

Cartilla Laboral

**Régimen Prestacional
y Salarial de Empleados
del Sector Público**



Departamento Administrativo de la Función Pública

Fernando Grillo Rubiano
Director

Carla Liliana Henao Carmona
Subdirectora

Alberto Medina Aguilar
Director de Empleo Público

Elber Eliécer Rojas Méndez
Director de Desarrollo Organizacional

María del Pilar Arango Viana
Directora de Control Interno y Racionalización de Trámites

Claudia Patricia Hernández León
Directora Jurídica

Celmira Frasser Acevedo
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Juan Manuel Cortés Gaona
Jefe Oficina de Control Interno

Julio César Baracaldo
Jefe Oficina de Sistemas

Bogotá, D.C., Septiembre de 2007

*CARTILLA LABORAL
RÉGIMEN PRESTACIONAL Y SALARIAL
DE EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO*

Elaborada por:

Mónica Ivón Escalante Rueda
María Carolina Arciniegas Gómez
Profesionales Dirección Jurídica

Consuelo Arias Trujillo
Coordinadora Grupo Consultas Jurídicas

Claudia Patricia Hernández León
Directora Jurídica
Departamento Administrativo de la Función Pública

Diseño y diagramación:
Gabriela Osorio Valderrama
Área de Comunicaciones DAFP.

Septiembre de 2007

Contenido

	Pág.
PRESENTACIÓN	11
I. RÉGIMEN PRESTACIONAL	13
1. PRESTACIONES SOCIALES	
¿Qué es prestación social?	15
¿Cuáles son las prestaciones sociales a cargo del empleador?	16
¿Que ingerencia tiene el Decreto 1919 de 2002, en el régimen prestacional de empleados públicos de la rama ejecutiva del nivel territorial?	16
2. VACACIONES	
Fundamento legal	17
¿Qué son la vacaciones?	17
¿Cómo debe interpretarse el término “días hábiles” que señala la norma?	18
Características de las vacaciones	19
¿Cuál es el procedimiento para conceder vacaciones?	19
Liquidación de las vacaciones	20
¿Cómo opera el pago proporcional de las vacaciones?	21
¿En qué consiste el aplazamiento y la interrupcion de las vacaciones?	23
Vacaciones colectivas	23
La compensación de vacaciones en dinero	24
La prescripción del derecho	25
3. PRIMA DE VACACIONES	
¿Qué es la prima de vacaciones?	26
¿Cuál es su cuantía?	26

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

4. BONIFICACION POR RECREACIÓN

Fundamento legal	28
¿En qué consiste?	28

5. AUXILIO DE CESANTÍAS

¿Cuál es la finalidad de las cesantías?	29
Regímenes de cesantías.	30
Fundamento legal	33
Anticipo sobre las cesantías	34
¿Cuál es el trámite para la entrega de anticipo sobre las cesantías?	36
¿Cuáles son los factores para la liquidación de las cesantías?	37
¿En qué consisten los intereses sobre las cesantías?	38
¿Existe solución de continuidad en el pago de las cesantías?	38

6. DOTACIÓN: CALZADO Y VESTIDO DE LABOR

Fundamento legal	41
¿En que consiste?	41
¿Qué se entiende por calzado y vestido de labor?	41
¿Cuáles son las condiciones para su entrega?	41
¿Cuándo se entrega la dotación?	42
¿Cómo definen las entidades el tipo de calzado y vestido de labor correspondientes?	43
¿El no uso o recibo de la dotación, tiene alguna implicación para el empleado o el empleador?	43

7. PRIMA DE NAVIDAD

Fundamento legal	45
¿En qué consiste?	45
¿Cuándo se paga?	45
¿Puede pagarse de manera proporcional?	45
¿Cuáles son los factores salariales para su liquidación?	46

8. BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN GOBERNADORES Y ALCALDES

Fundamento legal	47
Procede el pago proporcional de la bonificación de dirección?	48

9. BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN

¿Fundamento Legal	49
¿En qué consiste?	49
¿Quiénes tienen derecho a esta prestación social?	49

PRESTACIONES A CARGO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

10. AUXILIO POR MATERNIDAD

Fundamento legal	51
¿Qué es el auxilio por maternidad?	51
¿Cuál es su finalidad?	52
¿Cuál es la cuantía del auxilio de maternidad?	52
¿El padre del recién nacido también tiene derecho a este auxilio?	54
¿En qué momento empieza la licencia?	54
¿En caso de aborto, se tiene derecho a la misma licencia?	54
Sobre los efectos jurídicos de la licencia por maternidad	54
Protección a la mujer embarazada	55
Prohibición de despido de mujer embarazada	55
Periodo de lactancia	55

11. AUXILIO POR ENFERMEDAD

Fundamento legal	57
------------------------	----

12. ACCIDENTE DE TRABAJO

Fundamento legal	59
Definición de accidente de trabajo	60
Definición de riesgos	60
Definición de enfermedad profesional	61
¿Qué es el estado de invalidez?	61
Sistema General de Riesgos Profesionales	61
¿Cuáles son las obligaciones del empleador derivadas del Sistema de General de Riesgos Profesionales?	61
¿Cuáles son las obligaciones del trabajador derivadas del Sistema de General de Riesgos Profesionales?	62
Prestaciones en el Sistema de Riesgos Profesionales	63
Cotizaciones al Sistema de Riesgos Profesionales	64

13. AUXILIO FUNERARIO

Fundamento legal	66
------------------------	----

A CARGO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

14. SUBSIDIO FAMILIAR

Fundamento legal	69
¿En qué consiste este subsidio?	69
¿Quiénes son los beneficiarios de este subsidio?	70

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

¿Qué personas originan el derecho al subsidio familiar?	70
II. RÉGIMEN SALARIAL	73
1. ELEMENTOS DE SALARIO	
Competencia salarial	75
Definición de salario.	77
Clases de salario	79
Factor salarial	81
Elementos del salario creados por el Gobierno Nacional	82
2. BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	
Fundamento legal	84
¿Quiénes tienen derecho a éste reconocimiento?	84
¿En qué consiste?	84
¿Cuál es el monto de la bonificación por servicios prestados?	85
¿Cuál es el término para el pago?	85
¿Se aplica la solución de continuidad para el pago de la bonificación por servicios prestados?	85
3. INCREMENTOS DE SALARIO POR ANTIGÜEDAD	
Fundamento legal	86
¿De dónde provienen?	86
¿Quiénes tienen derecho a éste reconocimiento?	87
¿Se aplica la solución de continuidad para el pago de la prima de antigüedad?	87
4. PRIMA DE SERVICIOS	
Fundamento legal	88
¿En qué consiste?	88
¿Cuál es la base para su liquidación?	88
¿Cuál es el requisito para su reconocimiento?	89
¿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?	89
¿Se aplica la solución de continuidad, para el pago de la prima de servicios?	89
5. RECONOCIMIENTO POR COORDINACIÓN	
Fundamento legal	91
¿En qué consiste este reconocimiento?	91

¿Cuáles son los requisitos para el reconocimiento por coordinación?	91
---	----

6. PRIMA DE RIESGO

Fundamento legal	93
Definición	93

ELEMENTOS DE SALARIO QUE SE APLICAN A EMPLEADOS PÚBLICOS DEL NIVEL NACIONAL Y TERRITORIAL

7. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN

Fundamento legal	94
¿En qué consiste?	94
¿Cuáles son los requisitos para su otorgamiento?	94
¿Cuál es el valor de este pago para el año 2007?	95
¿Es posible que la entidad suministre alimentación, por un valor superior al fijado en el respectivo decreto?	95
¿Los empleados públicos de la rama ejecutiva del nivel territorial, tienen derecho al auxilio de alimentación?	95

8. AUXILIO DE TRANSPORTE

Fundamento legal	97
¿En qué consiste este auxilio?	97

9. VIÁTICOS

Fundamento legal	99
Definición	99
¿Qué se entiende por comisión?	99
En cuanto a las escalas para fijar los viáticos	100
¿Los viáticos son factor salarial?	101

10. GASTOS DE REPRESENTACIÓN

Definición	103
Funcionarios que tienen derecho a los gastos de representación	103



PRESENTACIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, comprometidos con el mejoramiento continuo de la administración de personal al servicio del Estado, han diseñado la presente Cartilla que contempla los regímenes salarial y prestacional de los empleados públicos de los órdenes nacional y territorial, la cual se constituye en una herramienta de gran apoyo para la toma de decisiones en la gestión de personal.

Por ser temas de continúa consulta, se ha considerado conveniente integrar en un solo texto las normas legales que regulan la materia, expedidas por el Gobierno Nacional en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en especial el artículo 150 numeral 19 literales e. y f., y la Ley 4ª de 1992, respectivamente.

De igual forma, se han incorporado pronunciamientos jurisprudenciales que han permitido adoptar y unificar criterios sobre el tema, y conceptos de la Dirección Jurídica, en especial los relacionados con aspectos de frecuente consulta.

Uno de los aspectos de gran trascendencia en el desarrollo de la temática de esta publicación es el alcance del Decreto 1919 de 2002, norma que extendió a los empleados públicos del orden territorial el régimen prestacional del que vienen gozando los empleados públicos del orden nacional, sin ocuparse del régimen salarial de los servidores territoriales.

Algunos aspectos de seguridad social como son: el auxilio por maternidad, el auxilio por enfermedad y el accidente de trabajo, que son de competencia del Ministerio de la Protección Social, se trataron de manera general dentro de la presente Cartilla, por cuanto se constituyen en prestación social y, a



Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

su vez, están inmersos en la situación administrativa de “licencia”, tema propio de administración de personal.

De esta forma, dentro de la política de divulgación y asesoría, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública entregan la presente Cartilla a los servidores públicos, y de manera muy especial a los Gobernadores y Alcaldes del territorio colombiano, con el fin de contribuir con su gestión en el direccionamiento del recurso humano, como el más valioso con el que cuentan.

FERNANDO GRILLO RUBIANO

Director del Departamento Administrativo de la Función Pública

HONORIO MIGUEL HENRÍQUEZ PINEDO

Director de la Escuela Superior de Administración Pública



I. Régimen Prestacional







1. PRESTACIONES SOCIALES



¿Qué es Prestación Social?

Es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios y otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecidas en el reglamento interno de trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación del trabajo o con motivo de la misma". (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia de julio 18 de 1995.)

Tienen naturaleza de prestación social, las siguientes:

1. Vacaciones
2. Prima de vacaciones
3. Bonificación especial de recreación
4. Prima de navidad
5. Subsidio familiar
6. Auxilio de cesantías
7. Intereses a las cesantías (en el régimen con liquidación anual)
8. Calzado y vestido de labor
9. Pensión de jubilación
10. Indemnización sustitutiva de Pensión de jubilación
11. Pensión de sobrevivientes
12. Auxilio de enfermedad
13. Indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional
14. Auxilio funerario
15. Asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria, servicio odontológico
16. Pensión de invalidez
17. Indemnización sustitutiva de Pensión de invalidez

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

18. Auxilio de maternidad
19. Bonificación de dirección para Gobernadores y Alcaldes
20. Bonificación de dirección para altos funcionarios del Estado

¿Cuáles son las Prestaciones Sociales a cargo del Empleador?

Las prestaciones sociales a cargo del empleador son:

1. Vacaciones
2. Prima de vacaciones
3. Bonificación especial de recreación
4. Prima de navidad
5. Auxilio de cesantías
6. Intereses a las cesantías (en el régimen con liquidación anual, administradas por un Fondo Privado)
7. Calzado y vestido de labor
8. Bonificación de dirección para Gobernadores y Alcaldes.
9. Bonificación de dirección para altos funcionarios del Estado.

¿Qué ingerencia tiene el Decreto 1919 de 2002, en el Régimen Prestacional de Empleados Públicos de la Rama Ejecutiva del Nivel Territorial?

El Decreto 1919 de 2002, establece en su artículo 1º que a partir de su vigencia, **todos los empleados públicos vinculados o que se vinculen** a las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva de los niveles Departamental, Distrital y Municipal, a las Asambleas Departamentales, a los Concejos Distritales y Municipales, a las Contralorías territoriales, a las Personerías Distritales y Municipales, a las Veedurías, así como el personal administrativo de empleados públicos de las Juntas Administrativas Locales, de las Instituciones de Educación Superior, de las Instituciones de Educación Primaria, Secundaria y Media Vocacional, gozarán del régimen de prestaciones sociales señalado para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Públicos del Orden Nacional.

Las prestaciones sociales contempladas en dicho régimen serán liquidadas con base en los factores para ellas establecidas.

Establece que el régimen de prestaciones sociales mínimas aplicable a los trabajadores oficiales vinculados a las entidades de que trata este Decreto será, igualmente, el consagrado para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.



2. VACACIONES

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.
- Decreto 1848 de 1969, por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968.
- 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.
- Decreto 2150 de 1995, por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. (Artículo 36)
- 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.

¿Qué son las Vacaciones?

Sobre la naturaleza de las vacaciones, “el artículo 53 de la Constitución Política, contempla como una de las garantías fundamentales de los trabajado-

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

res, el derecho al descanso. Una de las formas lo constituyen las vacaciones, cuya finalidad esencial es que quien vende su fuerza laboral, recupere las energías que gasta en la actividad diaria que desarrolla y de esa manera se preserve su capacidad de trabajo lo cual resulta indispensable, como quiera que se trata por lo general del único medio de subsistencia de las personas.”¹

Dentro de nuestra legislación están concebidas como prestación social y como una situación administrativa, la cual 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.

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 1045 de 1978 regula las vacaciones para los empleados públicos y trabajadores oficiales de los órdenes nacional y territorial, así:



“ARTICULO 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.”

¿Cómo debe interpretarse el término “días hábiles” que señala la norma?

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 ésta 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 éstos no pueden contarse en los términos de la ejecutoria.”

¹ Corte Constitucional Sentencia C - 897 de 2003.

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.

Características de las Vacaciones

- Se presenta la cesación transitoria en el ejercicio efectivo de las funciones y, por ende, la no concurrencia al sitio de trabajo durante un período señalado con antelación.
- No se pierde la vinculación con la administración.
- Sólo 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, siempre que se cumplan las condiciones de ley, es posible que la persona encargada devengue el salario del empleo objeto de encargo. Sobre este tema el artículo 18 de la 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, establece que no se tendrá derecho al pago de la remuneración señalada para el empleo que se desempeña temporalmente, mientras su titular la esté devengando. De ser procedente su pago, será requisito indispensable la disponibilidad presupuestal correspondiente. Quien contravenga esta disposición incurrirá en falta disciplinaria y será responsable civilmente por sus efectos.
- Como se puede observar, para que la entidad pueda efectuar el pago de la diferencia salarial al empleado encargado, es necesario que la remuneración no la esté percibiendo su titular, que exista la respectiva disponibilidad presupuestal, y que los pagos se realicen mediante rubros separados, lo contrario podría constituirse en pago de doble asignación.

¿Cuál es el procedimiento para conceder Vacaciones?

De acuerdo con los artículos 9 y 18 del Decreto 1045 de 1978, el procedimiento para acceder a las vacaciones y a su respectivo pago es el siguiente:

- Las vacaciones son concedidas por el jefe de la entidad o por los funcionarios que éste delegue mediante acto administrativo, de manera oficiosa o a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas.

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

- El valor correspondiente a las vacaciones que se disfruten será pagado, en su cuantía total, por lo menos con cinco (5) días de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado.

Concepto DAFP

Frecuencia con la que se reconocen las vacaciones a quienes laboran en campañas anti tuberculosis. Rad. 6057- 07.

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 anti-tuberculosas 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. *Concepto EE6275 del 21-Ago-07.*



Liquidación de las Vacaciones

Para efectos de liquidar tanto el descanso remunerado por concepto de vacaciones como la prima de vacaciones, en atención al artículo 17 del Decreto 1045 de 1978 se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario, siempre que correspondan al empleado en la fecha en la cual inicie el disfrute de aquellas:

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

El mismo artículo consagra que en caso de interrupción de las vacaciones por las causales indicadas en el artículo 15 del citado Decreto, el pago del tiempo

faltante de las mismas se reajustará con base en el salario que perciba el empleado al momento de reanudarlas.

¿Cómo opera el pago proporcional de las Vacaciones?

La Ley 995 de 2005 y el Decreto 404 de 2006, incorporan al sistema laboral administrativo el pago proporcional de las vacaciones, al señalar:



(...) **“Ley 995 de 2005: Artículo 1º. DEL RECONOCIMIENTO DE VACACIONES EN CASO DE RETIRO DEL SERVICIO O TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.** <Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE** exigible> Los empleados públicos, trabajadores oficiales y trabajadores del sector privado que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones **por año cumplido**, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado”.

“Decreto 404 de 2006: Artículo 1º. Los empleados públicos y trabajadores oficiales vinculados a las entidades públicas del orden nacional y territorial, que se retiren del servicio sin haber cumplido el año de labor, tendrán derecho a que se les reconozca en dinero y en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado las vacaciones, la prima de vacaciones y la bonificación por recreación”.

En ese orden de ideas, al darse el retiro de un servidor público de una entidad, independientemente de que se vaya a vincular con otra entidad estatal, se le deben pagar proporcionalmente al tiempo laborado las vacaciones, la prima de vacaciones y la bonificación por recreación, si hay lugar a ello, y a partir de ese momento, empieza a contar nuevamente el tiempo dentro de la nueva relación laboral, para generar su derecho a estas prestaciones sociales.

Concepto DAFP

¿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 otra entidad?

La “no solución de continuidad”, se predica en aquellos casos en los cuales haya terminación del vínculo laboral con una entidad y una nueva vinculación en la misma entidad o el ingreso a otra, y debe estar expresamente consagrada en la respectiva disposición legal que contemple las prestaciones, salarios y beneficios laborales, disposición que a su vez establecerá el número de días de interrupción del vínculo que no implicarán solución de continuidad.

El artículo 10 del Decreto 1045 de 1978 permite acumular el tiempo de servicios entre una y otra entidad o en la misma entidad condicionado a que no haya solución de continuidad, para efecto del reconocimiento de las vacaciones y de la prima de vacaciones (art. 26 ibídem). Respecto de esta disposición, se ha considerado por parte de esta Dirección que no tiene aplicación en caso de retiro de la entidad, por cuanto en este evento procederá el pago proporcional al tiempo laborado de las vacaciones y de la prima de vacaciones, de acuerdo con la Ley 995 de 2005 y el Decreto 404 de 2006. No obstante, en el caso que se plantea no se da el retiro del servicio, sino la suspensión de la relación laboral mientras el empleado permanece desempeñando el cargo de libre nombramiento y remoción a través de la comisión que le otorga la entidad como un derecho de los funcionarios de carrera administrativa, el cual no podría ir en detrimento de sus demás derechos. Por consiguiente, se estima que sería viable la acumulación de los tiempos prestados en la Gobernación del Tolima con la Secretaría Distrital de Ambiente de la Alcaldía Mayor de Bogotá para efecto del reconocimiento de las vacaciones. No obstante, debemos tener en cuenta que el reconocimiento y pago de las vacaciones estará en cabeza de la Entidad en la cual se causen. *Concepto EE5156 del 09-Jul-07.*



¿En qué consiste el aplazamiento y la interrupción de las Vacaciones?

El **aplazamiento** de las vacaciones ocurre cuando el jefe de la entidad o la persona delegada por éste, habiendo otorgado las vacaciones, y sin que el servidor público haya iniciado el disfrute, las aplaza por razones del servicio.

El aplazamiento se debe decretar por resolución motivada y todo aplazamiento de vacaciones se hará constar en la respectiva hoja de vida del funcionario o trabajador.

Por el contrario, **la interrupción** de las vacaciones ocurre cuando el servidor público se encuentra disfrutando de las mismas y el jefe de la entidad o la persona delegada ordena la suspensión del disfrute. Para que esto proceda se debe cumplir una de las siguientes causales:

- a. Por necesidades del servicio;
- b. Por incapacidad ocasionada 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;
- c. Por incapacidad ocasionada por maternidad o aborto, siempre que se acredite en los términos del ordinal anterior;
- d. Por el otorgamiento de una comisión;
- e. Por el llamamiento a filas.

En este caso, la ley prevé que cuando ocurra interrupción justificada en el goce de vacaciones ya iniciadas, el beneficiario tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha que oportunamente se señale para tal fin.

Por esta razón, la interrupción, así como la reanudación de las vacaciones, deberán decretarse mediante resolución motivada expedida por el jefe de la entidad o por el funcionario en quien se haya delegado tal facultad.

Vacaciones colectivas



El artículo 36 del Decreto 2150 de 1995, por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública, establece que para conceder vacaciones colectivas bastará la autorización de los ministros, directores de departamentos administrativos, superintendentes, directores de establecimientos públicos, gerentes de

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

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 descuenta de sus emolumentos y prestaciones el valor recibido por descanso vacacional y prima de vacaciones.

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.

Concepto DAFP

La entidad descentralizada del orden departamental requiere de la autorización de la Presidencia de la República para establecer vacaciones colectivas, o el Gerente General tiene autonomía para establecerlas?

(...)El Decreto 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, una entidad descentralizada del orden departamental no requiere de la autorización de la Presidencia de la República para conceder vacaciones colectivas. El gerente general tiene autonomía para establecerlas, de acuerdo con las necesidades del servicio. *Concepto EE93 23/08/2004.*



La compensación de Vacaciones en dinero

Las vacaciones solo podrán ser compensadas en dinero en los siguientes casos:

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

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

La prescripción del derecho

Cuando sin existir aplazamiento no se hiciere uso de vacaciones en la fecha señalada, el derecho a disfrutarlas o a recibir la respectiva compensación en dinero prescribe en cuatro años, que se contarán a partir de la fecha en que se haya causado el derecho. El aplazamiento de las vacaciones interrumpe el término de prescripción, siempre que medie la correspondiente providencia, según lo contempla el artículo 23 del Decreto 1045 de 1978.



3. PRIMA DE VACACIONES

¿Qué es la Prima de Vacaciones?

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, esto es un año; por regla general, se reconoce esta prima 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.

Cabe señalar que sobre esta prestación también se aplica lo dispuesto en la Ley 995 de 2005 y en el Decreto 404 de 2006, sobre el pago proporcional señalado.

¿Cuál es su cuantía?



La prima de vacaciones será equivalente a quince días de salario por cada año de servicio.

Para liquidar la prima de vacaciones, conforme lo establece el artículo 17, se tendrán en cuenta los mismos factores salariales establecidos para la liquidación de las vacaciones.

Los artículos 29, 30 y 31 del Decreto – Ley 1045 de 1.978, prevén el pago de la prima de vacaciones en los siguientes términos:

- La prima de vacaciones no se perderá en los casos en que se autorizare el pago de vacaciones en dinero.

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

- Cuando sin haber disfrutado de sus vacaciones un empleado se retirare del organismo al cual estaba vinculado por motivos distintos de destitución o abandono del cargo, tendrá derecho al pago de la correspondiente prima vacacional.
- El derecho a percibir la prima vacacional prescribe en los mismos términos del derecho a vacaciones.



Recuerde...

De conformidad con el artículo 22 del Decreto 1045 de 1968, para los efectos de las vacaciones, **no se considera interrumpido el tiempo de servicio** cuando la suspensión de labores sea motivada:

- a. Por incapacidad no superior a ciento ochenta días, ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo.
- b. Por el goce de licencia de maternidad.
- c. Por el disfrute de vacaciones remuneradas .
- d. Por permisos obtenidos con justa causa.
- e. Por el cumplimiento de funciones públicas de forzosa aceptación.
- f. Por el cumplimiento de comisiones.



4. BONIFICACIÓN POR RECREACIÓN

Fundamento Legal

- Decreto 451 de 1984.
- Ley 995 de 2005
- Decreto 404 de 2006
- Decreto 600 de 2007

¿En qué consiste?

Es un reconocimiento a los empleados públicos equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual, los cuales se pagarán en el momento de iniciar el disfrute del respectivo período vacacional. Así mismo se reconoce cuando se compensen las vacaciones en dinero.

Es necesario tener en cuenta que la bonificación especial por recreación se encuentra contemplada en el Decreto 451 de 1984, en el cual se dictan unas disposiciones en materia salarial; sin embargo, esta Dirección Jurídica considera que a pesar del enunciado de la norma, ello no puede desvirtuar la naturaleza del emolumento que es de prestación social, en cuanto con ella no se remunera directamente el servicio y si la necesidad de un auxilio adicional para vacaciones, característica propia de una prestación social.



Del mismo modo, se le ha dado el tratamiento de una prestación social por encontrarse íntimamente ligada con las vacaciones y se reconoce cuando se inicia el disfrute de éstas. **El empleado que entre a disfrutar de dos o más períodos, simultáneamente, no perderá el derecho al reconocimiento de dos días por cada uno de estos períodos.**



5. AUXILIO DE CESANTÍAS

¿Cuál es la finalidad de las cesantías?

Las cesantías son una prestación social consistente en el valor de un mes de sueldo por cada año de servicios continuos o discontinuos y proporcionalmente por fracciones de año laboradas.

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.”².

“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 cesantías-, 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

² Corte Constitucional C-823 de 2006

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

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 hecho 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.”³

(...) el auxilio de cesantía se erige en una de las prestaciones más importantes para los trabajadores y su núcleo familiar, y en uno de los fundamentos más relevantes del bienestar de los mismos, en cuanto se considera el respaldo económico de sus titulares para el acceso a bienes y servicios indispensables para el mejoramiento de la calidad de vida de la población asalariada.

Entendido así, el auxilio de cesantía, como un patrimonio que se va forjando día a día por el asalariado (...)”⁴

Regímenes de Cesantías

En la normatividad colombiana existen dos regímenes de liquidación de cesantías, que son:

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

³ Corte Constitucional, sentencia T 314 de 1998, reiteró lo expuesto en sentencia T-661 de 1997

⁴ Corte Constitucional, sentencia C- 823 de 2006

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 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.	No existe la obligación de que las cesantías sean administradas por un Fondo, pero dicha afiliación puede darse a solicitud del empleado o del ente territorial.

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

	RÉGIMEN ANUALIZADO	RÉGIMEN RETROACTIVO
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 el 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.



Antecedentes...

La Ley 6ª de 1945, contempló el auxilio de cesantías con un carácter indemnizatorio para el patrono que despidiera sin justa razón a su empleado. La Ley 65 de 1946, replanteó el carácter indemnizatorio de la cesantía al establecer que éste auxilio debe ser pagado cualquiera que fuese el motivo del retiro, despojando el pago del carácter sancionatorio.

La Corte Suprema de Justicia así lo entendió, en su momento, al reconocer el correlativo efecto sancionador para el empleador en caso de despido injusto : “Su razón de ser -del auxilio de cesantía- era en primer término la de estabilizar al trabajador en su cargo y aparece como una especie de sanción para el patrono que despidiera sin justa razón a su empleado”.

Fundamento Legal

- Ley 6 de 1945, por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo (Artículo 17)
- Ley 65 de 1946, por la cual se modifican las disposiciones sobre cesantía y jubilación y se dictan otras. (Art. 1 y 2)
- Decreto 1160 de marzo 29 de 1947.- “Sobre auxilio de cesantía”,
- 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. (Artículo. 40, 42, 45 y concordantes)
- Ley 50 de 1990 (Art. 99, 102, 104 y demás normas concordantes)
- 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. (Adicionada y modificada por la Ley 1071 de 2006.)
- Ley 344 de 1996, por el cual se dictan normas tendientes a la racionalización del gasto público, se conceden unas facultades extraordinarias y se expiden otras disposiciones. (Art. 13 y 14)
- 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 1582 de 1998 “por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 13 de la Ley 344 de 1996 y 5o. de la Ley 432 de 1998, en relación con los servidores públicos del nivel territorial y se adoptan otras disposiciones en esta materia.”
- 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 dictan disposiciones sobre cesantías de los funcionarios públicos.
- 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.
- 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. (Art. 4).

Un poco de historia... 

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 - y todo lo recibido por el trabajador a cualquier otro título y que implicara 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 para efectos de liquidar la prestación por todo el tiempo de servicios. 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 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.

Anticipo sobre las cesantías

A pesar de que la naturaleza de las cesantías implica que su causación se da al término de la relación laboral (independientemente de su régimen de liquidación), pues las mismas están orientadas a lograr el sostenimiento del empleado en caso de quedar cesante o fuera de la vida laboral, el legislador contempló la posibilidad de realizar anticipos sobre las mismas con destinación específica, según el caso.

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

Puede autorizarse el anticipo sobre las cesantías para: (Ley 1071 de 2006)

- La compra y adquisición de vivienda
- Construcción de vivienda
- Reparación de vivienda
- Ampliación de vivienda
- Liberación de gravámenes del inmueble, contraídos por el empleado o su cónyuge o compañero(a) permanente.
- Para adelantar estudios ya sea del empleado, su cónyuge o compañero(a) permanente, o sus hijos.

Los servidores afiliados al Fondo Nacional el Ahorro podrán además solicitar un anticipo sobre las cesantías para: (Decreto 1453 de 1998.)

- Compra de lote para edificar la vivienda.
- Amortización de crédito otorgado por el Fondo Nacional de Ahorro al afiliado.

Concepto DAFP

¿Procede el pago anticipado de cesantías para pagar crédito del ICETEX?

“En cuanto a los créditos que otorga el ICETEX son única y exclusivamente para adelantar estudios, que es la segunda posibilidad contemplada dentro de la norma que autoriza al funcionario para solicitar el anticipo de sus cesantías. Por estas razones concluimos que es viable jurídicamente que el consultante solicite el retiro de sus cesantías parciales para pagar el crédito que le adeuda al Instituto.” *Concepto EE1979 del 12-Mar-07.*



Concepto DAFP

¿Procede la autorización de un anticipo sobre las cesantías con destino a abonar a la deuda hipotecaria, cuando el empleado no habita en el inmueble?

“Es así como en concepto de esta oficina jurídica aunque el empleado no habite en el inmueble objeto de la hipoteca a la que se le pretende realizar un pago parcial con las cesantías, no se está desnaturalizando las



cesantías mismas y el objeto del anticipo, en tanto que la liberación del gravamen permitirá al empleado al momento de encontrarse cesante gozar de la tranquilidad de no tener pendiente el pago de las cuotas de un crédito hipotecario.” *Concepto EE10034 del 18-Dic-06.*

Concepto DAFP

¿Procede el anticipo sobre las cesantías para el pago del impuesto predial en virtud de la Ley 1071 de 2006?

“En criterio de esta dirección jurídica, cuando el legislador establece el anticipo sobre las cesantías con destino a la liberación de gravámenes del inmueble contraídos por el empleado o su cónyuge o compañero permanente, se refiere a gravámenes propios del derecho inmobiliario, como es el caso de la hipoteca y no de aquellos de origen tributario como el impuesto predial.”

Concepto EE1615 del 01-Mar-07.



¿Cuál es el trámite para la entrega de anticipo sobre las cesantías?

De acuerdo con la Ley 1071 de 2006, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud de liquidación de las cesantías definitivas o parciales, por parte de los peticionarios, la entidad empleadora o aquella que tenga a su cargo el reconocimiento y pago de las cesantías, deberá expedir la resolución correspondiente, si reúne todos los requisitos determinados en la ley.

En caso de que la entidad observe que la solicitud está incompleta deberá informársele al peticionario dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de la solicitud, señalándole expresamente los documentos y/o requisitos pendientes.

Una vez aportados los documentos y/o requisitos pendientes, la solicitud deberá ser resuelta en los términos señalados en el inciso primero del artículo 4º de la Ley 1071 de 2006.

La entidad pública pagadora tendrá un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles, a partir de la cual quede en firme el acto administrativo que

ordena la liquidación de las cesantías definitivas o parciales del servidor público, para cancelar esta prestación social, sin perjuicio de lo establecido para el Fondo Nacional de Ahorro.

En caso de mora en el pago de las cesantías definitivas o parciales de los servidores públicos, la entidad obligada reconocerá y cancelará de sus propios recursos, al beneficiario, un día de salario por cada día de retardo hasta que se haga efectivo el pago de las mismas, para lo cual solo bastará acreditar la no cancelación dentro del término anteriormente previsto. Sin embargo, la entidad podrá repetir contra el funcionario, cuando se demuestre que la mora en el pago se produjo por culpa imputable a este.

Un poco de historia... 

Mediante el Decreto 3118 de 1968 se creó el Fondo Nacional de Ahorro, como un establecimiento público, vinculado al Ministerio de Desarrollo Económico, con los objetivos de pagar oportunamente el auxilio de cesantía a empleados públicos y trabajadores oficiales; proteger dicho auxilio contra la depreciación monetaria, mediante el reconocimiento de intereses sobre las sumas acumuladas a favor del empleado o trabajador; contribuir a la solución del problema de vivienda de los servidores del Estado; contribuir a la mejor organización y funcionamiento de los sistemas de seguridad social y a la futura unificación de sus servicios; saldar el déficit por conceptos de cesantías del sector público; establecer sistemas adecuados y reservas suficientes para atender oportunamente el pasivo a cargo del Estado por tal concepto y promover el ahorro nacional y encauzarlo hacia la financiación no inflacionaria de proyectos de especial importancia para el desarrollo económico y social (arts. 1º y 2º).

¿Cuáles son los factores para la liquidación de las cesantías?

Para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía a que tuvieron derecho los empleados públicos y trabajadores oficiales, en la liquidación se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario, en atención a lo consagrado en el artículo 45 del Decreto 1045 de 1978:

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

- a. La asignación básica mensual,
- b. Los gastos de representación y la prima técnica,
- c. Los dominicales y feriados,
- d. Las horas extras,
- e. Los auxilios de alimentación y transporte,
- f. La prima de navidad,
- g. La bonificación por servicios prestados,
- h. La prima de servicios,
- i. 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,
- j. Los incrementos salariales por antigüedad adquiridos por disposiciones legales anteriores al Decreto Ley 710 de 1978,
- k. La prima de vacaciones,
- l. El valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio,
- ll. Las primas y bonificaciones que hubieren sido debidamente otorgadas con anterioridad a la declaratoria de inexecutable del artículo 38 del Decreto 3130 de 1968.

¿En qué consisten los intereses sobre las cesantías?

El régimen de cesantías con liquidación anualizada contempla el pago de intereses sobre las cesantías.

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.

Cuando el servidor se encuentra afiliado al Fondo Nacional del Ahorro, dicho fondo consignará, a partir del 1o. de enero de 1998, en la cuenta de cesantías de cada servidor público afiliado, un interés equivalente al sesenta por ciento (60%) de la variación anual del Índice de Precios al Consumidor, IPC, sobre las cesantías liquidadas por la entidad nominadora correspondientes al año inmediatamente anterior o proporcional por la fracción de año 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.



Sabía que

La Ley 48 de 1993, por la cual se reglamenta el servicio de Reclutamiento y Movilización dispone que todo colombiano que haya prestado el servicio militar obligatorio, tendrá derecho a que la entidad del Estado de cualquier orden le compute el tiempo de servicio militar para efectos de cesantías.

¿Existe solución de continuidad en el pago de las cesantías?

En atención a las características de las cesantías, las normas que las regulan no contemplan la solución de continuidad, por lo cual al pasar de una entidad pública a otra, será necesario que la entidad de la que se retira el servidor liquide la fracción del año correspondiente al momento del retiro y lo mismo deberá realizar la entidad con la cual se produce la nueva vinculación.

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 (...).”

Concepto DAFP

¿Existe solución de continuidad para el pago de cesantías?

“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 oficina jurídica las cesantías deberán ser canceladas por la Alcaldía de Cartagena hasta su causación en dicha entidad y la Gobernación 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 encuentren los servidores.” *Concepto EE9757 del 11-Dic-06.*





6. DOTACIÓN: CALZADO Y VESTIDO DE LABOR

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.

¿En qué consiste?

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. De conformidad con el artículo 2 del Decreto 1978 de 1989, la entrega de esta dotación para el trabajo no constituye salario ni se computará como factor del mismo en ningún caso.

¿Qué se entiende por calzado y vestido de labor?

Se consideran como calzado y vestido de labor, para los efectos de la Ley 70 de 1988 y del Decreto 1978 de 1989, las prendas apropiadas para la clase de labores que desempeñen los trabajadores beneficiarios, de acuerdo con el medio ambiente en donde cumplen sus actividades, según lo establece el artículo 5° del citado Decreto.

¿Cuáles son las condiciones para su entrega?

- Ser trabajador permanente vinculado mediante relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo.

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

- 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.
- Encontrarse vinculado 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.
- El servidor debe haber laborado para la respectiva entidad por lo menos tres (3) meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro.
- Devengar una asignación básica mensual inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente.

¿Cuándo se entrega la dotación?

El suministro deberá hacerse los días 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre de cada año.

Concepto DAFP

¿Procede la entrega de la dotación de una entidad que se suprime, faltando cuatro días para efectuar el reconocimiento?

“La periodicidad de la prestación implica cubrir el desgaste propio de las prendas suministradas -en criterio del legislador cada cuatro meses- por el respectivo período. La dotación que se genera en el cuatrimestre que se cumple 4 días después de la liquidación de la entidad, estaba destinada a cubrir los cuatro meses siguientes en las funciones del empleo, funciones materialmente imposibles de cumplir por la cesación de la actividad de la entidad, por lo cual no hay fundamento para la entrega de dicha dotación.(...) en atención a las normas y a la jurisprudencia (...), esta oficina jurídica considera que no es procedente la entrega de la dotación a los empleados de la entidad que se suprime 4 días antes del término para el nacimiento del derecho.”

Concepto EE7168 08-Ago-05.



¿Cómo definen las entidades el tipo de calzado y vestido de labor correspondientes?

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

- a) Naturaleza y tipo de actividad que desarrolla la entidad;
- b) Naturaleza y tipo de función que desempeña el trabajador;
- c) Clima, medio ambiente, instrumentos, materiales y demás circunstancias y factores vinculados directamente con la labor desarrollada.

¿El no uso o recibo de la dotación, tiene alguna implicación para el empleado o el empleador?

Si. En virtud del artículo 7° del Decreto 1978 de 1989, los beneficiarios de la dotación de calzado y vestido de labor quedan obligados a recibirlos debidamente y a destinarlos a su uso en las labores propias de su oficio, so pena de liberar a la empresa de la obligación correspondiente.

Concepto DAFP

¿Empleados que salieron pensionados tienen derecho a esta prestación, teniendo en cuenta que no les fue dada?

El Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A, en sentencia de noviembre 19 de 1999, expediente 15.096, Consejero Ponente: Dr. Nicolás Pájaro Peñaranda, **expresó la obligación de reconocer las dotaciones dejadas de pagar en su oportunidad, así como la forma de determinar su valor para cumplir con dicha obligación:**(...)En la parte resolutive, el fallo en cita dispone:“(...) para efectos de cumplir la obligación de dotar de vestuario y calzado al demandante, en la cantidad y durante los años señalados en dicho fallo, se tendrá en cuenta que el valor de cada par de zapatos y de las prendas que conforman cada vestido que (...) esta-



ba obligado a suministrarle en las anualidades que allí se mencionan (...) era de (...), valor al que se aplicarán los ajustes previstos en el artículo 178 del CCA, utilizando la fórmula adoptada de tiempo atrás por la Sección Tercera del Consejo de Estado según la cual el valor presente (R) se determina multiplicando el valor histórico (Rh), por el guarismo que resulta de dividir el índice final de preciso al consumidor certificado por el DANE (vigente a la fecha de ejecutoria de esta sentencia) por el índice inicial (vigente para la fecha en que debió hacerse el pago)". (Negrilla y subrayado nuestro) De acuerdo con la jurisprudencia anterior, y dando respuesta a su consulta, 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. Cuando el empleado se haya retirado del servicio, sin que se le hubiera dado la dotación correspondiente, procederá la indemnización respectiva o el reconocimiento y pago del derecho en dinero, para lo cual el juez de conocimiento deberá tasar su valor. En este último caso, se puede acudir a la conciliación prejudicial, de acuerdo con las normas que regulan la materia. [Concepto EE-7078 del 25-08-06.](#)





7. PRIMA DE NAVIDAD

Fundamento Legal

- Decreto 3135 de 1968
- Decreto 1848 de 1969
- 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. (Artículos 32 y 33)

¿En qué consiste?

Consiste en el pago que realiza el empleado al servidor, del equivalente a un mes de salario que corresponda al cargo desempeñado en treinta de noviembre de cada año.

¿Cuándo se paga?

La prima se pagará en la primera quincena del mes de diciembre.

¿Puede pagarse de manera proporcional?

Si. Cuando el empleado público o trabajador oficial (como mínimo derecho) no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en proporción al tiempo laborado, a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicios, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual si fuere variable.

Concepto DAFP

¿Se encuentra vigente el Decreto 2922 de 1966, para efectos del pago de la prima de navidad?

En criterio de esta oficina jurídica, la liquidación de la prima de navidad se encuentra regulada por el Decreto 3135 de 1968, 1848 de 1969 y 1045 de 1978, que establece el pago de una doceava por cada mes de servicios cumplidos, quedando de esta forma subrogado lo contemplado en el Decreto 2922 de 1966, el cual conagraba la posibilidad de acumular los períodos servidos durante el año en las diversas dependencias de la Administración Pública. *Concepto EE9164 del 17-Nov-06.*



¿Cuáles son los factores salariales para su liquidación?

De conformidad con el artículo 33 del Decreto 1045 de 1978, para el reconocimiento y pago de la prima de navidad se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario:

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

Concepto DAFP

¿Pueden acumularse los tiempos servidos en dos entidades públicas, para el pago de la prima de Navidad?

“(…) la norma que regula el reconocimiento y pago de la Prima de Navidad no establece acumulación de tiempos servidos para efectos de reconocer esta prestación; por el contrario, las disposiciones sobre esta materia permiten el pago proporcional de la Prima de Navidad, a razón de una doceava por cada mes completo de servicios.” *Concepto EE00183 del 08/01/2002.*





8. BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN GOBERNADORES Y ALCALDES

Dicha prestación consiste en el pago del equivalente a cuatro (4) veces el salario mensual compuesto por la asignación básica más gastos de representación, pagadera en dos contados iguales en fechas treinta (30) de junio y treinta (30) de diciembre del respectivo año.

Fundamento legal

- Decreto 4353 de 2004, por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional para los Gobernadores y Alcaldes.
- Decreto salarial anual. Decreto 626 de 2007.

Un poco de historia...

El Decreto 1472 de 2001, por el cual se fijan los límites máximos salariales de los gobernadores y alcaldes y se dictan disposiciones en materia prestacional, establece por primera vez la bonificación de dirección para Gobernadores y Alcaldes como una prestación social.

Concepto DAFP

¿Puede el pensionado que es elegido Alcalde devengar la bonificación de dirección de dicho empleo?

“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.” *Concepto EE987 del 13 - Feb - 2007.*



¿Procede el pago proporcional de la bonificación de dirección?

En caso de que el Gobernador o el Alcalde no labore el semestre completo, tiene derecho al pago proporcional de esta bonificación de dirección por cada mes cumplido de labor, dentro del respectivo semestre.

Concepto DAFP

¿Una persona que es encargada en el empleo de Alcalde de un municipio por incapacidad del mandatario titular, puede percibir la Bonificación de Dirección?

En este orden de ideas y para el caso en consulta, se considera que es procedente el pago de la bonificación de manera proporcional al tiempo laborado en el semestre, pues durante la licencia, por no ejercerse el empleo, no es procedente el pago de la bonificación, la cual está directamente ligada a la actividad propia del empleo y del cumplimiento de las metas propuestas, por consiguiente en criterio de esta Oficina se considera que la persona que se encuentre encargada en el empleo de Alcalde, mientras el titular esté en licencia, tendrá derecho a percibir la bonificación de dirección proporcional al tiempo que permanezca prestando el servicio. *Concepto EE8897 del 07-Nov-06.*





9. BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN

Fundamento Legal

- Decreto 3150 de 2005, por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional.
- Decreto 4592 de 2006, por el cual se adiciona el Decreto 3150 de 2005
- Decreto 3630 de 2005, por el cual se modifica el Decreto 3150 de 2005.

¿En qué consiste?

En el reconocimiento del equivalente a cuatro (4) veces la remuneración mensual compuesta por la asignación básica más gastos de representación, pagadera en dos contados iguales en fechas treinta (30) de junio y treinta (30) de diciembre del respectivo año.

¿Quiénes tienen derecho a esta prestación social?

- Los Ministros, Directores de Departamento Administrativo;
- Viceministros;
- Subdirectores de Departamento Administrativo;
- Alto Comisionado en la Consejería Presidencial para la Paz;
- Alto Consejero Presidencial;
- Secretario Privado de la Presidencia de la República;
- Secretarios de la Presidencia de la República;
- Consejero Presidencial; Director de Programa Presidencial;
- Asesores Grados 48 y 47 de la Presidencia de la República;
- Secretarios Generales de Ministerios y Departamentos Administrativos;
- Directores Administrativo o Financiero o Técnico u Operativo de Ministerio y Departamento Administrativo;

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

- 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, con excepción del Director de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.
- Los Comisionados de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Presidente de la Empresa Colombiana de Petróleos S. A., Ecopetrol S. A.

PRESTACIONES A CARGO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL:



10. AUXILIO POR MATERNIDAD



Fundamento Legal

- Código Sustantivo del Trabajo, artículo 236
- Ley 73 de 1966;
- Decreto 3135 de 1968, artículo 21;
- Decreto 965 de 1968;
- Decreto 1848 de 1969, artículos 37, 38 y 39;
- Decreto 1045 de 1978, artículo 39;
- Decreto 722 de 1973;
- Ley 100 de 1993, artículos 206 y 207;
- Ley 755 de 2002, y demás normas que las adicionen o reglamenten.
- 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.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998.

¿Qué es el auxilio por maternidad?

La **prestación social por maternidad** es un derecho de toda trabajadora en estado de embarazo consistente en el descanso de doce semanas remuneradas, las cuales se liquidarán “con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso” (art. 34, Ley 50/90). Se trata así 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, independientemente de si estén o no cobijadas por el sistema integral de seguridad social en salud de la Ley 100 de 1993.

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

Todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica, según lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 50 de 1990, se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante del menor de siete (7) años de edad, 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.

¿Cuál es su finalidad?

La licencia remunerada tiene como finalidad el descanso y recuperación de la madre y la atención del recién nacido.

Un poco de historia...

La Ley 50 de 1990 unificó las disposiciones aplicables a los sectores público y privado sobre la prestación social de descanso remunerado por maternidad.

El artículo 34 de la citada ley, dispone al respecto lo siguiente:

“Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce (12) semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.”

¿Cuál es la cuantía del auxilio de maternidad?

De acuerdo con el artículo 34 de la Ley 50 de 1990, toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce (12) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

Como ya se anotó, esta prestación económica será reconocida por la Entidad de Previsión Social a la cual se encuentre afiliada la madre, siempre y cuando haya cotizado durante todo el tiempo del embarazo, de no haber sido así, la pagará el empleador de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto 047 de 2000.

Sobre el particular, 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, sobre el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad explicó:

(...) “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 correspondientes 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 aquél. 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 sólo 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, 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, mediante Sentencia T-382/07,

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

del dieciocho (18) de mayo de dos mil siete (2007), Magistrado Ponente Dr. Nilson Pinilla Pinilla, en el cual 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”...

¿Y el padre del recién nacido también tiene derecho a este auxilio?

De acuerdo con la Ley 755 de 2002, el padre del recién nacido tiene derecho a una licencia remunerada de 4 días si ha cotizado mínimo 100 semanas al Sistema de Seguridad Social, y de 8 días, si tanto el padre como la madre del recién nacido están afiliados al Sistema de Seguridad Social.

¿En qué momento empieza la licencia?

De acuerdo con el artículo 37 del **Decreto 1848 de 1969**, la licencia remunerada por maternidad debe concederse a la empleada desde la fecha en que el servicio médico respectivo lo indique, para lo cual le expedirá el certificado correspondiente.

Y, en caso de aborto, ¿se tiene derecho a la misma licencia?

En este caso la norma (Art. 236 C.S.T) 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 235 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sobre los efectos jurídicos de la licencia por maternidad

De acuerdo con el artículo 38 del Decreto 1848 de 1969, la licencia por maternidad no interrumpe el tiempo de servicios para computar las prestaciones que la Ley establece en atención a dicho factor, como vacaciones remuneradas, prima de navidad, cesantía y pensión de jubilación.

Protección a la mujer embarazada

En este sentido el Decreto 1227 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004 ha establecido que cuando por razones del servicio deba suprimirse un cargo de carrera cuyo titular sea una empleada de carrera en estado de embarazo y habiendo optado por la reincorporación ésta no fuere posible, además de la indemnización a que tiene derecho conforme con lo señalado en el artículo 44 de la Ley 909 de 2004, 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 doce (12) semanas por concepto de la licencia remunerada por maternidad.

Por otro lado, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la declaratoria de insubsistencia del nombramiento de una empleada de carrera en estado de embarazo por calificación no satisfactoria de servicios, solo 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 35 de la Ley 50 de 1990 señala que:

1. Ninguna mujer podrá ser despedida por motivos de embarazo o lactancia.
2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades competentes.

PERÍODO DE LACTANCIA

Fundamento legal

- Decreto 1848 de 1969
- Código Sustantivo del Trabajo, Arts. 238 y 239.
- Ley 50 de 1990, Arts. 33 y 35.

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

¿En qué consiste este período?

Es un período de tiempo durante el cual la trabajadora que ha tenido un hijo podrá disponer de una hora diaria, repartida en dos turnos de treinta (30) minutos cada uno, para efectos de desplazarse a su hogar, a fin de amamantar a su recién nacido. Este tiempo será computado como jornada laboral y se reconocerá de igual forma.

Durante este período de lactancia, la madre cuenta con una protección especial, consistente en que no podrá ser despedida por este motivo.



11. AUXILIO POR ENFERMEDAD

Fundamento Legal

- Decreto 3135 de 1968.
- Decreto 1848 de 1969.
- 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”.

De conformidad con el Decreto 3135 de 1968, todos los empleados públicos en caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad, tendrán derecho a que la respectiva entidad de previsión social a la que se encuentren afiliados, les pague durante el tiempo de la enfermedad la siguiente remuneración:

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

Así mismo, cabe señalar que la licencia por enfermedad no interrumpe el tiempo de servicio. Cuando la incapacidad exceda de ciento ochenta (180) días el empleado o trabajador será retirado del servicio y tendrá derecho a las

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

prestaciones económicas y asistenciales que el artículo 18 del Decreto 3135 de 1968 determina.

Por otro lado, los factores para liquidar la incapacidad varían dependiendo del tipo de riesgo que la originan; es decir, si surge por enfermedad general o enfermedad profesional y sobre el particular el artículo 206 de la Ley 100 de 1993 dispone:

“Las incapacidades originadas en enfermedad profesional y accidente de trabajo serán reconocidas por las Entidades Promotoras de Salud y se financiarán con cargo a los recursos destinados para el pago de dichas contingencias en el respectivo régimen, de acuerdo con la reglamentación que se expida para el efecto”.

De conformidad con el párrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999, los tres primeros días de incapacidad médica son pagadas en un 100% por el empleador.

Si es enfermedad profesional el empleado tiene derecho al 100% del salario por el número de días incapacitado y esta prestación la reconoce la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado el empleador. Para el caso de enfermedad profesional no existe norma que indique que los tres primeros días deben ser reconocidos por el empleador, lo que indica que todo el tiempo de la incapacidad la debe reconocer la ARP.



Sabía que...

Dentro de los deberes del empleador consagrados en el artículo 161 de la Ley 100 de 1993 se encuentra el de afiliar en alguna Entidad Promotora de Salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral, sea ésta verbal o escrita, temporal o permanente. La afiliación colectiva en ningún caso podrá coartar la libertad de elección del trabajador sobre la Entidad Promotora de Salud a la cual prefiera afiliarse de conformidad con el reglamento.



12. ACCIDENTE DE TRABAJO

Fundamento Legal

- Decreto 3135 de 1968. (Art. 18)
- Decreto 1848 de 1969.
- 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.



Sabía que...

El Decreto 1295 de 1994 en su artículo 9º, que definía accidente de trabajo; el artículo 10, que señalaba lo que no se considera como accidente de trabajo y la expresión “En forma voluntaria” respecto de la afiliación de trabajadores independientes al sistema de riesgos profesionales, fueron declarados inexecutable por la Corte Constitucio-

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público



nal mediante sentencia C-858 de 2006, al considerar la Corporación que “la definición con el ánimo de unificar conceptos sobre accidente de trabajo (art 9 y 10 del D.L. 1295/94) y el establecimiento de distinciones entre formas de afiliación (art.13), no fueron facultades entregadas al Presidente mediante la ley habilitante”.

Los efectos de esta decisión fueron diferidos por el término de ocho (8) meses, hasta el veinte (20) de junio de 2007, a fin de que el Congreso expida una Ley que defina los aspectos declarados inexecutable.

Definamos...

Las definiciones en materia de accidente de trabajo las encontramos en la Ley 776 de 2002 y en el Decreto 1295 de 1994, así:

Accidente de Trabajo es...

“... todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo...”. (CAN)

El Ministerio de la Protección Social, a través de su página web, el 20 de junio de 2007⁵, precisó que hasta tanto no sea expedida una nueva Ley que defina el término de accidente de trabajo, se aplicará la definición contenida en el literal n del artículo 1 de la Decisión 584 de 2004 en el instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones - CAN.

Y los riesgos ...

Son Riesgos Profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido ca-

⁵ Boletín de Prensa No 055 de 2007 del 20/06/2007

talogada como profesional por el Gobierno Nacional. (Artículo 8° Decreto 1295 de 1994)

¿Y la enfermedad profesional?...

Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional, previo al concepto del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales. (Artículo 11° Decreto 1295 de 1994)

¿Qué es el estado de invalidez?

Para los efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales, se considera inválida la persona que por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral de acuerdo con el Manual Único de Calificación de Invalidez vigente a la fecha de la calificación. (Artículo 9° de la Ley 776 de 2002)

Sistema General de Riesgos Profesionales

Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (Artículo 1° Decreto 1295 de 1994)

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

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

- a) Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio;
- b) Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento;

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

- c) Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;
- d) Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación;
- e) Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;
- f) Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente;
- g) Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional, y
- h) Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que esta afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido 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 de General de Riesgos Profesionales?

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

- a) Procurar el cuidado integral de su salud;
- b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
- c) Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este Decreto;
- d) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa;
- e) Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales;
- f) Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento;
- g) Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán informar a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, del momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión.

Prestaciones en el Sistema de Riesgos Profesionales: (Ley 776 / 2002)

- ***Para ENFERMEDAD PROFESIONAL***

La ARP que tenga el afiliado que requiera una prestación asistencial o económica en los casos de Enfermedad Profesional, deberá asumir la atención y el pago.

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

- ***Para ACCIDENTE DE TRABAJO***

La ARP en la cual se hubiere presentado un accidente de trabajo, deberá responder integralmente por las prestaciones derivadas de este evento, tanto en el momento inicial como frente a sus secuelas, independientemente de que el trabajador se encuentre o no afiliado a esa administradora.

De conformidad con el artículo 5 del Decreto 295 de 1994, todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho, según sea el caso, a:

- a) Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica;
- b) Servicios de hospitalización;
- c) Servicio odontológico;
- d) Suministro de medicamentos;
- e) Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento;
- f) Prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomiende;
- g) Rehabilitaciones física y profesional;
- h) 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

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

Promotora de Salud a 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 profesionales.

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 profesionales correspondiente.

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



Sabía que en virtud de la Ley 776 de 2002...

- Para los efectos del sistema de riesgos profesionales, las prestaciones se otorgan por días calendario.
- Las entidades administradoras de riesgos profesionales deben asumir el pago de la cotización para los Sistemas Generales de Pensiones y de Seguridad Social en Salud, correspondiente a los empleadores, durante los períodos de incapacidad temporal y hasta por un ingreso base de la cotización, equivalente al valor de la incapacidad.

Cotizaciones al Sistema de Riesgos Profesionales

¿Quién paga?

La obligación de realizar las cotizaciones al sistema de riesgos profesionales, radica en cabeza del empleador, según lo dispuesto por el artículo 16 del Decreto 1295 de 1994.

¿Cómo Paga?

Tal como lo establece el artículo 19 de la Ley 776 de 2002, las tarifas fijadas para cada empresa no son definitivas, y se determinan de acuerdo con:

- a) La actividad económica;
- b) Un indicador de variación del índice de lesiones incapacitantes y de la siniestralidad de cada empresa;

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

- c) El cumplimiento de las políticas y el plan de trabajo anual del programa de salud, ocupacional de empresa elaborado con la asesoría de la administradora de riesgos profesionales correspondiente y definido con base en los indicadores de estructura, proceso y resultado que establezca el Gobierno Nacional.

Todas las formulaciones y metodologías que se utilizan para la determinación de la variación de la cotización, son comunes para todas las Administradoras de Riesgos Profesionales y no pueden ser utilizadas para prácticas de competencia desleal, so pena de la imposición de multas correspondientes.



13. AUXILIO FUNERARIO

El auxilio funerario es una prestación social, consistente en la entrega de un valor determinado para cubrir los gastos de entierro del afiliado al sistema de seguridad social en riesgos profesionales o en salud o del pensionado, según corresponda, a quien compruebe el haber sufragado los mismos.

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 3135 de 1968.
- Decreto 1848 de 1969.
- 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.
- Para **el afiliado al régimen de seguridad social en pensiones** con régimen solidario de prima media con prestación definida.

De conformidad con el artículo 51 de la Ley 100 de 1993 la persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado, tendrá derecho a percibir un auxilio funerario.

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

- Para **el afiliado al régimen de seguridad social en pensiones** con régimen de ahorro individual con solidaridad.

En virtud del artículo 86 de la Ley 100 de 1993, la persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado, tendrá derecho a percibir un auxilio funerario equivalente al último salario base de cotización.

- Del **afiliado al sistema de riesgos profesionales.**

En cumplimiento del artículo 16 de la Ley 776 de 2002, la persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o de un pensionado por invalidez del Sistema de Riesgos Profesionales, tendrá derecho a recibir un auxilio funerario igual al determinado en el artículo 86 de la Ley 100 de 1993.



Para tener en cuenta...

Dentro de las prestaciones sociales consagradas para empleados públicos de la Rama Ejecutiva del nivel nacional, el artículo 35 del Decreto 3135 de 1968 contemplaban el seguro por muerte de los empleados públicos y trabajadores oficiales, en los siguientes términos:

“En caso de muerte de un empleado público o trabajador oficial en servicio, sus beneficiarios, en el orden establecido en el artículo anterior, tienen derecho a que por la respectiva entidad de previsión se les pague una compensación equivalente a doce (12) meses del último sueldo devengado por el causante; si la muerte ocurriere por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la compensación será de veinticuatro (24) meses del último sueldo devengado.

Además, tendrán derecho los beneficiarios, al pago de la cesantía que le hubiere correspondido al causante.”

Disposición esta reglamentada en los artículos 52 y subsiguientes del Decreto 1848 de 1969.

El Decreto 1295 de 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público



Profesionales, derogó de manera expresa el artículo 35 del Decreto 3135 de 1968.

En la actualidad, en criterio de esta Dirección sólo es posible el pago del auxilio funerario cubierto por el sistema de seguridad social, en salud, pensiones y riesgos profesionales regulado por la Ley 100 de 1993, que cubre igualmente a los empleados de la Contraloría General de la República, que se considera equivalente al auxilio por muerte.

PRESTACIONES A CARGO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR:

14. SUBSIDIO FAMILIAR



Fundamento Legal

- Decreto 3135 de 1968.
- Decreto 1848 de 1969
- 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 (artículo 217).

¿En qué consiste este subsidio?

De acuerdo con el artículo 1º de la Ley 21 de 1982, el subsidio familiar es una prestación social pagada en dinero, especie y servicio a los trabajadores de mediano 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.

Este subsidio no es salario, ni se computa como factor del mismo en ningún caso.

Se pagará exclusivamente a los trabajadores beneficiarios en dinero, especie o servicios, de conformidad con la Ley.

- **EN DINERO:** Es la cuota monetaria que se paga por cada persona a cargo que tenga derecho a la prestación.
- **EN ESPECIE:** Es el reconocido en alimentos, vestidos, becas de estudio, textos escolares, y demás frutos o géneros diferentes al dinero que determine la reglamentación de la Ley.
- **EN SERVICIOS:** Es aquel que se reconoce a través de la utilización de

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

las obras y programas sociales que organicen las Cajas de Compensación Familiar dentro del orden de prioridades prescrito en la Ley.

¿Quiénes son los beneficiarios de este subsidio?

Son beneficiarios del régimen del subsidio familiar los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

1. Tener el carácter de permanentes.
2. Encontrarse dentro de los límites de remuneración señaladas en la ley, esto es, trabajadores cuya remuneración mensual, fija o variable no sobrepase los cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, siempre y cuando laboren al menos 96 horas al mes; y que sumados sus ingresos con los de su cónyuge o compañero (a), no sobrepasen seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes;
3. Haber cumplido los requisitos de tiempo, esto es, que los trabajadores laboren diariamente más de la mitad de la jornada máxima legal ordinaria, o totalicen un mínimo de noventa y seis horas (96) de labor durante el respectivo mes. Cuando el trabajador preste sus servicios a más de un empleador se tendrá en cuenta, para efectuar el cómputo anterior, el tiempo diario laborado para todos ellos.
4. Tener personas a cargo, que den derecho a recibir a la prestación, según lo dispuesto en la Ley 21 de 1982.



Sabia que...

“De acuerdo con lo estipulado en los artículos 24 y 25 de la Ley 21 de 1982, el trabajador beneficiario tendrá derecho a recibir el subsidio familiar en dinero durante el período de vacaciones anuales y en los días de descanso o permiso remunerado de ley, convencionales o contractuales; períodos de incapacidad por motivo de enfermedad no profesional, maternidad, accidentes de trabajo y enfermedad profesional”.

¿Qué personas originan el 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 enumeran:

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

1. 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.**
2. 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.**
3. 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.
4. 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 en razón de su edad. El trabajador beneficiario deberá demostrar que las personas se encuentran a su cargo y conviven con él.
5. 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 viniere recibiendo por el fallecido.
6. 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.
7. 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.





II. Régimen Salarial







1. ELEMENTOS DE SALARIO

Competencia Salarial

La competencia en materia salarial la encontramos regulada así:

- **Constitución Política:**

ARTICULO 150. "Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

(...)

19. Dictar las normas generales, y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno para los siguientes efectos:

(...)

e) Fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y la Fuerza Pública;"

- **Ley 4ª de 1992**

Mediante esta ley 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.

Concepto DAFP

Competencia para aumento salarial en una Contraloría Municipal.

Respondiendo puntualmente a sus interrogantes y en el caso concreto de una Contraloría territorial, el Concejo Municipal en desarrollo de su competencia establecida en el numeral 6° del artículo 313 de la Constitución Política -y atendiendo a los máximos fijados por el Gobierno Nacional- fija la escala salarial, y los grados salariales para los empleos de la planta de personal, a iniciativa del Contralor con sujeción a la escala salarial, en desarrollo del artículo 157 de la Ley 136 de 1994.

Concepto EE5420 del 16-Jun-06.



Concepto DAFP

¿Cómo debe efectuarse el aumento salarial de los servidores de este nivel?

“Esta oficina jurídica considera que, en la actualidad, los entes territoriales al momento de realizar el aumento salarial de sus servidores, deben tener en cuenta:

- El límite máximo salarial establecido por el Gobierno Nacional, mediante decreto, para Gobernadores y Alcaldes y para empleados públicos de las entidades territoriales.
- El salario del Alcalde o Gobernador, con el fin de que ningún funcionario devengue un salario superior al de aquel, según el caso.
- Las finanzas de la entidad.
- El derecho al incremento salarial de que gozan todos los empleados del ente territorial.

Observando los parámetros anteriores, la Asamblea Departamental tiene la potestad de adoptar los criterios que sin desconocer los anteriores, le permitan realizar los aumentos salariales en forma justa y equitativa para sus servidores, siendo por tanto válido adoptar criterios tales como establecer porcentajes por escalas salariales, atender a lo señalado por vía jurisprudencial.”

Concepto. EE10774 17/11/2004.





Recuerde...

El Decreto 1919 de 2002, que regula las prestaciones sociales de los servidores públicos del orden territorial, no hizo extensivo a los empleados públicos de dicho orden el régimen salarial establecido en los Decretos 1042 de 1978, 1661 de 1991 y 600 de 2007.

Respecto del régimen salarial de los empleados públicos del orden territorial, se considera procedente remitirse a lo que sobre este tema expresó la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado en su concepto No. 1.518 del 11 septiembre de 2003, Magistrada Ponente la doctora Susana Montes de Echeverri, el cual fue ampliado el 13 de diciembre de 2004 bajo el mismo número. En este concepto se precisa, de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución Política, que la facultad para establecer el régimen salarial de los empleados públicos territoriales, que incluye fijar factores o elementos salariales, es del Gobierno Nacional, de conformidad con los parámetros generales fijados por el Congreso de la República, en observancia de lo que consagra el artículo 150 numeral 19 literal e) de la Carta Política.

Definición de Salario

A. CONSTITUCIÓN POLÍTICA:

“La Constitución no ha señalado reglas expresas y precisas que permitan definir el concepto de salario, los elementos que lo integran ni sus efectos en la liquidación de prestaciones sociales. Por consiguiente, dichos aspectos corresponden a una materia que debe ser regulada por el legislador dentro de los criterios de justicia, equidad, racionalidad y razonabilidad, que necesariamente deben consultar los principios básicos que aquella contiene, como son, entre otros, la igualdad, la garantía de una remuneración mínima, vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos, y la primacía de la realidad sobre la formalidad”.

“En la Constitución Política de Colombia, el trabajo representa un valor esencial que se erige en pilar fundamental del Estado Social de Derecho,

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

como se deduce del conjunto normativo integrado por el preámbulo y los artículos 1º, 2º, 25º, 39º, 48º, 53º, 54º, 55º, 56º y 64º, en cuanto lo reconoce como un derecho en cabeza de toda persona a pretender y a obtener un trabajo en condiciones dignas y justas, e igualmente como una obligación social, fundada en la solidaridad social”.

“La noción de salario, y particularmente su valor como retribución al servicio que se presta a un empleador, representado en el principio a trabajo igual salario igual, lo ha deducido la Corte en distintas normas de la Constitución, en diferentes oportunidades: Así en la Sentencia T-143/95 de la Sala Segunda de Revisión de Tutela se expresó:

“Bajo el entendido de la especial situación de desigualdad que se presenta en las relaciones de trabajo, el legislador ha arbitrado mecanismos que de alguna manera buscan eliminar ciertos factores de desequilibrio, de modo que el principio constitucional de la igualdad, penetra e irradia el universo de las relaciones de trabajo”.

“Precisamente el principio a trabajo igual salario igual se traduce en una realización específica y práctica del principio de igualdad”. (Corte Constitucional, Sentencia C-521/95)

B. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL DE GUILLERMO CABANELLAS:

“Es la compensación que recibe el obrero o empleado en cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no solo la parte que recibe en metálico o en especie, como retribución inmediata y directa de la labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, aportaciones patronales, por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes.”

C. CORTE CONSTITUCIONAL: “Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación o retribución directa y onerosa del servicio, y que ingresan real y efectivamente a su patrimonio, es decir, no a título gratuito o por mera liberalidad del empleador, ni lo que recibe en dinero en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, ni las prestaciones so-

ciales, ni los pagos o suministros en especie, conforme lo acuerden las partes, ni los pagos que según su naturaleza y por disposición legal no tienen carácter salarial, o lo tienen en alguna medida para ciertos efectos, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando por disposición expresa de las partes no tienen el carácter de salario, con efectos en la liquidación de prestaciones sociales.” (Sentencia C-521/95)

Igualmente, en Sentencia SU1052 de agosto 10 de 2000, la Corte afirmó: “...tal como lo dispone la Constitución Política y lo ha reiterado esta Corporación, el salario es elemento esencial y definitivo para que el trabajador y su familia alcancen y mantengan una vida digna, lo cual implica que no puede permanecer estático sino que debe, cuando menos, permitirle al trabajador conservar su nivel de vida y esto no es posible, si la remuneración que recibe por su trabajo pierde su poder adquisitivo”.

D. CONSEJO DE ESTADO:

*Sala de los Contencioso Administrativo, Sección Segunda, en Sentencia del 26 de febrero de 1979 expresó que se entiende como **salario** todo lo que el trabajador percibe en forma habitual a cualquier título y que implique retribución ordinaria y permanente de servicios, sea cual fuere la designación que se le de, tales como primas o bonificaciones.*

Clases de salario

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

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

- **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 la cual 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 tales 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.

Este salario no podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía, y no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

Esta clase de salario está destinado a los trabajadores del Sector Privado, por expresa disposición del Código Sustantivo de Trabajo. (Art. 4º)

- **LEGAL:** El determinado por la ley, ya sea por la cuantía mínima, ya sea como retribución para cierta labor y tiempo.
- **MÍNIMO:** La suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempo fijados.

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

- **MÁXIMO:** Entiéndese por tal aquella retribución del trabajador que, 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.

En otro sentido 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

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

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 aún 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”.

Elementos de salario creados por el Gobierno Nacional

A. 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.

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

- Prima de riesgo.
- Prima técnica. (Este elemento salarial será desarrollado de manera especial en otra cartilla elaborada por este Departamento Administrativo próximamente.)

B. Para empleados públicos del Orden territorial:

- Auxilio de Alimentación.
- Auxilio de transporte.
- Viáticos



2. BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS

Fundamento Legal

- **Decreto 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 600 de 2007**, 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. (Artículo 9).

¿Quiénes tienen derecho a éste reconocimiento?

De acuerdo con el Decreto 600 de 2007, tienen derecho a este reconocimiento los empleados de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional.

¿En qué consiste?

En el reconocimiento y pago en dinero de un porcentaje del valor conjunto de la asignación básica, los incrementos por antigüedad y los gastos de representación que correspondan al empleado cada vez que cumpla un año continuo de labores en entidades regidas por el Decreto 1042 de 1978.

¿Cuál es el monto de la bonificación por servicios prestados?

El monto de la bonificación, se encuentra consagrado en el Decreto salarial general, “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”, expedido anualmente por el Gobierno Nacional. Para el año 2007 es el Decreto 600 de 2007. Este monto, tal como lo establece el artículo 9º, tiene dos variantes:

De la asignación básica, los incrementos por antigüedad y los gastos de representación.

- Si el empleado posee una remuneración mensual por concepto de asignación básica, incrementos por antigüedad y gastos de representación **no superior** a novecientos noventa y cinco mil novecientos cuarenta y nueve pesos (\$995.949) moneda corriente, será equivalente al Cincuenta por ciento (50%) de los valores señalados.
- Si el empleado posee una remuneración mensual por concepto asignación básica, incrementos por antigüedad y gastos de representación **superior** a novecientos noventa y cinco mil novecientos cuarenta y nueve pesos (\$995.949) moneda corriente, la bonificación por servicios prestados será equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del valor conjunto de los tres factores de salario señalados en el inciso anterior.

¿Cuál es el término para el pago?

Según lo consagrado en el artículo 48 del Decreto 1042 de 1978, la bonificación por servicios prestados se pagará dentro de los veinte días que sigan a la fecha en que se haya causado el derecho a percibirla.

¿Se aplica la solución de continuidad para el pago de la bonificación por servicios prestados?

Si. Cuando un funcionario pase de un organismo a otro de los enumerados en el artículo 1º del Decreto 1042 de 1978 y en el 600 de 2007, el tiempo laborado en el primero se tendrá en cuenta para efectos del reconocimiento y pago de la bonificación, siempre que no haya solución de continuidad en el servicio. Se entenderá que no hay solución de continuidad si entre el retiro y la fecha de la nueva posesión no transcurrieren más de quince días hábiles.



3. INCREMENTOS DE SALARIO POR ANTIGÜEDAD

Fundamento Legal

- **Decreto 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”. (Artículo 49)
- **Decreto 2285 de 1968**, por el cual se fija el régimen de clasificación y remuneración de los empleos de los Ministerios, Departamentos Administrativos y Superintendencias.
- **Decreto 540 de 1977**.
- **Decreto 600 de 2007**, 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. (Artículo 8).

¿De dónde provienen?

Los incrementos de salario por antigüedad a que se refieren los artículos 49 y 47 del Decreto 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 sólo a empleados públicos de carrera administrativa sino también a los de libre nombramiento y remoción.

¿Quiénes tienen derecho a éste reconocimiento

En concordancia con lo dispuesto en el artículo 49 de Decreto 1042 de 1978 y en el 540 de 1977, a los incrementos de salario a que se refieren estos decretos sólo tienen derecho 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.

¿Se aplica la solución de continuidad para el pago de la prima de antigüedad?

Si, de conformidad con el artículo 49 del Decreto 1042 de 1978, el retiro de un organismo oficial no implicará la pérdida de los incrementos salariales por antigüedad cuando el respectivo funcionario se vincule sin solución de continuidad, a cualquiera de las entidades enumeradas en el artículo 1º de dicho Decreto.

Para tales efectos, se entenderá que no hay solución de continuidad si entre el retiro y la fecha de la nueva posesión no transcurrieren más de quince días hábiles. Los funcionarios que perciban incrementos de remuneración por concepto de antigüedad deberán manifestar esta circunstancia al hacer su solicitud de empleo en otra entidad oficial.



4. PRIMA DE SERVICIOS

Fundamento Legal

- **Decreto 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”. (Artículo 58)
- **Decreto 600 de 2007**, 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. (Artículo 6).

¿En qué consiste?

En el reconocimiento en dinero de quince días de remuneración, 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 orden nacional.

¿Cuál es la base para su liquidación?

En atención al artículo 59 del Decreto 1042 de 1978, la prima de servicios se liquidará sobre los factores de salario que se determinan a continuación:

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

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

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

¿Cuál es el requisito para su reconocimiento?

Al treinta (30) de junio de cada año el empleado debe haber laborado en la entidad un año completo.

¿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 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 6 del Decreto 600 de 2007.

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 1042 de 1978 causados a la fecha de retiro.

¿Se aplica la solución de continuidad, para el pago de la prima de servicios?

Si. Sin desconocer la posibilidad del pago proporcional de esta prima, 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. Se entenderá que hubo solución de continuidad cuando medien más de quince (15) días hábiles en-

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

tre el retiro de una entidad y el ingreso a otra, atendiendo al artículo 6° del Decreto 600 de 2007.

Concepto DAFP

Pago proporcional de la prima de servicios.

“Atendiendo a lo consagrado en la norma, en concepto de esta oficina jurídica, siempre y cuando el empleado haya prestado sus servicios a la entidad por un espacio mínimo de seis meses, tiene derecho al pago proporcional de la prima de servicios. De esta forma, al retiro del empleado de la entidad, se deberá observar en primera medida si ha estado vinculado por un año completo que dará derecho al reconocimiento y pago de quince días de remuneración por concepto de prima de servicios. Además será necesario tener en cuenta si existe un tiempo adicional que dará lugar al pago proporcional de la prima.” *Concepto. EE810 del 08-Feb-07.*





5. RECONOCIMIENTO POR COORDINACIÓN

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. (Artículo 115)
- **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. (Artículo 8º)
- **Decreto 600 de 2007**, 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. (Artículo 13)

¿En qué consiste este reconocimiento?

En el 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.

Cuáles son los requisitos para el reconocimiento por coordinación?

De conformidad con el artículo 13 del Decreto 600 de 2007, para que proceda este reconocimiento es necesario que:

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

- 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.



6. PRIMA DE RIESGO

Fundamento Legal

- Decreto 600 de 2007

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 **Decreto 600 de 2007** “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”, con relación a la Prima de Riesgo contempla:



“Artículo 7°. Prima de riesgo. Los empleados públicos que prestan los servicios de conductor a los Ministros y Directores de Departamento Administrativo, tendrán derecho a una prima mensual de riesgo equivalente al veinte por ciento (20%) de su asignación básica mensual, la cual no constituye factor salarial para ningún efecto legal.”

La norma se remite expresamente a los empleados que cumplan funciones de conductor, tanto de los ministros como de los Directores de Departamento Administrativo, de tal forma que tendrán derecho a percibir esta prima, sólo los servidores que ocupen estos cargos.

ELEMENTOS DE SALARIO QUE SE APLICAN A EMPLEADOS PÚBLICOS DEL NIVEL NACIONAL Y TERRITORIAL

7. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN



Fundamento Legal

- **Decreto 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”. (Artículo 51)
- **Decreto 600 de 2007**, 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. (Artículo 10).
- **Decreto 627 de 2007**, por el cual se establece el límite máximo salarial de los empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones.

¿En qué consiste?

En el pago en dinero de una suma determinada anualmente por el Gobierno Nacional a aquellos empleados regidos por el Decreto 1042 de 1978, que no superen un monto específico de su asignación básica mensual.

¿Cuáles son los requisitos para su otorgamiento?

De conformidad con el artículo 10 del Decreto 600 de 2007, para su otorgamiento es necesario que:

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

- El empleado devengue una asignación básica mensual no superior a novecientos noventa y tres mil quinientos noventa y un pesos (\$993.591) 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.

¿Cuál es el valor de este pago para el año 2007?

El artículo 10 del Decreto 600 de 2007, establece el valor del auxilio de alimentación en la suma de treinta y cinco mil quinientos doce pesos (\$35.512) moneda corriente mensuales o proporcional al tiempo servido, pagaderos por la respectiva entidad. Tenga en cuenta que cada año el Gobierno Nacional, a través del Decreto salarial general, reajusta dicho valor.

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

Si, en atención al párrafo del artículo 10 del Decreto 600 de 2007, los organismos y entidades que con anterioridad a la expedición del Decreto 1042 de 1978 y que al 1o. de enero de 2006 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 novecientos noventa y tres mil quinientos noventa y un pesos (\$993.591) moneda corriente. Si el valor del almuerzo excede al monto del subsidio de alimentación en dinero, dicha diferencia no constituirá factor salarial.

¿Los empleados públicos de la rama ejecutiva del nivel territorial, tienen derecho al auxilio de alimentación?

Si, el artículo 4 del Decreto 627 de 2007, establece que los empleados públicos de las entidades territoriales, que devenguen asignaciones básicas mensuales no superiores a novecientos noventa y tres mil quinientos noventa y un pesos (\$993.591) moneda corriente, tendrán derecho al pago del subsidio

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

de alimentación, que será de treinta y cinco mil quinientos doce pesos (\$35.512) moneda corriente mensuales o proporcional al tiempo servido, pagaderos por la respectiva entidad, sujeto a la disponibilidad presupuestal. Los requisitos para su otorgamiento se encuentran establecidos en los mismos términos del Decreto 600 de 2006.

Concepto DAFP

REMUNERACIÓN. SUBSIDIO DE ALIMENTACION - TERRITORIAL

De conformidad con la norma citada, el reconocimiento y pago del subsidio mensual de alimentación equivale a treinta y cinco mil quinientos doce pesos (\$35.512), y se reconoce a los empleados públicos de las entidades y organismos de los Departamentos, Municipios y Distritos, que devenguen asignaciones básicas mensuales no superiores a novecientos noventa y tres mil quinientos noventa y un pesos (\$993.591); dicho reconocimiento y pago de tal emolumento estará a cargo de la respectiva institución empleadora, sujeto a la disponibilidad presupuestal.

Respecto de los servidores de las entidades descentralizadas del orden territorial que tienen la calidad de trabajadores oficiales, el subsidio de alimentación podrá otorgarse, según se pacte en el contrato de trabajo, o de acuerdo con lo previsto en el reglamento interno o convención colectiva. *Concepto 5533 del 25 de Julio de 2007.*





8. AUXILIO DE TRANSPORTE

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 la cual se reglamenta la Ley 15 de 1959 sobre “Intervención del Estado en el Transporte” y “Creación del Fondo de Subsidio de Transporte”
- Decreto 4581 de 2006, “por el cual se establece el auxilio de transporte.”
- Decreto 600 de 2007, “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”.

¿En qué consiste este auxilio?

Este es un derecho para 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.

El Decreto Número 4581 del 27 de diciembre de 2006 “por el cual se establece el auxilio de transporte” establece:

Artículo 1°. Fijar a partir del primero (1°) de enero del año dos mil siete (2007), el auxilio de transporte a que tienen derecho los servidores públicos y los trabajadores particulares que devenguen hasta dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente, en la suma de cincuenta mil ochocientos pesos (\$50.800.00) moneda corriente, mensuales, **el cual se pagará por los em-**

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

pleadores en todos los lugares del país donde se preste el servicio público de transporte.

De acuerdo con las normas aplicables tendrán derecho al Auxilio de Transporte los Servidores que cumplan con dos condiciones:

1. Que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos mensuales vigentes
2. Que dentro del Municipio a desplazarse exista el Servicio Público de Transporte.

Decreto 600 de 2007, frente al pago de este auxilio, establece:



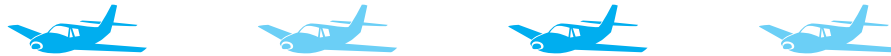
“Artículo 11. *Auxilio de transporte*. El auxilio de transporte a que tienen derecho los empleados públicos que se rigen por el presente decreto, se reconocerá y pagará en los mismos términos, condiciones y cuantía que el Gobierno Nacional establezca para los trabajadores particulares.

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 1.983, 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 1.959, 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”.





9. VIÁTICOS

Fundamento Legal

- Decreto 1042 de 1978.
- Decreto 628 de 2007
- El Decreto 627 de 2007.

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 y alimentación, cuando previa resolución, deban desempeñar funciones en lugar diferente a su sede habitual de trabajo.

¿Que se entiende por comisión?

El Decreto 1950 de 1973 “por el cual se reglamentan los Decretos- Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil” 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. (Art.75).

“Artículo 79.- Hace parte de los deberes de todo empleado la comisión de servicios y no constituye forma de provisión de empleos. Puede dar lugar al pago de viáticos y gastos de transporte conforme a las disposiciones legales sobre la materia y las instrucciones del gobierno, y el comisionado tiene derecho a su remuneración en pesos colombianos, así la comisión sea fuera del territorio nacional.”

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

Esta comisión puede dar lugar al pago de viáticos y gastos de transporte conforme a las disposiciones legales sobre la materia y en el acto administrativo que confiera la comisión deberá expresarse su duración.

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

Frente a los viáticos para empleados públicos del nivel territorial, el Decreto 627 de 2007, Por el cual se establece el límite máximo salarial de los empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones, establece:

Artículo 1°. El límite máximo de la asignación básica mensual de los empleados públicos de las entidades territoriales para el año 2006 queda determinado así (...)

Artículo 3°. **El valor y las condiciones para el otorgamiento de los viáticos para los empleados públicos de las entidades territoriales corresponderá a lo establecido por el Gobierno Nacional para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.**

En cuanto a las escalas para fijar los viáticos.....

El Gobierno Nacional, mediante el **Decreto 628 de 2007** “por el cual se fijan las escalas de viáticos” dispuso:

Artículo 1°. “Que a partir del 1° de enero de 2007, se fijará la escala de viáticos para los empleados públicos a que se refieren los literales a), b) y c) del artículo 1° de la Ley 4ª de 1992, que deban cumplir comisiones de servicio en el interior o en el exterior del país.”

Artículo 2°. “Los organismos y **entidades fijarán el valor de los viáticos según la remuneración mensual del empleado comisionado, la naturaleza de los asuntos que le sean confiados y las condiciones de la comisión**, teniendo en cuenta el costo de vida del lugar o sitio donde deba llevarse a cabo la labor, hasta por el valor máximo de las cantidades señaladas en el artículo anterior.

Para determinar el valor de los viáticos **se tendrá en cuenta la asignación básica mensual, los gastos de representación y los incrementos de salario por antigüedad.**

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

Dentro del territorio nacional sólo se reconocerán viáticos cuando el comisionado deba permanecer por lo menos un día completo en el lugar de la comisión fuera de su sede habitual de trabajo.

Cuando para el cumplimiento de las tareas asignadas **no se requiera pernoctar en el lugar de la comisión, sólo se reconocerá el cincuenta por ciento (50%) del valor fijado.**” (negrilla nuestra).

“**Artículo 3.** El reconocimiento y pago de viáticos será ordenado en el acto administrativo que confiere la comisión de servicios, en el cual se expresa el término de duración de la misma, de conformidad con lo previsto en el artículo 65 del Decreto Ley 1042 de 1978.

No podrá autorizarse el pago de viáticos sin que medie el acto administrativo que confiera la comisión y ordene el reconocimiento de los viáticos correspondientes.

Queda prohibida toda comisión de servicios de carácter permanente.

PARÁGRAFO. Los viáticos estarán destinados a proporcionarles al empleado manutención y alojamiento”.

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 naturaleza de los asuntos, el costo de vida del lugar donde se va a desplazar.

¿Los viáticos son factor salarial?

Sobre el particular, podemos afirmar que los viáticos son factor salarial para la liquidación de Cesantías, sólo cuando se hayan percibido por un término no inferior a 180 días en el último año de servicio.

JURISPRUDENCIA...



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



Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

“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 sólo 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.”



CONCLUSIONES



De acuerdo con lo anterior, un empleado designado en comisión de servicios cumple las funciones propias de su empleo en un lugar diferente a la sede del cargo, o atiende transitoriamente actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo de que es titular, por esta razón, según lo establecido en la ley, quien se desplace en comisión de servicios tendrá derecho al pago de viáticos los cuales están dirigidos a cubrir los gastos de manutención y alojamiento.



10. GASTOS DE REPRESENTACIÓN

Definición

Los Gastos de Representación son emolumentos 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.

Funcionarios 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 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. (Decreto 600 de 2007, anual de salarios)

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público

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.

En ejercicio de esta facultad el Presidente de la República ha expedido los decretos salariales anuales por los cuales se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores y Alcaldes. Estos máximos salariales incluyen los conceptos de asignación básica mensual y gastos de representación.



Recuerde...

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

1. 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**.



La “no solución de continuidad”, se predica en aquellos casos en los cuales haya **terminación del vínculo laboral con una entidad y una nueva vinculación en la misma entidad o el ingreso a otra**, y debe estar expresamente consagrada en la respectiva disposición legal que contemple las prestaciones, salarios y beneficios laborales, disposición que a su vez establecerá el número de días de interrupción del vínculo que no implicarán solución de continuidad.

El Consejo de Estado, en concepto del 9 de Marzo de 1997, radicación 944, con la Ponencia del Magistrado Javier Henao Hidrón, expresó:

*“...Respecto de las demás prestaciones sociales (las previstas para la rama ejecutiva nacional en los Decreto 3135 de 1968, 1848 de 1969, 1042 y 1045 de 1978, etcétera, y en regímenes especiales para la Rama Judicial, la Contraloría General de la República, la Registraduría Nacional del Estado Civil, etc), el legislador ha conformado sistemas en los cuales cada uno conserva su especificidad o independencia, **a menos que exista norma especial de remisión** que permita extender beneficios del régimen especial al general, o viceversa. De ahí que **no sea procedente la acumulación de tiempo servido entre uno y otro sistema, con dicha salvedad: que la ley, por voluntad expresa, haya querido extender alguno o algunos beneficios, en favor por ejemplo de empleados oficiales que pasan de un organismo con régimen especial a un organismo con régimen general.***

De manera que las prestaciones sociales susceptibles de acumulación, lo son dentro del correspondiente régimen - general o especial -, siempre que no haya solución de continuidad (en el régimen general se entenderá que hubo solución de continuidad cuando medien más de quince días hábiles de interrupción en el servicio a una y otra entidad, conforme al artículo 10 del Decreto 1045/78); no se admite entonces el cruce de beneficios, con excepción del caso de remisión expresa que haga la ley en favor de empleados oficiales.** Lo cual implica, cuando se produzca solución de continuidad o cambio de régimen, que deberá **hacerse el corte de cuentas a que haya lugar.



*Hay también eventos en los cuales la ley especial remite como punto de referencia al régimen general. Sin que los beneficios especiales que otorga se transmitan a los empleados oficiales que pasan al régimen general, por cuanto **aquellos se entienden concedidos con exclusividad a servidores de la correspondiente institución de régimen especial y mientras permanezcan en ella...**” (Se subraya)*

2. Frente al pago de derechos laborales dejados de cancelar o frente a la corrección de los valores cancelados, es necesario tener en cuenta el **FENÓMENO DE LA PRESCRIPCIÓN**, según el cual, después de un lapso de tiempo señalado en la ley se extingue el derecho. Esta oficina acogiendo los criterios planteados por la Corte Constitucional en sentencia C-745 de 1999, ha considerado que el término de prescripción de los derechos laborales de los servidores públicos es de tres (3) años en la citada sentencia la Corte Constitucional sostuvo lo siguiente:

“En efecto, la interpretación que, en reiteradas oportunidades⁶, ha realizado el Consejo de Estado, **también sostiene que el término de prescripción para el cobro de salarios e indemnizaciones por accidentes de trabajo para los trabajadores al servicio del Estado es el que consagran los artículos 488 del CST, 151 del CPL y 41 del Decreto 3135 de 1968, esto es, un término de tres años para todos los casos**, pues “la prescripción establecida en el citado artículo 151 [del Código de Procedimiento Laboral] se refiere a las acciones que emanen de las leyes sociales, en un sentido general, lo que quiere decir que comprende no sólo las acciones que se refieren a los trabajadores particulares sino también a los que amparan a los servidores oficiales⁷. En otro pronunciamiento, la Sección Segunda del Consejo de Estado dijo:

⁶ Pueden consultarse, entre otras, las sentencias de la sección segunda del Consejo de Estado del 28 de marzo de 1960, del 24 de febrero y julio 1 de 1961, del 21 de septiembre de 1982, del 2 de diciembre de 1982. Igualmente, la sentencia del 19 de noviembre de 1982 de la Sala Plena de lo Contencioso Administrativo. C.P. Carlos Betancur Jaramillo.

⁷ Sentencia del 16 de noviembre de 1959. C.P.



“No es válida la argumentación que hacen algunos en el sentido de que el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo no es aplicable a los empleados públicos, especialmente por lo dispuesto en el artículo 4° del Código Sustantivo del Trabajo, pues esta norma se refiere únicamente a las disposiciones del mismo estatuto en lo concerniente a las relaciones laborales de carácter individual; además, la exclusión que hace comprende también a los trabajadores que se encuentren respecto del Estado en situación de índole contractual, los cuales están totalmente sometidos a las normas del Código Procesal del Trabajo. Por su parte, el artículo 2° de este Código se limita a señalar los asuntos de que conoce la jurisdicción del trabajo en forma tal que excluye ciertamente los que conciernen a empleados públicos; pero no los deja completamente al margen de las disposiciones de dicho estatuto, pues se les aplican las que regulan la ejecución de obligaciones a cargo del estado y a favor de ellos, de conformidad con el inciso segundo del mismo artículo, como también del artículo 100 ibídem, que hablan genéricamente de “obligaciones emanadas de la relación de trabajo” “originadas en ella, sin circunscribirse a las de tipo contractual. En suma, las normas del Decreto 2159 no fueron instituidas exclusivamente para lograr la efectividad de los derechos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, expedido, además, con posterioridad al citado estatuto procesal. Por último, ya se indicó que sin que importe la ubicación física de la norma, la del artículo 151 del Código Procesal del Trabajo es de naturaleza sustancial y no de carácter adjetivo o procedimental”⁸

A su vez, el artículo 41° del Decreto 3135 de 1968, establece que las acciones que emanen de los derechos consagrados en dicha disposición, prescribirán en tres años contados desde que la respectiva obligación se haya he-

⁸ Sentencia del 21 de septiembre de 1982. C.P. Joaquín Vanín Tello.

Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público



cho exigible. Así mismo dispone que “el simple reclamo escrito del empleado o trabajador ante la autoridad competente, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpe la prescripción, pero sólo por un lapso igual.”

Específicamente respecto a las vacaciones, el artículo 23° del Decreto 1045 de 1978, establece que “cuando sin existir aplazamiento no se hiciere uso de vacaciones en la fecha señalada, el derecho a disfrutarlas o a recibir la respectiva compensación en dinero prescribe en cuatro años que se contarán a partir de la fecha en que se haya causado el derecho. El aplazamiento de las vacaciones interrumpe el término de prescripción, siempre que medie la correspondiente providencia.”