70 de 1988".

¿Quiénes tienen derecho?

Tienen derecho a la dotación de calzado y prendas para el trabajo, los empleados que ejercen cargos en el sector público, siempre que su remuneración mensual sea inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente.

Características:

- * El trabajador debe tener vinculación permanente mediante una relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo.
- * El empleado debe encontrarse al servicio de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y Sociedades de Economía Mixta tanto en el orden nacional como en las entidades territoriales.
- * Se debe haber laborado para la respectiva entidad por lo menos tres (3) meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro.
- * La dotación deberá ser utilizada en el ejercicio de las funciones, so pena de perder el derecho a recibirla en el período siguiente.

Tipos de calzado y vestido de labor

De conformidad con el artículo 6 del Decreto 1978 de 1989, las entidades definirán el tipo de calzado y vestido de labores correspondientes, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- * Naturaleza y tipo de actividad que desarrolla la entidad;
- * naturaleza y tipo de función que desempeña el trabajador;
- * clima, medio ambiente, instrumentos, materiales y demás circunstancias y factores vinculados directamente con la labor desarrollada.

Fechas en las cuales se reconoce

La entrega deberá realizarse los días 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre de cada año.

Conceptos relevantes

REF.: PRESTACIONES SOCIALES – DOTACIÓN. ¿Cuáles son los requisitos para tener derecho a la dotación? Concepto 20126000109181 del 10 de Julio de 12.

“(…) Tienen derecho a recibir la dotación los servidores públicos y trabajadores oficiales que se encuentren al servicio de los ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos, Unidades Administrativas Especiales, Empresas Industriales o Comerciales de tipo oficial y Sociedades de Economía Mixta tanto en el orden nacional como en las entidades territoriales; quienes estén vinculados al servicio de 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, o a empleos públicos de las Juntas Administrativas Locales, de las Instituciones de Educación Superior, de las Instituciones de Educación Primaria, Secundaria y media vocacional, como personal administrativo.

Los requisitos para acceder al derecho a la dotación son: que el servidor reciba una asignación básica mensual inferior a dos salarios mínimos legales vigentes, y que haya cumplido más de tres meses al servicio de la entidad.

Se debe precisar que el derecho a percibir esta prestación social y la correlativa obligación de su entrega no surgen sino hasta las fechas expresamente señaladas en la norma, es decir, 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre, razón por la cual en criterio de esta Dirección tendrá derecho a ella el funcionario que para esas fechas esté devengando una remuneración mensual inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente."

REF.: PRESTACIONES SOCIALES – DOTACIÓN. ¿Es procedente reconocer la dotación en dinero? Concepto 20126000032791 del 1 de marzo de 2012.

"(...) En caso de que el derecho a la dotación haya sido causado en debida forma, por tratarse de una obligación indiscutible de la entidad, procede el reconocimiento y pago directo de la misma en especie, sin necesidad de pronunciamiento judicial que así lo ordene, siempre y cuando la obligación no haya prescrito y el empleado continúe laborando al servicio de la entidad.

Por otra parte, cuando el empleado se haya retirado del servicio, sin que se le hubiera dado la dotación respectiva, procederá la indemnización respectiva o el reconocimiento y pago del derecho en dinero.

En conclusión, la dotación se entregará en especie, siempre y cuando no haya prescrito este derecho y el servidor tenga vigente el vínculo laboral. Mientras el vínculo laboral se mantenga vigente no hay lugar al pago en dinero, únicamente habrá lugar a reconocer la dotación en dinero cuando el servidor se retire del servicio y la administración le deba su reconocimiento."

REF.: PRESTACIONES SOCIALES – DOTACIÓN. ¿Es procedente hacer entrega de la dotación dentro del periodo res-

pectivo, cuando el empleado ha hecho uso de una licencia ordinaria? Concepto 20116000098091 del 9 de septiembre de 2011.

(...) El suministro de calzado y vestido de labor surge como obligación a cargo de los empleadores y consiste en un pago en especie con el fin de cubrir la necesidad de indumentaria que se origina en la misma relación laboral, condicionado a que el servidor público devengue una remuneración mensual inferior a dos veces el salario mínimo legal mensual vigente y debe laborar para la respectiva entidad por lo menos tres (3) meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro.

En este orden de ideas, el empleado que se encuentra en licencia por incapacidad médica, o por licencia no remunerada o por suspensión en el ejercicio de sus funciones, presenta una interrupción en el servicio, lo cual no se ajusta a las normas citadas, y adicionalmente esta Dirección ha considerado que la dotación de calzado y vestido de labor tiene por finalidad ser utilizada por el empleado en el ejercicio de sus funciones, aspecto este que no se cumple en el caso de los servidores públicos a los cuales se refiere, razón por la cual no habrá lugar a que se entregue dicho beneficio durante estas situaciones administrativas."

1.1.6. PRIMA DE NAVIDAD



Definición

La prima de navidad es una prestación social que consiste en el pago del empleador al servidor en la primera quincena del mes de diciembre. La suma es equivalente a un (1) mes del salario que corresponde con el cargo desempeñado a treinta (30) de noviembre de cada año.

Fundamento legal

- * Decreto Ley 3135 de 1968, “por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales”.
- * 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”.
- * Decreto 330 de 2018, “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”.

¿Quiénes tienen derecho?

Tiene derecho a recibir la prima de navidad todo empleado público o trabajador oficial por haber servido durante todo el año civil. En el evento de que el empleado no haya laborado todo el año, 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.

Para el reconocimiento y pago de la prima de Navidad se tendrán en cuenta los siguientes factores, establecidos en el artículo 33 del Decreto Ley 1045 de 1978:

- * La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo.
- * Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto Ley 1042 de 1978.
- * Los gastos de representación.

- * La prima técnica, cuando constituya factor de salario.
- * Los auxilios de alimentación y de transporte.
- * La prima de servicios y la de vacaciones.
- * La bonificación por servicios prestados.

No solución de continuidad para su reconocimiento

Los empleados del nivel territorial, así como los trabajadores oficiales, tienen derecho a percibir la prima de Navidad por un año de servicio y en el evento en que el empleado no haya laborado durante todo el año. El pago de esta prestación se realizará de forma proporcional de acuerdo con los meses completos laborados; por lo que se encuentra excluida la utilización de la figura de la “no solución de continuidad.”

Conceptos relevantes

REF.: VARIOS - APORTES PARAFISCALES. ¿Es procedente el pago proporcional de la prima de navidad, cuando no ha se ha prestado servicios durante el año completo?
Concepto: 20126000133501 del 23 de junio de 2012.

“(…) Acerca del pago proporcional de la prima de navidad, resulta necesario tener presente la previsión establecida por el Gobierno Nacional en el decreto salarial anual para este año Decreto 853 del 25 de abril de 2012, artículo 17, el cual establece:

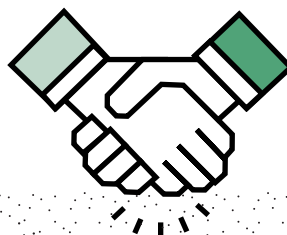
“Artículo 17. PRIMA DE NAVIDAD. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad. (...)”

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 los términos de la disposición citada, la prima de navidad cuando no se ha servido durante todo el año civil se debe pagar en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado. Es decir, que para el mes de servicios que no se alcanzó a laborar el mes completo es viable el pago proporcional de los días laborados en el mes.

De acuerdo con los términos de la norma, se entiende modificado el inciso segundo del artículo 32 del Decreto 1045 de 1978, que contemplaba el pago de una doceava por cada mes completo de servicios."

1.1.7. BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN



Definición

Reconocimiento en dinero del equivalente a cuatro, seis, siete u ocho veces el salario mensual, según sea el caso, compuesto por la asignación básica más gastos de representación, pagaderos en abril, agosto y diciembre en tres (3) contados iguales.

Fundamento legal

- * Decreto 3150 de 2005, "por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional."
- * Decreto 2699 de 2012, "por el cual se compilan unas disposiciones en materia prestacional."

¿Quiénes tienen derecho?

- * Los ministros, directores de departamento administrativo
- * Viceministros
- * Subdirectores de departamento administrativo

- * Alto comisionado en la Consejería Presidencial para la Paz
- * Ministro consejero
- * Alto Consejero Presidencial
- * Secretario privado de la Presidencia de la República
- * Secretarios de la Presidencia de la República
- * Consejero presidencial; director de programa Presidencial
- * Consejero auxiliar 1125
- * Subdirector general
- * Subdirector de operaciones, alto asesor de seguridad nacional
- * Director del programa presidencial "Colombia Joven"
- * Jefes de área y asesora grados 13 y 14 de la Presidencia de la República
- * Secretarios generales de ministerios y departamentos administrativos
- * Directores administrativos, financieros, técnicos u operativos de Ministerio y Departamento Administrativo
- * Directores, gerentes o presidentes de establecimientos públicos
- * Director de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil
- * Director de la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales, y directores de unidades administrativas especiales con personería jurídica
- * El oficial de las Fuerzas Militares o de la Policía Nacional destinado en comisión para desempeñar las funciones de jefe de la casa militar
- * Presidente del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior Mariano Ospina Pérez (Icetex)
- * Director general del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (Icfes)
- * Gerente general de la sociedad Hotel San Diego S.A. – Hotel Tequendama
- * Gerente de la Industria Militar (Indumil)
- * Gerente de la Caja Promotora de Vivienda Militar, Presidente del Servicio Aéreo a Territorios Nacionales (Satena)

- * Gerente de la Corporación de la Industria Aeronáutica Colombiana (Ciac)
- * Director General de la Caja de Previsión Social de Comunicaciones (Caprecom)
- * Los Comisionados de la Comisión Nacional del Servicio Civil (Cnsc)
- * Secretario General del Senado de la República y Cámara de Representantes Grado 14. Subsecretarios Generales Grado 12
- * Secretarios de las comisiones constitucionales y legales permanentes grado 12 y subsecretarios de las comisiones constitucionales y legales permanentes de ambas corporaciones y subsecretarios auxiliares de ambas corporaciones
- * Director general de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP)
- * Director general y presidente de Agencia Estatal de Naturaleza Especial
- * Gerente y presidente de las entidades que se rigen por el Decreto 508 de 2012 y por las disposiciones que lo modifiquen
- * Presidente de la Empresa Colombiana de Petróleos S. A., Ecopetrol S. A.
- * Gerente general del Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo (Fonade)
- * Presidente de la Financiera de desarrollo Territorial (Findeter)
- * Presidente de la Previsora S.A., Compañía de Seguros
- * Presidente Fiduciaria la Previsora S.A. (Fiduprevisora)
- * Presidente de Positiva, Compañía de Seguros S.A.
- * Presidente de la Central de Inversiones S.A. (CISA)
- * Presidente de la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones)

Conceptos relevantes

REF.: PRESTACIONES SOCIALES. ¿Es procedente reconocer la bonificación de dirección a los miembros del Consejo Directivo de un Establecimiento Público del orden nacional? Concepto 20126000004931 del 12 de enero de 2012.

“(…) Es de anotar que el Decreto 3150 de 2005, aplica únicamente para los cargos que allí se relacionan que son del Orden Nacional.

Por lo anterior, en criterio de esta Dirección Jurídica se considera que no es viable reconocer la bonificación de dirección a los miembros del Consejo Directivo del Establecimiento Público Colegio de Boyacá, dado que no se encuentran expresamente consagrados dentro del campo de aplicación del Decreto 3150 de 2005.”

REF.: ¿Puede el pensionado, que es elegido alcalde, devengar la bonificación de dirección de dicho empleo?

RAD.: ER. 488-07. Concepto EE987 del 13-feb.-07.

El pensionado que es elegido alcalde, una vez que renuncia a la mesada pensional tiene derecho a recibir el salario de dicho empleo más las correspondientes prestaciones sociales, por lo cual tiene derecho al pago de la bonificación de Dirección establecida en el Decreto 4353 de 2004 como una prestación social a favor de alcaldes y gobernadores.

1.2.1. AUXILIO DE MATERNIDAD**Definición**

La prestación social por maternidad es un derecho de toda trabajadora en estado de embarazo y consiste en el descanso de dieciocho (18) semanas remuneradas. Si es parto múltiple, se ampliará en dos (2) semanas más, las cuales se liquidarán “con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso” (numeral 1° del artículo 1 de la Ley 1822 de 2017). Se trata, de un derecho laboral de carácter sustantivo con efectos económicos y temporales en la relación laboral de la cual se origina, en favor del sector de los trabajadores públicos y privados, a cargo del sistema de régimen contributivo al cual se encuentre afiliada, o del propio empleador si no lo está, independiente-mente de si estén o no cobijadas por el sistema integral de seguridad social en salud de la Ley 100 de 1993.

Todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica, según lo dispuesto en el numeral 4° del artículo 1° de la Ley 1822 de 2017, se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

Fundamento legal

- * **Código Sustantivo del Trabajo** (Artículos 236 y 239)
- * **Decreto Ley 3135 de 1968**, “por el cual se prevé la

integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales." (Artículo 21)

- * **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." (Artículo 39)
- * **Ley 100 de 1993**, "por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones" (Artículos 206 y 207)
- * **Ley 909 de 2004**, "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."
- * **Ley 1468 de 2011**, "por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones."
- * **Ley 1822 de 2017** "por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones."
- * **Decreto 1083 de 2015**, "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."
- * **Decreto 780 de 2016**, "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social."

Características

- * De acuerdo con el numeral 1° del artículo 1 de la Ley 1822 de 2017: "Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso."

- * Tiene como finalidad el descanso, recuperación de la madre y la atención del recién nacido.
- * La licencia remunerada por maternidad debe concederse a la empleada desde la fecha en que el servicio médico respectivo lo indique. Para ello le expedirá el certificado correspondiente.
- * Esta prestación económica será reconocida por la entidad prestadora de salud en la que se encuentre afiliada la madre y se requerirá que la afiliada cotizante hubiere efectuado aportes durante los meses que correspondan al período de gestación de conformidad con el artículo 2.1.13.1 del Decreto Único Reglamentario 780 de 2016.
- * Cuando por inicio de la vinculación laboral en el caso de las trabajadoras dependientes, y en el caso de las trabajadoras independientes, se hubiere cotizado por un período inferior al de la gestación se reconocerá y pagará proporcionalmente como valor de la licencia de maternidad un monto equivalente al número de días cotizados frente al período real de gestación.
- * En los casos en que, durante el período de gestación de la afiliada, el empleador o la cotizante independiente no haya realizado el pago oportuno de las cotizaciones, habrá lugar al reconocimiento de la licencia de maternidad siempre y cuando, a la fecha del parto se haya pagado la totalidad de las cotizaciones adeudadas con los respectivos intereses de mora por el período de gestación.

La Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia, como es el caso de la Sentencia T-1116 de veintiocho (28) de octubre de 2005. M. P. doctor Jaime Córdoba Triviño, explicó sobre el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad:

“(…) En suma, las mujeres que han tenido un contrato de trabajo durante el período de gestación tienen derecho al pago de la licencia de maternidad. Si el empleador no pagó al Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) las correspon-

dientes cotizaciones, está obligado a asumir directamente el pago de la licencia. Si realizó tardíamente los aportes, y la EPS no lo ha requerido, se entiende que esta se allana a la mora del empleador y debe pagar la licencia, sin perjuicio de las acciones que pueda emprender contra aquel. Si el empleador realizó oportuna e integralmente los aportes, la EPS será la responsable del pago.

La madre podrá reclamar a través de la acción de tutela el pago de la licencia arbitrariamente negada, dentro del año siguiente al parto, cuando: (1) cumpla con los requisitos legales para acceder al derecho, y (2) se vulnere su derecho al mínimo vital.

Se presume la vulneración del derecho al mínimo vital de la madre y su hijo o hija recién nacida si ella devenga un salario mínimo o si el salario es su única fuente de ingreso. Esta presunción se ve reforzada si se trata de madres cabezas de familia. Sin embargo, la Corte ha considerado que la EPS o el empleador pueden desvirtuar la presunción de afectación del mínimo vital, demostrando, por ejemplo, que la actora tiene ingresos muy superiores a aquellos que originan tal presunción o que tiene otras fuentes de ingreso suficientes para satisfacer sus necesidades.

Finalmente, la acción procede solo si es interpuesta dentro del año siguiente al nacimiento del o la menor, pues pasado este tiempo se entiende que no existe conexidad entre el no pago de la licencia de maternidad y la posible afectación del derecho al mínimo vital.

En virtud de lo anterior, corresponde al juez de tutela verificar el cumplimiento de los requisitos mencionados para acceder a la licencia de maternidad, así como determinar si es procedente la reclamación de la misma a través de la acción de tutela."

Así mismo, la Corte Constitucional en sentencia T-382/07 del dieciocho (18) de mayo de dos mil siete (2007). M. P. doctor Nilson Pinilla Pinilla, reitera su posición frente a la procedencia del pago de la licencia de maternidad cuando no se han hecho

los aportes al sistema de seguridad social durante todo el período de gestación. En la providencia se señaló:

“(...) Es posible solicitar mediante acción de tutela el reconocimiento de la licencia de maternidad y el pago de la suma de dinero que corresponda, cuando el mínimo vital de la madre y del hijo recién nacido dependa directamente de su cancelación y, de tal suerte, la madre puede pedir por esta vía el pago de la licencia durante todo el primer año de vida, pues de ello depende cubrir necesidades adicionales, que surgen después del nacimiento.”

Procedencia de la licencia por maternidad en casos de aborto

En este caso, el artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 1822 de 2017.

Efectos jurídicos de la licencia por maternidad

De acuerdo con los artículos 2.2.5.5.13 y 2.2.5.5.14 del Decreto 1083 de 2015, la licencia por maternidad no interrumpe el tiempo de servicios y se tendrá derecho a las prestaciones económicas señaladas en la normativa que las regula, las cuales estarán a cargo de la entidad de seguridad social competente.

Derechos de la mujer en estado de embarazo

De acuerdo con lo señalado en la Ley 909 de 2004, la mujer en estado de embarazo que se encuentre vinculada a un cargo público cuenta con las siguientes medidas especiales de protección:

- * Cuando la mujer embarazada ocupe un cargo de carrera que deba suprimirse por razones del servicio y la misma haya optado por la reincorporación y esta no fuere posible, además de la indemnización a que tiene derecho, la entidad deberá pagarle a título de indemnización por maternidad los salarios que se causen desde la fecha de supresión del empleo hasta la fecha probable del parto y efectuar el pago mensual a la correspondiente entidad promotora de salud de la parte que le corresponde, en los términos de ley, durante toda la etapa de gestación y los tres meses posteriores al parto. Además, tendrá derecho a que la respectiva entidad de seguridad social le reconozca el valor de las dieciocho (18) semanas por concepto de la licencia remunerada por maternidad.
- * La declaratoria de insubsistencia del nombramiento de una empleada de carrera en estado de embarazo por calificación no satisfactoria de servicios, sólo podrá producirse dentro de los ocho (8) días siguientes al vencimiento de la licencia por maternidad biológica o por adopción o de la licencia correspondiente, en el caso de aborto o parto prematuro no viable.

Prohibición de despido de mujer embarazada

La maternidad gozará de la protección especial del Estado y en ese sentido el artículo 2° de la Ley 1822 de 2017, señala:

1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.
2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

3. Las trabajadoras que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.
4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Licencia por paternidad

Definición

Es una situación administrativa que le permite al padre compartir con su recién nacido (a), con el objetivo primordial de privilegiar los derechos del menor, es decir, lo perseguido por el legislador es garantizar la efectividad de los derechos inherentes a la misma circunstancia del nacimiento.

Fundamento legal

- * **Ley 1822 de 2017**, “por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones”.
- * **Decreto 1083 de 2015**, “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.”

Características

- * El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad, esta licencia opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.
- * La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.
- * Como soporte para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad se deberá presentar a la EPS el Registro Civil de Nacimiento a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. Esta licencia opera igual para el caso de los niños prematuros y adoptivos.

Nota

- * La licencia de paternidad no interrumpe el tiempo de servicio.
- * La duración de la licencia por paternidad será por término el fijado por la ley, sin que el mismo pueda ser aumentado o disminuido por el servidor o el empleador.

Período de lactancia

Las trabajadoras que estén en periodo de lactancia tendrán una hora diaria para que puedan amamantar a su hijo.

A continuación, las especificaciones y características del periodo de lactancia:

Como una de las garantías establecidas para las trabajadoras que han tenido hijos, se encuentra establecido el período de lactancia, el cual consiste en el tiempo diario de que dispone

la mujer, para efectos de desplazarse a su hogar, a fin de amamantar a su hijo recién nacido.

Características del período de lactancia

- * La trabajadora contará con una hora diaria, que podrá repartirse en dos turnos de treinta minutos cada uno.
- * Este tiempo se computa como jornada laboral y se reconoce de igual forma.
- * Se reconoce hasta los seis (6) meses de edad del recién nacido.
- * El empleador está en la obligación de conceder más descansos si la trabajadora presenta certificado médico que así lo justifique.
- * Durante este período de lactancia, la madre cuenta con una protección especial que consiste en que no podrá ser despedida por este motivo

1.2.2. LICENCIA POR ENFERMEDAD



Definición

En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad, todo empleado público tendrá derecho a que la respectiva entidad de previsión social a la que se encuentre afiliado, le pague, durante el tiempo de la enfermedad, los siguientes conceptos:

Cuando la enfermedad fuere profesional, el sueldo o salario completo durante ciento ochenta (180) días.

Cuando la enfermedad no fuere profesional, las 2 terceras partes (2/3) del sueldo o salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del mismo por los noventa (90) días siguientes.

Características

La licencia no interrumpe el tiempo de servicios

Cuando la licencia por enfermedad general sea igual o inferior a dos (2) días se remunerará con el 100% del salario que perciba el servidor, pago que será a cargo del empleador. A partir del tercer día la licencia por enfermedad genera vacancia temporal del empleo y se remunerará de conformidad con las normas de Seguridad Social en Salud.

Fundamento legal

- * **Decreto Ley 3135 de 1968**, “por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales”.
- * **Ley 100 de 1993**, “por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”.
- * **Decreto 1406 de 1999**, “por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho Sistema y se dictan otras disposiciones”.
- * **Decreto 1083 de 2015**, “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

1.2.3. ACCIDENTE DE TRABAJO



Definición

Un accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga ocurra por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión física lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún; fuera del lugar y en horas de trabajo.

Así mismo, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También, se considerará como accidente de trabajo al ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical, siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma, se considera accidente de trabajo al que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria y cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. [Ley 1562 de 2012]

Fundamento legal

- * **Decreto Ley 3135 de 1968**, "por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y

el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales." (Artículo 18).

- * **Ley 100 de 1993**, "por el cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones."
- * **Decreto Ley 1295 de 1994**, "por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales."
- * **Decreto 1771 de 1994**, "por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto 1295 de 1994."
- * Decreto 1530 de 1996, "por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994."
- * **Ley 776 de 2002**, "por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales."
- * **Decreto 2090 de 2003**, "por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades."
- * **Ley 1562 de 2012**, "por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional."

¿Cuáles son las obligaciones del empleador derivadas del Sistema General de Riesgos Laborales?

De conformidad con el artículo 21 del Decreto Ley 1295 de 1994, el empleador será responsable de:

- * El pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio.
- * Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos laborales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento;
- * Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;

- * Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa y procurar su financiación;
- * Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales;
- * Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente;
- * Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional, e
- * Informar a la entidad administradora de riesgos laborales a la que está afiliado, Las novedades laborales de sus trabajadores, incluidas el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.
- * Además, son obligaciones del empleador las contenidas en las normas de salud ocupacional.

¿Cuáles son las obligaciones del trabajador derivadas del Sistema General de Riesgos Laborales?

De conformidad con el artículo 22 del Decreto Ley 1295 de 1994, el trabajador tiene los siguientes deberes:

- * Procurar el cuidado integral de su salud.
- * Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- * Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este Decreto.
- * Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa.
- * Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales.
- * Los pensionados por invalidez por riesgos laborales deberán mantener actualizada la información sobre su

domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento.

- * Los pensionados por invalidez por riesgos laborales deberán informar a la entidad administradora de riesgos laborales correspondiente del momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión.

1.3

Prestaciones en el sistema de riesgos laborales

1.3.1. ENFERMEDAD GENERAL

La ARL a la que se encuentre afiliado el trabajador deberá asumir la atención y el pago de la prestación asistencial o económica que este requiera cuando se trate de enfermedad profesional.

Igualmente, contempla mecanismos de repetición entre las ARL responsables, pero después de que la primera pague o atienda la enfermedad profesional.

1.3.2. ACCIDENTE LABORAL

En el caso de que se presente un accidente de trabajo, la ARL deberá responder integralmente por las prestaciones derivadas de este evento, tanto en el momento inicial como frente a sus secuelas; independientemente de que en el futuro el trabajador se encuentre o no afiliado a esa administradora.

De conformidad con el artículo 5° del Decreto Ley 1295 de 1994, todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho, según sea el caso a:

- * Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica;
- * servicios de hospitalización;
- * servicio odontológico;

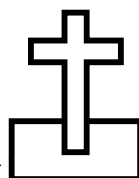
- * suministro de medicamentos;
- * servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento;
- * prótesis y órtesis, su reparación y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación cuando a criterio de rehabilitación se recomienda;
- * rehabilitaciones física y profesional;
- * gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.

Los servicios de salud que demande el afiliado, derivados del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, serán prestados a través de la entidad promotora de salud en la cual se encuentre afiliado en el Sistema general de seguridad social en salud; salvo los tratamientos de rehabilitación profesional y los servicios de medicina ocupacional, que podrán ser prestados por las entidades administradoras de riesgos laborales.

Los gastos derivados de los servicios de salud prestados y que tengan relación directa con la atención del riesgo profesional están a cargo de la entidad administradora de riesgos laborales correspondiente.

La atención inicial de urgencia de los afiliados al sistema, derivada de accidentes de trabajo o enfermedad laboral, podrá ser prestada por cualquier institución prestadora de servicios de salud, con cargo al sistema general de riesgos laborales.

1.3.3. AUXILIO FUNERARIO



Definición

Es una prestación social que consiste en la entrega de un valor determinado para cubrir los gastos de entierro del afiliado al

sistema de seguridad social en riesgos laborales o en salud o del pensionado, según corresponda, a quien compruebe el haber sufragado los mismos.

¿Quiénes tienen derecho a su reconocimiento?

- * Los afiliados al régimen de seguridad social en pensiones con régimen solidario de prima media con prestación definida. tendrá derecho la persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado, tendrá derecho a percibir un auxilio funerario (artículo 51 de la Ley 100 de 1993)
- * Los afiliados al régimen de seguridad social en pensiones con régimen de ahorro individual con solidaridad tendrán derecho a reclamar el auxilio funerario equivalente al último salario base de cotización, la persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado (artículo 86 de la Ley 100 de 1993)
- * Para los afiliados al sistema de riesgos laborales, el auxilio será reclamado por la persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o de un pensionado por invalidez del Sistema de Riesgos Laborales, teniendo derecho a recibir un auxilio funerario igual al determinado en el artículo 86 de la Ley 100 de 1993.

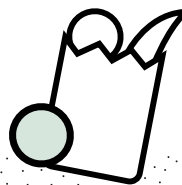
Fundamento legal

- * Ley 4ª de 1946, "por la cual se dictan normas sobre materia pensional de los sectores público, oficial, semioficial y privado y se dictan otras disposiciones."
- * Decreto ley 3135 de 1968, "por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales."
- * Ley 100 de 1993, "por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones." (Artículo 51)

- * Ley 776 de 2002, "por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales."
- * Decreto 2555 de 2010, "por el cual se recogen y reexpiden las normas en materia del sector financiero, asegurador y del mercado de valores y se dictan otras disposiciones." (Artículo 2.31.1.6.4)
- * Ley 1580 de 2012, "por la cual se crea la pensión familiar." (Artículo 151 E)

1.4. Prestaciones sociales a cargo de la caja de compensación familiar

1.4.1. SUBSIDIO FAMILIAR



Definición

Es una prestación social pagada en dinero, especie y servicio a los trabajadores de medianos y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo y su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad. [Ley 21 de 1982, art 1°]

Fundamento legal

- * Decreto 3135 de 1968, "por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales".
- * Ley 21 de 1982, "por la cual se modifica el régimen del subsidio familiar y se dictan otras disposiciones" y demás normas que la modifican o reglamentan.

- * Ley 100 de 1993, “por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”. (Artículo 217).

Características

- * Este subsidio no es salario, ni se computa como factor de este en ningún caso.
- * Se pagará exclusivamente a los trabajadores beneficiarios en dinero, especie o servicios, de conformidad con la ley.

¿Quiénes tienen derecho al subsidio familiar?

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 27 de la Ley 21 de 1982, darán derecho al subsidio familiar en dinero las personas a cargo de los trabajadores beneficiarios que a continuación se señalan:

- * Los hijos que no sobrepasen la edad de 18 años, legítimos, naturales, adoptivos y los hijastros. Después de los 12 años se deberá acreditar la escolaridad en establecimiento docente debidamente aprobado.
- * Los hermanos que no sobrepasen la edad de 18 años, huérfanos de padres, que convivan y dependan económicamente del trabajador y que cumplan con el certificado de escolaridad del numeral 1.
- * Los padres del trabajador beneficiario mayores de 60 años, siempre y cuando ninguno de los dos reciba salario, renta o pensión alguna. No podrán cobrar simultáneamente este subsidio más de uno de los hijos trabajadores y que dependan económicamente del trabajador.
- * Los padres, los hermanos huérfanos de padres y los hijos que sean inválidos o de capacidad física disminuida que les impida trabajar causarán doble cuota de subsidio familiar, sin limitación de la edad. El trabajador beneficiario deberá demostrar que las personas se encuentran a su cargo y conviven con él.

- * En caso de muerte de una persona a cargo por la cual el trabajador estuviere recibiendo subsidio familiar, se pagará un subsidio extraordinario por el mes en que este ocurra, equivalente a 12 mensualidades del subsidio en dinero que viniera recibiendo por el fallecido.
- * En caso de muerte de un trabajador beneficiario, la caja de compensación familiar continuará pagando durante 12 meses el monto del subsidio por personas a cargo, a la persona que acredite haberse responsabilizado de la guarda, sostenimiento o cuidado de ellos. El empleador dará aviso inmediato de la muerte de un trabajador afiliado a la caja de compensación.
- * Podrán cobrar simultáneamente el subsidio familiar por los mismos hijos el padre y la madre cuyas remuneraciones sumadas no excedan de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

2. Régimen salarial

2.1.

Elementos salariales

Salario



Constituye salario todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, cualquiera que sea la denominación que se le dé. Recuperado de [<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/regimen-salarial-prestacional>]

Teniendo en cuenta las definiciones que las Altas Cortes [Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, 954, 1997] [Consejo de Estado, Sección Cuarta, Sentencia 4635, 1994] [Corte Constitucional, Sentencia 1218, 2001] han presentado sobre salario, así como las características que permiten identificar en términos generales, cuándo una suma que recibe un empleado constituye salario, se destacan los siguientes aspectos:

- * El salario es una contraprestación que tiene carácter retributivo.
- * El salario comprende todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado y que retribuyen el servicio.
- * El salario es una contraprestación directa y onerosa por la prestación de un servicio.
- * El salario no opera por la mera liberalidad del empleador.
- * El salario constituye un ingreso personal del trabajador en su patrimonio.

Respecto del derecho constitucional a percibir una remuneración por el ejercicio de un trabajo la Corte Constitucional [Sentencia T-126842, 1997] deja claro que:

Todo trabajador tiene derecho, de nivel constitucional, a que se lo remunere, pues si el pago de sus servicios hace parte del derecho fundamental al trabajo es precisamente en razón de que es la remuneración la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral. Esa remuneración no puede ser simplemente simbólica. Ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia y conocimientos y al tiempo durante el cual vincule su potencia de trabajo a los fines que interesan al patrono.

Respecto del derecho constitucional a percibir una remuneración por el ejercicio de un trabajo la Corte Constitucional [Sentencia T-126842, 1997] deja claro que:

Todo trabajador tiene derecho, de nivel constitucional, a que se lo remunere, pues si el pago de sus servicios hace parte del derecho fundamental al trabajo es precisamente en razón de que es la remuneración la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral. Esa remuneración no puede ser simplemente simbólica. Ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia y conocimientos y al tiempo durante el cual vincule su potencia de trabajo a los fines que interesan al patrono.

Asignación básica

Es el pago percibido por los empleados que ocupan cargos públicos como contraprestación del desempeño de sus funciones, aparte de los factores del salario. Constituye el pago básico por un servicio, se establece para cada empleo partiendo de una designación, grado y nomenclatura y es el valor fijo de la remuneración ordinaria.

Así lo precisó el Consejo de Estado [Sala de Consulta y Servicio Civil, 1393, 2002] “la asignación básica correspondiente a cada empleo, según el artículo 13 del Decreto 1042 de 1978, está determinada por sus funciones y responsabilidades, así como por los requisitos de conocimientos y experiencia requeridos para su ejercicio, según la denominación y el grado establecidos en la nomenclatura y la escala del respectivo nivel”.

Clases de salario

En términos generales y en algunos casos aplicables a los trabajadores oficiales del sector privado, las clases de salario son los siguientes:

BÁSICO: el que recibe el funcionario sin incluir otros factores de salario y que, por ley, es el que corresponde a cada empleo según la denominación y grado dentro del sistema de nomenclatura y clasificación de empleos.

A DESTAJO: es un sistema de remuneración que se ajusta a la retribución directa con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene. Es un salario variable, ya que se modifica, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado.

COMPLEMENTARIO: es toda percepción económica, directa o indirecta, que se agrega de modo eventual o fijo a la retribución normal y básica.

CONVENCIONAL: es la retribución laboral que se establece por un acuerdo de voluntades, provenientes de las partes del contrato de trabajo o por intervención de sus representantes profesionales, ya se establezca un tipo individual o colectivo.

EN DINERO: lo pagado íntegramente en numerario de curso legal. Se opone al salario en especie integrado por valores que no

son moneda, y al salario mixto, compuesto por dinero y cosas o derechos de contenido económico.

EN ESPECIE: el que se paga en valores que no son moneda, principalmente con productos o proporcionando vivienda o comida. No pierde su denominación si prevalece en valor la retribución no monetaria.

INTEGRAL: es una forma en el que el empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales. Esta estipulación escrita retribuye tanto el trabajo ordinario como el valor de prestaciones, recargos y beneficios como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, primas legales, extralegales, cesantías e intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

LEGAL: el determinado por la ley como cuantía mínima o como retribución para cierta labor y tiempo.

MÍNIMO: la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempo fijados.

MÁXIMO: entiéndase por tal aquella retribución del trabajador que, no cabe rebasar por convenio, ley o reglamento, no cabe rebasar.

MÓVIL: el que por ley o pacto a alteraciones paralelas al nivel de vida y régimen de producción de la empresa suele traducirse en cambios de acuerdo con el tanto por ciento en que se estiman modificados el mercado o los artículos de primera necesidad desde la entrada en vigor de los salarios primeros.

Cabe afirmar que todos los salarios son móviles por los cambios que sufren en razón de las conquistas de los trabajadores, por ascensos en las empresas, antigüedad y causas varias.

VITAL: el que Roosevelt caracterizó como la remuneración necesaria para una existencia decorosa. // Es la retribución que debe disfrutar el trabajador atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida, su educación y las obligaciones familiares. // Es la retribución que todo trabajador necesita para vivir dentro de un concepto humano.

Factor salarial

En criterio de esta Dirección, factor salarial, es todo valor que, establecido específicamente en una norma legal, consagre un beneficio prestacional o salarial, o de manera general, incrementalmente, a manera de elemento multiplicador, el valor de los beneficios salariales y prestacionales que se liquidan con otros factores. Es decir, este factor general se adiciona a los factores específicos de los citados beneficios.

Corte Suprema De Justicia: La Sala de Casación Laboral, sección segunda, en Sentencia del 12 de febrero de 1993, Radicación No. 5481, con la ponencia del magistrado Hugo Suescún Pujols, al referirse a la interpretación de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, en vigencia de la Ley 50 de 1990, expresó:

Estas normas, en lo esencial, siguen diciendo lo mismo bajo la nueva redacción de los artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1990, puesto que dichos preceptos no disponen, como pareciera darlo a entender una lectura superficial de sus textos, que un pago que realmente remunera el servicio, y por lo tanto, constituye salario ya no es en virtud de la disposición unilateral del empleador o por convenio individual o colectivo con sus trabajadores. En efecto, ni siquiera al legislador le está permitido contrariar la naturaleza de las cosas, y por lo mismo, no podría disponer que un pago que retribuye a la actividad del trabajador ya no sea salario. Lo que verdaderamente quiere decir la última parte del artículo 15 de la Ley 50 de 1990, aunque debe

reconocerse que su redacción no es la más afortunada, es que a partir de su vigencia pagos que son “salario” pueden no obstante excluirse de la base de cómputo para la liquidación de otros beneficios laborales (prestaciones sociales, indemnizaciones, etc.).

“Este entendimiento de la norma es el único que racionalmente cabe hacer, ya que aun cuando habitualmente se ha tomado el salario como la medida para calcular las prestaciones sociales y las indemnizaciones que legalmente se establecen a favor del trabajador, no existe ningún motivo fundado en los preceptos constitucionales que rigen la materia o en la recta razón, que impida al legislador disponer que una determinada prestación social o indemnización se liquide sin consideración al monto total del salario del trabajador, esto es, que se excluyan determinados factores, no obstante su naturaleza salarial, y sin que pierdan por ello tal carácter. El legislador puede entonces también –y es estrictamente lo que ha hecho– autorizar a las partes celebrantes un contrato individual de trabajo, o de una convención colectiva de trabajo o de un pacto colectivo, para disponer expresamente que determinado beneficio o auxilio extralegal, a pesar de su carácter retributivo del trabajo, no tenga incidencia en la liquidación y pago de otras prestaciones o indemnizaciones. Lo que no puede lógicamente hacerse, ni por los que celebran un convenio individual o colectivo de trabajo, es disponer que aquello que por esencia es salario, deje de serlo”.

Fundamento legal

- * **Constitución Política de Colombia.**
- * **Ley 4ª de 1992**, “mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y

se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política”.

- * **Decreto Ley 1042 de 1978**, “por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”.

Elementos de salario creados por el Gobierno Nacional para empleados públicos del orden nacional

- * Bonificación por servicios prestados
- * Incrementos de salario por antigüedad
- * Prima de servicios
- * Auxilio de alimentación
- * Reconocimiento por coordinación
- * Auxilio de transporte
- * Viáticos
- * Gastos de representación
- * Prima de riesgo
- * Prima técnica

2.1.1. BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS



Definición

Consiste en el reconocimiento y pago en dinero de un porcentaje del valor conjunto de la asignación básica, los incrementos por antigüedad, los gastos de representación y la prima técni-

ca por título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada, que correspondan al empleado cada vez que cumpla un año continuo de labores en entidades regidas por el Decreto ley 1042 de 1978.

Si el valor conjunto de la asignación básica, los incrementos por antigüedad y los gastos de representación es inferior a un millón seiscientos ochenta y siete mil doscientos noventa y cinco pesos (\$1.687.295) moneda corriente, la bonificación por servicios prestados y la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada, será equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor conjunto. Para los demás empleados, la bonificación por servicios prestados será equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del valor conjunto de los factores de salario señalados

Se precisa que a partir de la expedición del Decreto 199 de 2014, la figura de la no solución de continuidad para el pago de la bonificación por servicios prestados ya no se aplica. Actualmente, este elemento salarial se reconoce de manera proporcional a aquellos empleados que al momento del retiro no hubieren cumplido el año continuo de servicios.

Fundamento legal

- * **Decreto Ley 1042 de 1978**, “por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los Ministerios, los Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas Especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.” (Artículos 45, 47 y 48).
- * **Decreto 330 de 2018**, “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."

2.1.2. INCREMENTOS DE SALARIO POR ANTIGÜEDAD



Definición

Los incrementos de salario por antigüedad a que se refieren los artículos 49 y 47 del Decreto Ley 1042 de 1978 fueron concebidos en el orden nacional mediante el Decreto 2285 de 1966 para aquellos empleados que permanecieran durante dos (2) años en el mismo empleo. Posteriormente, se redujo la permanencia a un (1) año y cubría no solo a empleados públicos de carrera administrativa sino también a los de libre nombramiento y remoción.

En concordancia con lo dispuesto en el artículo 49 del Decreto Ley 1042 de 1978 y en el 540 de 1977 (derogado), solo tienen derecho a los incrementos de salario a que se refieren estos decretos quienes se hayan vinculado con anterioridad al 1° de abril de 1976 y gozaban de asignaciones correspondientes a la tercera o cuarta columna salarial contenida en el Decreto 540 de 1977.

Fundamento legal

- * **Decreto Ley 1042 de 1978**, "por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los Ministerios, los Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas Especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones." (Artículos 45, 47 y 48).

- * **Decreto 330 de 2018**, "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."

2.1.3. PRIMA DE SERVICIOS



Definición

Es el reconocimiento en dinero de 15 días de salario, que se pagará en los primeros quince días del mes de julio de cada año, a los empleados de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del nivel nacional por un año completo de servicios cumplido.

La base para su liquidación, según el artículo 59 del Decreto Ley 1042 de 1978, es sobre los factores de salario que se determinan a continuación:

- * El sueldo básico fijado por la ley para el respectivo cargo.
- * Los incrementos salariales por antigüedad a que se refieren los artículos 49 y 97 de este Decreto.
- * Los gastos de representación.
- * Los auxilios de alimentación y de transporte.
- * La bonificación por servicios prestados.

Para liquidar la prima de servicios se tendrá en cuenta la cuantía de los factores señalados en los literales precedentes a 30 de junio de cada año.

¿Si no se ha laborado el año completo al treinta (30) de junio del respectivo año, se pierde el derecho al pago de la prima de servicios?

No, cuando a treinta (30) de junio de cada año el empleado no haya trabajado el año completo, tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de la prima de servicios, de que trata el artículo 58 del Decreto Ley 1042 de 1978, "siempre que hubiere laborado en el organismo por un término mínimo de seis (6) meses", en atención a lo contemplado en el artículo 7° del Decreto 330 de 2018.

También se tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de esta prima cuando el empleado se retire del servicio y haya prestado sus servicios por un término mínimo de seis (6) meses. En este evento la liquidación se efectuará teniendo en cuenta la cuantía de los factores señalados en el artículo 59 del Decreto Ley 1042 de 1978 causados a la fecha de retiro.

Concepto relevante

REF.: REMUNERACIÓN. ¿Es procedente el pago proporcional de la prima de servicios? RAD. 20126000138341 de fecha 31 de agosto de 2012.

"De acuerdo con lo establecido en el artículo 7° del Decreto 853 de 2012, se tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de la prima de servicios, cuando el empleado se retire del servicio y haya prestado sus servicios por un término mínimo de seis (6) meses. No obstante, cuando un funcionario pase del servicio de una entidad a otra, el tiempo laborado en la primera se computará para efectos de la liquidación de esta prima, siempre que no haya solución de continuidad en el servicio.

Para el caso en concreto, de acuerdo a su escrito, en el entendido que el servidor público pasó de una entidad a otra, sin solución de continuidad, se debe tener en cuenta el año completo a la hora de realizar la liquidación de la prima de servicios junto con el tiempo completo correspondiente a la Bonificación por servicios prestados, tal como lo establece el artículo 59 del Decreto 1042 de 1978".

Fundamento legal

- * **Decreto Ley 1042 de 1978**, “por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los Ministerios, los Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas Especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”
- * **Decreto 330 de 2018**, “por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos del orden nacional de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones

2.1.4. RECONOCIMIENTO POR COORDINACIÓN



Definición

Es el reconocimiento y pago en dinero del 20% de la asignación básica mensual por el ejercicio de labores de coordinación de un grupo interno de trabajo. Este pago no constituye factor salarial para ningún efecto.

De conformidad con el artículo 15 del Decreto 330 de 2018, para que proceda este reconocimiento es necesario que:

- * Los empleados pertenezcan a los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible, las Empresas Sociales del Estado y las unidades administrativas especiales con personería jurídica.

- * Que la entidad cuente con una planta global.
- * Que el empleado tenga a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del jefe del organismo respectivo.
- * Que el empleado no pertenezca a los niveles directivo o asesor.
- * Para las entidades descentralizadas se deberá contar con la aprobación previa de la Junta o Consejo Directivo respectivo y la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Concepto relevante

REF.: REMUNERACIÓN. ¿Resulta viable el reconocimiento por coordinación en una entidad del nivel territorial? RAD. 20126000167681 de fecha 23 de octubre de 2012.

"(...) si bien es cierto se considera que se podrán conformar grupos internos de trabajo en las entidades públicas del orden territorial con planta global, el Decreto salarial que establece el reconocimiento del veinte por ciento (20%) sobre la asignación básica mensual por la coordinación de los mismos, sólo tiene dentro de su ámbito de aplicación de las entidades públicas del orden nacional, razón por la cual no se considera viable hacer el reconocimiento por coordinación a empleados del orden territorial".

Fundamento legal

- * **Ley 489 de 1998**, "por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."
- * **Decreto 2489 de 2006**, "por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional y se dictan otras disposiciones."

- * **Decreto 330 de 2018**, “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.”

2.1.5. PRIMA DE RIESGO



Definición

Es un reconocimiento económico, equivalente al 20% de la asignación básica mensual, para empleados cuyo ejercicio de funciones implique determinados riesgos.

Sobre el particular, el artículo 8 del Decreto 330 de 2018, contempla expresamente que a los empleados que cumplan funciones de conductor, tanto de los ministros como de los directores de departamento administrativo, tendrán derecho a percibir esta prima.

Concepto relevante

REF.: REMUNERACIÓN. ¿Es viable reconocer la prima de riesgo al conductor cuando se encuentran en descanso compensatorio? RAD. 20116000114721 de fecha 19 de octubre de 2011.

“Frente a su inquietud de si se debe reconocer la prima de riesgo al conductor cuando se encuentra disfrutando descanso compensatorio, nos remitimos a lo señalado en la norma, concluyendo que la disposición no contempla esta situación como una causal para su no reconocimiento.

En este caso se considera que tiene cabida el principio de interpretación según el cual “Donde la ley no distingue, no le es dado al intérprete distinguir”, toda vez que la norma en comentario no establece salvedades para el reconocimiento de la prima de riesgo ante el descanso compensatorio del empleado que ocupa el cargo de conductor de ministro o de director de departamento administrativo.

Así las cosas, esta Dirección considera que no se debe interrumpir el pago de la prima de riesgo para quien se encuentra disfrutando descanso compensatorio con ocasión al tiempo extra laborado”.

Fundamento legal

Decreto 330 de 2018, “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.”

2.1.6. SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN



Definición

Es el reconocimiento y pago en dinero de una suma determinada anualmente por el Gobierno nacional para los empleados públicos de los niveles nacional y territorial cuya asignación básica mensual no supere un monto máximo y específico.

De conformidad con el artículo 11 del Decreto 330 de 2018, para su otorgamiento es necesario que:

- * El empleado devengue una asignación básica mensual no superior a un millón seiscientos ochenta y siete mil

doscientos noventa y cinco pesos (\$1.687.295) moneda corriente.

- * El empleado no se encuentre en disfrute de vacaciones.
- * El empleado no se encuentre en uso de licencia.
- * El empleado no se encuentre suspendido en el ejercicio de sus funciones.
- * Que la entidad no suministre la alimentación.

Los artículos 11 y 12 del Decreto 330 de 2018 establecen que el valor del subsidio de alimentación es de sesenta mil ciento setenta pesos (\$60.170) mensuales o proporcional al tiempo servido, pagaderos por la respectiva entidad. Cada año el Gobierno nacional reajusta dicho valor.

No se tendrá derecho a este subsidio cuando el respectivo empleado disfrute de vacaciones, se encuentre en uso de licencia, suspendido en el ejercicio de sus funciones o cuando la entidad suministre alimentación a los empleados que conforme a este artículo tengan derecho al subsidio.

¿Es posible que una entidad nacional suministre alimentación por un valor superior al fijado en el respectivo decreto?

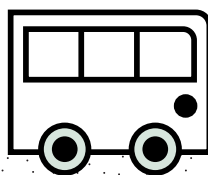
Sí, el párrafo del artículo 11 del Decreto 330 de 2018 prevé que:

"(...) los organismos y entidades que con anterioridad a la expedición del Decreto Ley 1042 de 1978 y que al 1o. de enero de 2009 estuvieren suministrando almuerzo a sus empleados por un valor diario superior al monto establecido en dinero para el subsidio de alimentación, podrán continuar haciéndolo en las mismas condiciones, siempre que exista apropiación presupuestal y los empleados beneficiarios de tal suministro devenguen asignaciones básicas mensuales no superiores a un millón seiscientos ochenta y siete mil doscientos noventa y cinco pesos (\$1.687.295) moneda corriente. Si el valor del almuerzo excede al monto del subsidio de alimentación en dinero, dicha diferencia no constituirá factor salarial."

Fundamento legal

- * **Decreto ley 1042 de 1978**, “por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los Ministerios, los Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas Especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”.
- * **Decreto 330 de 2018**, “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.”

2.1.7. AUXILIO DE TRANSPORTE



Definición

Es un derecho que se reconoce a favor de aquellos trabajadores particulares y servidores públicos que devenguen mensualmente hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes en los lugares donde se preste el servicio público de transporte. Su cuantía corresponde a \$88.211 para 2018. De acuerdo con el artículo 1 del Decreto 2270 de 2017, tendrán derecho al auxilio de transporte los servidores que cumplan con dos condiciones:

- * Que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos mensuales vigentes
- * Que dentro del municipio a desplazarse exista el servicio público de transporte

No se tendrá derecho a este auxilio cuando el funcionario disfrute de vacaciones, se encuentre en uso de licencia, suspendido en el ejercicio de sus funciones o cuando la entidad suministre el servicio.

Jurisprudencia

El Consejo de Estado, en Sentencia de noviembre 25 de 1983, expresó respecto de las características del auxilio de transporte lo siguiente: "En efecto, el decreto en mención (D. 25, enero 9/93), igualmente reglamentario de la Ley 15 de 1959, cambió el valor variable del auxilio de transporte por una suma determinada, la cual se ordenó entregar directamente a los trabajadores oficiales y particulares, sin tener en cuenta los criterios de distancia, pues se eliminó lo relativo a los mil metros, lo del número de pasajes a pagar y lo referente a la tarifa que debía tenerse en cuenta para tales efectos".

Sobre la existencia de servicio público de transporte, el Concepto No. 106820 del 22 de abril de 2008, Radicado No. 57467 del Ministerio de la Protección Social, concluyó lo siguiente:

"(...) el empleador debe pagar auxilio de transporte a los trabajadores particulares, empleados públicos y trabajadores oficiales [que devengan hasta dos veces el salario mínimo legal mensual vigente, siempre que estos laboren en lugares donde se preste el servicio público de transporte (urbano o rural) y deban utilizarlo para desplazarse de su residencia al sitio de trabajo, sin tener en cuenta la distancia ni el número de veces al día que deba pagar pasajes]".

De acuerdo con lo anterior, tienen derecho al auxilio de transporte aquellos empleados públicos que deban utilizarlo para desplazarse de su residencia al sitio de trabajo, sin tener en cuenta la distancia, ni el número de veces al día que deba pagar pasajes, siempre que estos laboren en lugares donde se preste el servicio público de transporte (urbano o rural).

De acuerdo con lo anterior, tienen derecho al auxilio de transporte aquellos empleados públicos que deban utilizarlo para desplazarse de su residencia al sitio de trabajo, sin tener en cuenta la distancia, ni el número de veces al día que deba pagar pasajes, siempre que estos laboren en lugares donde se preste el servicio público de transporte

Es de aclarar, que el calificativo “se preste el servicio público” no obliga a que en el municipio deban existir empresas de servicio público de transporte legalmente constituidas; el concepto va dirigido a que cualquier tipo de empresa sea o no del municipio, preste el servicio de transporte de pasajeros por las vías de uso público (sector urbano o rural) mediante el cobro de una tarifa, porte, flete o pasaje y que contribuya al beneficio de sus habitantes.

Concepto relevante

REF.: REMUNERACIÓN. ¿Al empleado que se encuentra en incapacidad por enfermedad profesional se le debe reconocer el auxilio de transporte? RAD. No. 20126000019211 de fecha 6 de febrero de 2012.

“De conformidad con lo anterior el auxilio de transporte tiene por finalidad subsidiar los gastos que ocasiona el transporte desde su residencia al sitio de trabajo y de éste nuevamente a la residencia del empleado. Atendiendo puntualmente su consulta, el empleado que se encuentre en licencia por enfermedad, no tendrá derecho a percibir el subsidio de alimentación, ni el Auxilio de transportes”

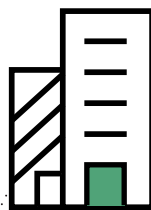
Fundamento legal

- * **Ley 15 de 1959**, “por la cual se da el mandato al Estado para intervenir en la industria del transporte, se decreta el auxilio patronal del transporte, se crea el fondo de transporte urbano y se dictan otras disposiciones.”
- * **Decreto 1258 de 1959**, “por el cual se reglamenta la Ley

15 de 1959 sobre 'Intervención del Estado en el Transporte' y 'Creación del Fondo de Subsidio de Transporte.'

- * **Decreto 4963 de 2011**, "por el cual se establece el auxilio de transporte."
- * **Decreto 330 de 2018**, "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."

2.1.8. VIÁTICOS



Definición

Por este rubro se le reconoce a los empleados públicos y, según lo contratado, a los trabajadores oficiales del respectivo órgano, los gastos de alojamiento, alimentación y transporte, cuando previa resolución, deban desempeñar funciones en lugar diferente a su sede habitual de trabajo (comisión de servicios).

¿Qué se entiende por comisión?

El Decreto 1083 de 2015 dispone que un empleado se encuentra en comisión cuando, por disposición de autoridad competente, ejerce temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o atiende transitoriamente actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo de que es titular.

Esta comisión puede dar lugar al pago de viáticos y gastos de transporte conforme a las disposiciones legales sobre la mate-

ria y en el acto administrativo que confiera la comisión deberá expresarse su duración.

De tal manera que es a la entidad a quien le corresponde fijar el valor de los viáticos de acuerdo con la remuneración, la naturaleza de la comisión, la labor a realizar y el sitio donde debe llevarse a cabo.

En conclusión, todo empleado que se desplace en comisión de servicios tiene derecho al otorgamiento de viáticos. Para determinar su reconocimiento se tendrá en cuenta la asignación básica mensual y, además, otros factores como la naturaleza de los asuntos y el costo de vida del lugar donde se va a desplazar.

Fundamento legal

- * Decreto Ley 1042 de 1978, “por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los Ministerios, los Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas Especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.”
- * Decreto 2236 de 2017, “por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2018, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos.”
- * Decreto 330 de 2018, “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.”
- * Decreto 333 de 2018, “por el cual se fijan las escalas de viáticos.”

Jurisprudencia

Sobre la materia, la Corte Constitucional en cuanto a los viáticos y su justificación, mediante Sentencia No. C-108 de 1995, se pronunció:

“Los viáticos tienen una razón de ser: brindar los medios para el alojamiento, la manutención, y demás gastos necesarios y proporcionados para que el trabajador pueda desarrollar adecuadamente su misión laboral, sin sufrir por ello mengua en su patrimonio.

Es apenas lógico que el cumplimiento de una función laboral no implique un perjuicio económico para el trabajador, pues la naturaleza del trabajo exige no solo la retribución, sino un mínimo de medios para lograr el objetivo, es decir, una disponibilidad material adecuada a los fines que se persiguen. Luego va contra las más elementales razones jurídicas suponer que una acción en cumplimiento de un contrato de trabajo genere una situación desfavorable para el trabajador”.

2.1.9. GASTOS DE REPRESENTACIÓN



Definición

Los gastos de representación es un elemento salarial que se reconocen por el desempeño de ciertos empleos, cuyo ejercicio puede exigir un género de vida que implique mayores gastos en relación con los que demanda el ejercicio común de los cargos oficiales. Su regulación jurídica es de carácter tanto taxativo como restrictivo. En primer lugar su régimen es taxativo porque su asignación debe aparecer en la ley en forma expresa y excluyente y, en segundo lugar, es restrictivo, porque su aplicación se caracteriza por ser restringida en razón a lo cual no pueden ser extendidos por analogía a otros cargos no previstos explícitamente por el legislador.

Servidores que tienen derecho a los gastos de representación

Los gastos de representación los perciben altos funcionarios del Estado en consideración a su investidura y se les otorga como una asignación complementaria.

Según el Decreto Ley 1042 de 1978, artículo 43, “los empleos correspondientes a presidente de la República, ministros del despacho, jefes de departamento administrativo y superintendentes tendrán gastos de representación mensuales en una cuantía que para cada denominación fije el Gobierno nacional”.

Además de los anteriores empleos, también tienen asignados gastos de representación los viceministros, subdirectores de Departamento Administrativo, el superintendente bancario, experto de comisión reguladora, negociador internacional.

Teniendo en cuenta que los gastos de representación son un elemento salarial que hace parte integral del concepto de salario o remuneración, propiamente dicha, es pertinente precisar que la Constitución y la Ley 4ª de 1992 radican la competencia para crear este factor en el Presidente de la República, quien en uso de sus facultades ha consagrado este elemento salarial en el nivel territorial, exclusivamente para gobernadores y alcaldes.

Nota

En materia salarial y prestacional debemos tener en cuenta la solución de continuidad y la prescripción.

El Diccionario de la Lengua Española Tomo II, define “solución de continuidad” como: “Interrupción o falta de continuidad.”.

Quiere decir esto, que por solución de continuidad se entiende la interrupción o falta de relación laboral entre una y otra vinculación con la entidad pública. Caso contrario, se entiende

“sin solución de continuidad”, cuando la prestación del servicio es continuo, sin suspensión o ruptura de la relación laboral.

Por el contrario, no existe continuidad en el servicio o se puede interrumpir en eventos tales como los siguientes:

Cuando se establece un servicio discontinuo, o sea el que realiza el empleado público bajo una misma relación laboral pero con suspensiones o interrupciones en la labor, autorizadas por la ley, como el caso de licencias, servicio militar y otras situaciones similares, sin que haya terminación del vínculo.

También se pierde la continuidad cuando transcurre un intervalo sin relación laboral y por disposición legal no puede acumularse el tiempo servido entre una y otra entidad o sea existiendo solución de continuidad.

Jurisprudencia

Sobre el tema la Corte Constitucional [Sentencia C-250, 2003] señaló:

Los gastos de representación son una parte del salario, de manera implícita reconoció que tales gastos de representación tenían una naturaleza retributiva del servicio y que, por lo tanto, se dirigirían a subvenir sus propias necesidades, con libertad plena de disposición de tales dineros, sin que fuere menester aplicarlos al cumplimiento del servicio. Así, al formar parte del ingreso privado de cada funcionario y tiene naturaleza retributiva (...)

Particularmente en el sector público, a una modalidad según la cual un determinado porcentaje del salario se consideraba como gastos de representación, pero con la característica especial de que se trataba de un ingreso de libre disposición del empleado, que se presumía afectado a las necesidades de representación de la empresa o la entidad.

La Corte Constitucional [Sentencia C-461, 2004] dispuso:

Los gastos de representación son emolumentos que se reconocen excepcional y restrictivamente a empleados de alto nivel jerárquico para el cumplimiento de sus funciones y que en el sector público, son constitutivos del salario (...)

Aclara que su régimen es taxativo porque debe aparecer en la ley en forma expresa y excluyente, y es restrictivo porque tiene aplicación restringida, sin ser extensivos por analogía a otros cargos no previstos por el legislador.

Conceptos relevantes

REF.: REMUNERACIÓN. ¿En el orden territorial cuáles servidores tienen derecho a su pago? ¿Quién tiene la competencia para establecerlos? RAD. 20166000256831.

“Atendiendo puntualmente su consulta, de conformidad con las disposiciones transcritas, los Gobernadores y Alcaldes son los únicos funcionarios a nivel territorial que tienen derecho a gastos de representación, los cuales hacen parte de su salario mensual y son autorizados por las Asambleas Departamentales o los Concejos Municipales en la Ordenanza Departamental o en el Acuerdo Municipal, según se trate del Gobernador o del Alcalde, mediante los cuales se fijan las escalas salariales de los empleados departamentales o municipales, por consiguiente los demás empleados públicos del nivel territorial incluyendo a los Gerentes de Empresas Sociales del Estado, no tienen derecho a gastos de representación.”

REF.: REMUNERACION. ¿La Prima Técnica es compatible con los gastos de representación? RAD. ER. 3741-09. Concepto EE3128 2009

“(…) la Prima Técnica asignada es compatible con el derecho a percibir gastos de representación, esto quiere decir que los dos emolumentos los puede percibir el empleado a quien se le otorgan”.

Fundamento legal

- * **Constitución Política de Colombia**
- * **Ley 4a de 1992**, “mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política”.
- * **Ley 1873 de 2017**, “por la cual se decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropriaciones para la vigencia fiscal del 1o de enero al 31 de diciembre de 2018”.
- * **Decreto Ley 1042 de 1978**, “por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”.

CARTILLA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:

Régimen prestacional y salarial de los empleados públicos

DEL ORDEN NACIONAL

VERSIÓN 2

DIRECCIÓN JURÍDICA

BOGOTÁ, D.C., COLOMBIA

NOVIEMBRE 2018

Departamento Administrativo de la Función Pública

Carrera 6 No 12-62, Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 7395656 Fax: 7395657

Web: www.funcionpublica.gov.co

eva@funcionpublica.gov.co

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.

VISÍTANOS O ESCRÍBENOS:



FUNCIÓN PÚBLICA