



Función Pública

Concepto 550471 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000550471

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000550471

Fecha: 11/11/2020 04:03:02 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: PRESTACIONES SOCIALES. Liquidación y pago. ¿Cómo se liquidan las prestaciones sociales de un empleado que estando en periodo de prueba, presentó renuncia? RETIRO DEL SERVICIO. Trámites administrativos que se adelantan al retiro del servicio de un empleado. RAD.: 20209000493682 del 11 de octubre de 2020.

En atención a la comunicación de la referencia, por medio de la cual realiza varias consultas sobre el procedimiento administrativo que debe adelantarse ante la renuncia de un empleado, me permito dar respuesta en el mismo orden en el que fueron planteados:

1. ¿Qué conceptos deben pagarse en la liquidación de un empleado que presentó renuncia durante el periodo de prueba?

De acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, este Departamento Administrativo no tiene dentro de sus funciones la de elaborar, revisar, o determinar cuál es la fórmula de liquidación de las prestaciones sociales, ni de los factores salariales de los servidores públicos, por lo tanto, dichas operaciones deberán ser realizadas al interior de cada entidad, según las competencias establecidas para tal fin.

No obstante, lo anterior, a continuación, se abordarán las características de elementos salariales y prestacionales y se indicará el respectivo marco legal en el que se incluyen los factores de liquidación de cada una. Aunado a lo anterior, también es imperante precisar que, para efectos de liquidar las prestaciones sociales al retiro de un empleado, lo que es determinante es el tiempo de servicio efectivamente laborado, independientemente que haya sido en periodo de prueba o como titular del empleo de carrera.

ELEMENTOS SALARIALES

1. PRIMA DE SERVICIOS

Este elemento salarial se encuentra previsto en el Decreto [2351](#) del 20 de noviembre del 2014, mediante el cual el Gobierno Nacional reguló el pago de la prima de servicios para los empleados públicos de las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del nivel

territorial (alcaldías, gobernaciones, establecimientos públicos, Empresas Sociales del Estado, Empresas Industriales y Comerciales del Estado, entre otras entidades del orden territorial), para los empleados públicos de las Asambleas Departamentales, Concejos Municipales, Contralorías Territoriales, Personerías Distritales y Municipales y al personal administrativo del Sector de Educación, allí se dispuso:

“ARTÍCULO 1°. Todos los empleados públicos vinculados o que se vinculen a las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Territorial, a las Asambleas Departamentales, a los Concejos Distritales y Municipales, a las Contralorías Territoriales, a las Personerías Distritales y Municipales y el personal administrativo del sector educación, tendrán derecho, a partir de, 2015, a percibir la prima de servicios de qué trata el Decreto Ley 1042 de 1978 en los mismos términos y condiciones allí señalados y en las normas que lo modifican, adicionan o sustituyan.”

Como puede observarse, la prima de servicios para los empleados públicos de nivel territorial, se pagará a partir del año 2015, en los mismos términos y condiciones señalados en el Decreto Ley 1042 de 1978 y en las normas que lo modifican, adicionan o sustituyan.

En cuanto al reconocimiento y pago de la prima de servicios, señala el artículo 58 del Decreto Ley 1042 de 1978, que los empleados públicos tendrán derecho a una prima de servicio anual equivalente a quince (15) días de remuneración, que se pagará en los primeros quince días del mes de julio de cada año.

Por su parte, el Gobierno nacional expidió el Decreto 2278 del 11 de diciembre de 2018, que modifica parcialmente el Decreto 2351 de 2014, para lo cual el artículo 1º, indica:

“EL ARTÍCULO 1. Modificar el artículo 2 del Decreto 2351 de 2014, el cual quedará así:

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

a. La asignación básica mensual correspondiente al cargo que desempeña el empleado al momento de su causación

b. El auxilio de transporte

c. El subsidio de alimentación

d. La bonificación por servicios prestados

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

Para los alcaldes y gobernadores, además de los factores señalados en el presente artículo, se tendrá en cuenta como factor para liquidar la prima de servicios los gastos de representación, siempre y cuando los perciban”.

De tal manera que con la expedición del Decreto 2278 de 2018, se modificaron los factores de salario para la liquidación de la prima de servicios para los empleados de las entidades del nivel territorial, dentro de los cuales se incluyó la bonificación por servicios prestados.

Ahora bien, conforme con el artículo 7º del Decreto 304 de 2020, que modifica en lo pertinente la prima de servicios establecida en el Decreto Ley 1042 de 1978; 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.

Con fundamento en lo expuesto, esta Dirección considera que la prima de servicios admite pago proporcional y la base de su liquidación, será la asignación mensual, el auxilio de transporte, el subsidio de alimentación y la bonificación por servicios prestados, siempre que el empleado durante el tiempo laborado, los haya percibido.

2. BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS.

En cumplimiento del Acuerdo Único Nacional, suscrito en el año 2015 entre el Gobierno Nacional y las Confederaciones y Federaciones de Sindicatos, y continuando con el proceso de asimilación del régimen salarial entre el orden nacional y el orden territorial, se expidió el Decreto 2418 de 2015, por el cual se regula la bonificación por servicios prestados para los empleados públicos del nivel territorial.

Esta bonificación por servicios prestados se reconoce a partir del 1º de enero del año 2016, a los empleados públicos del nivel territorial actualmente vinculados o que se vinculen a las entidades y organismos de la administración territorial, del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Territorial, a las Asambleas Departamentales, a los Concejos Distritales y Municipales, a las Contralorías Territoriales, a las Personerías Distritales y Municipales y el personal administrativo del sector educación, en los términos y condiciones señalados en el citado decreto. (Artículo 1º del Decreto 2418 de 2015)

La bonificación por servicios prestados se reconocerá y pagará al empleado público cada vez que cumpla un (1) año continuo de labor en una misma entidad pública. (Artículo 2º ibídem)

Los organismos y entidades territoriales podrán reconocer y pagar la bonificación por servicios prestados, a partir de la publicación del Decreto 2418 de 2015, esto es, el 11 de diciembre de 2015, siempre que cuenten con los recursos presupuestales para el efecto en la presente vigencia fiscal, sin que supere los límites señalados en la Ley 617 de 2000; de lo contrario, deberán reconocerla a partir del 1º de enero de 2016.

Si el empleado tiene una remuneración mensual por concepto de asignación básica y gastos de representación inferior a un millón trescientos noventa y cinco mil seiscientos ocho pesos (\$1.395.608) moneda corriente, la bonificación será equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor conjunto de la asignación básica y los gastos de representación.

Si el empleado tiene una remuneración mensual por concepto de asignación básica y gastos de representación superior a ese monto, la bonificación por servicios prestados será equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del valor conjunto de la asignación básica y los gastos de representación.

El empleado que al momento del retiro no haya cumplido el año continuo de servicios tiene derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de la bonificación por servicios prestados. (Artículo 4º ibídem)

Por consiguiente, el pago de la bonificación por servicios prestados se reconocerá proporcionalmente cuando el empleado no cumpla un año de servicios, y para su liquidación, se tendrán en cuenta los factores que el empleado haya percibido.

ELEMENTOS PRESTACIONALES

3. PRIMA DE NAVIDAD

El Decreto 1045 de 1978 señala sobre la liquidación de la prima de navidad:

“ARTÍCULO 32º.- De la prima de Navidad. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad.

Respecto de quienes por disposición legal o convencional no tengan establecido otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado en treinta de noviembre de cada año. La prima se pagará en la primera quincena del mes de diciembre.

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

(Subrayado fuera del texto)

“ARTÍCULO 33º.- De los factores de salario para liquidar la prima de navidad. 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 transporte;*
- f) La prima de servicios y la de vacaciones;*
- g) La bonificación por servicios prestados.”*

Por su parte, el Decreto 304 de 2020 modificó lo establecido en la norma citada, en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 17. Prima de navidad. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad.

Respecto de quienes por disposición legal o convencional no tengan establecido otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado al treinta de noviembre de cada año. La prima se pagará en la primera quincena del mes de diciembre.

Cuando el empleado público o trabajador oficial no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en proporción al tiempo laborado, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable.”

De acuerdo con lo previsto en el artículo 32 del mencionado Decreto Ley 1045 de 1978, será el equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado en treinta (30) de noviembre de cada año. La prima se pagará en la primera quincena del mes de diciembre.

Aunado a lo anterior, también se destaca que se modifica la forma de liquidar la prima de navidad, en el sentido que, en caso que el empleado no haya laborado todo el año civil, tendrá derecho a su reconocimiento en forma proporcional al tiempo laborado, con base en el último salario devengado o en el último promedio mensual, si fuere variable, así como también, los factores que hayan sido debidamente percibidos.

4. VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES:

Sobre el particular, el Decreto 1045 de 1978 dispuso:

“ARTÍCULO 8º.- De las vacaciones. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales.”

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

a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;

b) Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto-Ley 1042 de 1978;

c) Los gastos de representación;

d) La prima técnica;

e) Los auxilios de alimentación y transporte;

f) La prima de servicios;

g) La bonificación por servicios prestado.”

(...)

“ARTÍCULO 25º.- De la cuantía de la prima de vacaciones. La prima de vacaciones será equivalente a quince días de salario por cada año de servicio.” (Subrayado fuera del texto).

“ARTÍCULO 30º.- Del pago de la prima en caso de retiro. Cuando sin haber disfrutado de sus vacaciones un empleado se retire del organismo al cual estaba vinculado por motivos distintos de destitución o abandono del cargo, tendrá derecho al pago de la correspondiente prima vacacional.”

(Subrayado fuera del texto)

Respecto al pago proporcional de las Vacaciones es pertinente tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 995 de 2005:

“ARTÍCULO 1. Del reconocimiento de vacaciones en caso de retiro del servicio o terminación del contrato de trabajo. <aparte subrayado condicionalmente exequible> 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.” (Subrayado fuera del texto)

Así las cosas, frente a las vacaciones y la prima de vacaciones, se concluye que también procede su reconocimiento proporcional al tiempo efectivamente laborado por el empleado público.

5. BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN:

El Decreto 304 de 2020, «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», establece:

“ARTÍCULO 16. Bonificación especial de recreación. Los empleados públicos a que se refiere el presente título tendrán derecho a una bonificación especial de recreación, por cada período de vacaciones, en cuantía equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual que les corresponda en el momento de iniciar el disfrute del respectivo período vacacional. Igualmente, habrá lugar a esta bonificación cuando las vacaciones se compensen en dinero.

Esta bonificación no constituirá factor de salario para ningún efecto legal y se pagará por lo menos con cinco (5) días hábiles de antelación a la fecha de inicio en el evento que se disfrute del descanso remunerado.” (Subrayado fuera del texto)

En este orden de ideas, la bonificación especial de recreación corresponde a una cuantía de dos (2) días de la asignación básica mensual, la cual le será reconocida y pagada al empleado en el momento de iniciar el disfrute del respectivo período vacacional.

En ese orden de ideas, al darse el retiro de un servidor público de una entidad, se le deben pagar proporcionalmente al tiempo laborado, las vacaciones, la prima de vacaciones y la bonificación por recreación, si hay lugar a ello, es decir que esta última se reconocerá sólo si el derecho a vacaciones se causa al culminar un año de servicio.

6. CESANTÍAS E INTERESES DE CESANTÍAS.

Sobre el régimen de cesantías anualizadas de forma general aplicable a los empleados del orden nacional, fue creado para los trabajadores del sector privado con la Ley 50 de 1990, pero con la entrada en vigencia de la Ley 344 de 1996, se extendió a los públicos del orden territorial y consiste en que el empleador el 31 de diciembre de cada año debe liquidar las cesantías por anualidad o fracción, consignando el valor correspondiente al fondo de cesantías al que se encuentre afiliado el empleado, lo cual cubre a las personas vinculadas a partir del 31 de diciembre de 1996, en el orden territorial, como ya se dijo.

En cuanto a su liquidación, el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 dispone:

“El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características:

- 1. 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.*
- 2. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.*
- 3. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que él mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo.*
- 4. Sí al término de la relación laboral existieren saldos de cesantía a favor del trabajador que no hayan sido entregados al Fondo, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales.*

[...].

Todos los aspectos que no se modifiquen específicamente por esta Ley, continuarán regulados por las normas vigentes del régimen tradicional relativas al auxilio de cesantía.”

Los empleados con régimen de liquidación anualizado de cesantías afiliados a fondos privados de cesantías, tienen derecho al pago de intereses sobre las cesantías a cargo del empleador en virtud de la Ley 50 de 1990 por remisión de la Ley 344 de 1996 y su decreto reglamentario 1582 de 1998. De esta manera, los funcionarios vinculados a fondos privados de cesantías, tendrán derecho a que cada 31 de diciembre, el empleador liquide y consigne el auxilio de cesantías, de la anualidad correspondiente, al Fondo Privado al que se afilien y además, les reconozca y pague intereses sobre las cesantías, a partir de la anualidad correspondiente al año de 1998.

Respecto de las cesantías consignadas en fondos privados, tenemos que el Decreto 1160 de 1947 dispone:

“ARTÍCULO 6. De conformidad con lo dispuesto por el Decreto número 2567, de 31 de agosto de 1946, para liquidar el auxilio de cesantía a que tengan derecho los asalariados nacionales, departamentales, intendencias, comisarias, municipales y particulares, se tomará como base el último sueldo o jornal devengado, a menos que el sueldo o jornal haya tenido modificaciones en los tres (3) últimos meses, en cuyo caso la liquidación se hará por el promedio de lo devengado en los últimos doce (12) meses o en todo el tiempo de servicio, si este fuere menor de doce (12) meses. [...].”

Conforme a la disposición anterior, la liquidación de cesantías anualizada se efectúa teniendo en cuenta el último sueldo o jornal devengado, a menos que el mismo haya tenido modificaciones en los últimos tres meses, caso en el cual se hará teniendo en cuenta el percibido en los tres últimos meses.

En este orden de ideas, el empleado, tendrá derecho al auxilio de cesantías desde la fecha de su posesión y hasta la terminación de la respectiva vinculación y a un porcentaje de intereses a las cesantías del 12% anual o fracción si la vinculación fue menor a 12 meses.

Así las cosas, de manera general se concluye que procederá el pago proporcional de todas las prestaciones sociales, de acuerdo al tiempo

efectivamente laborado, y para su liquidación, se deberán tener en cuenta los factores estipulados en cada norma, pero siempre y cuando el empleado los haya percibido.

2. ¿Qué documentos y procedimientos se deben presentar para que se haga efectiva la liquidación y pago de lo que se debe por concepto del servicio prestado?

Esta Dirección Jurídica no es competente para pronunciarse o determinar cuál es la documentación o procedimiento requerido; toda vez que es un trámite que debe establecerse al interior de cada entidad.

3. ¿Cuál es el término para que la administración liquide y pague las prestaciones sociales de un ex empleado?

Respecto al plazo para liquidar y pagar los salarios y prestaciones sociales, señalamos que en lo que respecta al pago de cesantías definitivas, la Ley 1071 de 2006 establece que 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.

Dispone la misma norma en su artículo 5°, que 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 previsto en este artículo. 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.

Para las demás prestaciones sociales, no existe una norma que disponga un término para su liquidación y pago.

Sin embargo, la Corte Constitucional, en sentencia de unificación de jurisprudencia SU 995 del 9 de diciembre de 1999, Magistrado Ponente Dr. Carlos Gaviria Díaz, precisó acerca de la importancia del pago oportuno y completo de todas las obligaciones salariales dejadas de cancelar al trabajador. Al respecto dijo lo siguiente:

"a. El derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial, es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental.

b. La figura de la retribución salarial está directamente relacionada con la satisfacción del derecho fundamental de las personas a la subsistencia, reconocido por la Corte Constitucional como emanación de las garantías a la vida (Art. 11 C.P.), a la salud (Art. 49 C.P.), al trabajo (Art. 25 C.P.), y a la seguridad social (Art. 48 C.P.); pero no se agota en la satisfacción de las necesidades de mera subsistencia biológica del individuo, pues debe permitir el ejercicio y realización de los valores y propósitos de vida individual, y su falta compromete el logro de las aspiraciones legítimas del grupo familiar que depende económicamente del trabajador.

(...)

h. Es necesario precisar que la falta de presupuesto de la administración, o la insolvencia del empleador particular, como motivo para no pagar oportunamente los salarios, no constituye razón suficiente para justificar el desconocimiento de derechos fundamentales como la vida en condiciones dignas y el bienestar del trabajador y sus familiares."

En otra oportunidad, frente a los pagos al momento del retiro, mediante sentencia T- 936 de 2000, señaló:

“En el presente caso, la situación de las demandantes resulta bastante apremiante, máxime cuando, la entidad demandada, no sólo reconoce abiertamente adeudarles los salarios de siete meses, sino que además, confirma que los recursos por concepto de liquidación de las trabajadoras, tampoco les han sido pagados, lo cual resulta más grave aún, pues ha de entenderse que los dineros que todo empleador debe cancelar a los trabajadores al momento de finalizar una relación laboral, tienen como finalidad primordial, la de cubrir las necesidades básicas y elementales que son inaplazables para todo ser humano y que servirán como sustento económico hasta tanto se vincule nuevamente a otro trabajo. Por ello, la imposibilidad por parte de las accionantes, de cumplir a cabalidad sus obligaciones más elementales como vivienda, alimentación y vestuario hace presumir la afectación al mínimo vital, y a las condiciones mínimas de vida digna.”

De esta forma, esta Dirección considera que la entidad debe ser lo más diligente posible con la liquidación y pago de valores que correspondan al finalizar la relación laboral con los servidores, dándose un plazo moderado para tal fin, de tal forma que no se ocasione un perjuicio o ponga en riesgo el mínimo vital de los mismos y sus familiares, teniendo en cuenta su nueva situación de desempleados; se entenderá entonces que si la norma busca la protección del mínimo vital tanto del nuevo desempleado como de su familia, no es procedente cualquier retención de sus prestaciones ya que iría en contravía de la norma garante.

3. ¿Se puede retener o deducir de la liquidación de las prestaciones sociales, valor alguno por concepto de bienes relacionados en el inventario?

El Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” establece:

“ARTÍCULO 2.2.30.4.2 Prohibiciones al empleador. Queda prohibido a los empleadores:

(...)

2. Deducir, retener y compensar suma alguna del monto de los salarios o de las prestaciones en dinero, sin orden específica suscrita por el trabajador para cada caso, o sin mandamiento judicial. (...). En cambio, quedan exceptuados de la prohibición los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales ordinarias y de cooperativas y ahorros, autorizadas en legal forma; de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con los reglamentos internos aprobados por las autoridades del ramo, y de auxilios de cesantía (...).”

De conformidad con lo indicado anteriormente, no procederá retener salarios ni prestaciones sociales, ni hacer exigencias que no estén contempladas en la norma, para proceder a realizar los pagos de los dineros por concepto de liquidación de derechos previamente causados.

Así mismo, debe tener en cuenta que el Decreto 2150 de 1995 “Por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”, preceptúa:

“Artículo 15. PROHIBICIÓN DE PAZ Y SALVOS INTERNOS. En las actuaciones administrativas queda prohibida la exigencia de cualquier tipo de paz y salvo interno.”

Con base en lo anterior y en atención a su inquietud, se considera que para obtener el pago de las prestaciones sociales y beneficios salariales que son derechos inherentes al empleado, al momento de salir de una entidad pública, no se requiere paz y salvo; sin embargo, se considera que, al momento del retiro del servicio, el empleado debe efectuar la entrega de los bienes y elementos que se encuentren a su cargo.

3. y 6. ¿Es deber del servidor público entregar los bienes que le fueron asignados al ingreso en la Entidad?

El retiro del servicio de cualquier empleado público, conlleva el hacer entrega tanto de los bienes, como de los asuntos que se encuentran a su cargo y bajo su responsabilidad; así las cosas, en atención a las obligaciones que le asisten a todo servidor público que se retira del servicio, se resalta que el numeral 22 del artículo 22 de la Ley 734 de 2002, indica:

"22. Responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir cuenta oportuna de su utilización." (Subrayado nuestro)

De lo anterior se colige que es deber de todo servidor público al terminar su relación laboral con una entidad pública, dar cuenta del estado en el que se encuentran las actividades a su cargo y de los bienes entregados por la entidad para su administración o guarda.

Así mismo la disposición normativa previamente señalada, estableció que constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos que conlleve entre otros el incumplimiento de deberes.

Así las cosas, se destaca que el deber del servidor público en lo que respecta a la entrega de los bienes, se limita a aquellos que hayan sido debidamente asignados a su guarda y uso, por lo que es improcedente que se exija la devolución de bienes sobre los cuales no se hizo entrega.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Nataly Pulido

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-08-02 07:34:05