

**Función Pública**

Decreto 203361 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

20236000203361

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000203361

Fecha: 25/05/2023 09:30:44 p.m.

Bogotá

Referencia: REMUNERACION Y FACTORES SALARIALES Y Referencia: PRESTACIONES SOCIALES. Liquidación de vacaciones y bonificación por servicios a empleado/a en comisión en empleo de libre nombramiento y remoción. Radicación No. 20232060259172 del 03 de mayo de 2023

En atención a la comunicación de la referencia, en la cual manifiesta que, a un empleado de la Gobernación de Bolívar, le fue otorgada una comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción en la Dirección Nacional de Inteligencia. Por lo cual pregunta lo siguiente:

En cuanto a la bonificación por servicios prestados, es viable reconocer esta prestación una vez haya cumplido el año en la dirección nacional de inteligencia se debe liquidar y pagar teniendo en cuenta la fecha de ingreso en la gobernación del Departamento de Bolívar.

"Es procedente el reconocimiento y pago proporcional de la prima de servicios, prima de navidad y cesantías desde la fecha de posesión de acuerdo al salario del empleo de la DNI hasta la fecha de causación de dichos conceptos.

Es procedente la liquidación y pago de los periodos pendientes de vacaciones" Frente a lo anterior, me permito manifestarle lo siguiente:

Inicialmente es importante señalar que en virtud del Decreto 430 de 2016¹, este Departamento Administrativo no tiene dentro de sus competencias resolver situaciones particulares, no es un órgano de control y tampoco tiene la facultad de pronunciarse sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades, competencia atribuida a los jueces de la República; tampoco tiene dentro de sus funciones la de efectuar liquidaciones de elementos salariales y prestacionales ni elaborar, revisar, o determinar cuál es la fórmula de liquidación de las mismas. No obstante, a manera general respecto del tema objeto de consulta, me permito manifestarle lo siguiente:

Inicialmente, frente a la figura de la comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción la 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, dispone:

“ARTÍCULO 26. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período. Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

Finalizado el término por el cual se otorgó la comisión, el de su prórroga o cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y remoción o sea retirado del mismo antes del vencimiento del término de la comisión, deberá asumir el empleo respecto del cual ostenta derechos de carrera. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia de este y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria”

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, dispone:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.39. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo. Cuando un empleado de carrera con evaluación anual del desempeño sobresaliente sea nombrado en un cargo de libre nombramiento y remoción o de período, tendrá derecho a que el ¹ jefe de la entidad a la cual esté vinculado le otorgue, mediante acto administrativo motivado, la respectiva comisión para el ejercicio del empleo, con el único fin de preservarle los derechos inherentes a la carrera.

La comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o periodo se regirá por lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y en las demás disposiciones que la modifiquen, adicionen o sustituyan”

De conformidad con la norma transcrita, la comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento, es una situación administrativa que otorga a los empleados que ostentan derechos de carrera siempre y cuando estos cumplan con los requisitos establecido para el desempeño de la misma, no obstante, lo anterior, encontrarse en ejercicio de una comisión no implica pérdida de los derechos de carrera.

De este modo que, la comisión para desempeñar empleo de Libre nombramiento y remoción se otorgará hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra.

En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, es decir, que la duración máxima en comisión en un mismo empleo de libre nombramiento y remoción o en varios es de máximo seis años, so pena, como lo advierte el mencionado artículo 26 de la Ley 909, que el empleado sea desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

Ahora bien, para dar respuesta a su consulta es necesario precisar que, si un empleado de carrera administrativa es comisionado en un empleo de libre nombramiento y remoción, en la misma o en otra entidad, suspenderá la causación de derechos del empleo anterior y percibirá todos los beneficios del cargo de libre nombramiento y remoción en los términos consagrados en la Ley.

Por lo tanto, es necesario informarle la definición de la “no solución de continuidad” y la “solución de continuidad”, que, en varios conceptos

emitidos por esta Dirección Jurídica, los ha desarrollado en los siguientes términos:

“El significado del término “solución de continuidad”, que según el Diccionario de la Lengua Española Tomo II, se define 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 continua, sin suspensión o ruptura de la relación laboral.

Es así como, 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, que 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.

De acuerdo con lo anterior, se considera que al ser la "no solución de continuidad" una situación excepcional, debe encontrarse expresamente prevista su procedencia.”

(Subrayado fuera del texto original)

Así las cosas y para su caso en concreto, la norma es expresa al señalar que la “no solución de continuidad” es aquella en la que la prestación del servicio es continua, sin suspensión o ruptura de la relación laboral; y en el evento que un empleado se desvincule del empleo del cual es titular y posteriormente se vincule a otra entidad, no se constituirá la interrupción o falta de relación laboral entre una y otra vinculación.

Ahora bien, es preciso advertir que la “no solución de continuidad” para el presente asunto deberá tratarse de una comisión en un empleo de libre nombramiento y remoción en una entidad cuyo régimen jurídico sea igual al empleo del cual es empleado comisionado.

Dicho lo anterior, frente a su pregunta:

En cuanto a la bonificación por servicios prestados, es viable reconocer esta prestación una vez haya cumplido el año en la Dirección Nacional de Inteligencia se debe liquidar y pagar teniendo en cuenta la fecha de ingreso en la gobernación del Departamento de Bolívar

R/: El Decreto 2418 de 2015, establece:

“ARTÍCULO 1. Bonificación por servicios prestados para empleados del nivel territorial. A partir del 1° de enero del año 2016, 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, tendrán derecho a percibir la bonificación por servicios prestados en los términos y condiciones señalados en el presente decreto.

La bonificación será equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor conjunto de la asignación básica y los gastos de representación, que correspondan al empleado en la fecha en que se cause el derecho a percibirla, siempre que no devengue una remuneración mensual por concepto de asignación básica y gastos de representación superior a un millón trescientos noventa y cinco mil seiscientos ocho pesos (\$1.395.608) moneda corriente, este último valor se reajustará anualmente. en el mismo porcentaje que se incremente la asignación básica salarial del nivel nacional.

Para los demás empleados, la bonificación por servicios prestados será equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del valor conjunto de los dos factores de salario señalados en el inciso anterior”.

Conforme lo anterior, se tiene entonces que la bonificación por servicios prestados se reconoce a partir del 1° 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 establecidos en mencionado Decreto.

El Decreto 905 de 2023, por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones, establece:

“ARTÍCULO 10. Bonificación por servicios prestados. La bonificación por servicios prestados a que tienen derecho los empleados públicos que trabajan en las entidades a que se refiere el presente título será equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor conjunto de la asignación básica, los incrementos por antigüedad y los gastos de representación, que correspondan al funcionario en la fecha en que se cause el derecho a percibirla, siempre que no devengue una remuneración mensual por concepto de asignación básica y gastos de representación superior a dos millones treinta y nueve mil novecientos cincuenta y seis pesos (\$2.039.956) moneda corriente.

Para los demás empleados, 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.

PARÁGRAFO. Para la liquidación de la bonificación por servicios prestados se tendrá en cuenta la asignación básica, los incrementos por antigüedad, los gastos de representación y la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada. El empleado que al momento del retiro no haya cumplido el año continuo de servicios, tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de la bonificación por servicios prestados.”

Dicha bonificación se reconocerá y pagará, al empleado público cada vez que cumpla 1 año continuo de labor en una misma entidad pública, de manera que, si no se cumple este presupuesto en virtud de la comisión objeto de consulta, dicha bonificación de deberá pagar de manera proporcional.

En todo caso, es importante tener en cuenta que mientras se esté en comisión, para el caso consultado -en un empleo libre nombramiento o de periodo-, todos los elementos salariales y prestacionales los debe pagar la entidad en la que se encuentra en comisión dada la no solución de continuidad, teniendo la entidad pagadora, la opción de repetir contra la anterior por los valores a que haya lugar.

Con relación a su inquietud de “*Es procedente la liquidación y pago de los periodos pendientes de vacaciones*”

En cuanto a las vacaciones, el Decreto Ley 1045 de 1978, por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional, dispone:

“ARTICULO 8. 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 día sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones.

“ARTICULO 9. DE LA COMPETENCIA PARA CONCEDER VACACIONES. Salvo disposición en contrario, las vacaciones serán concedidas por resolución del jefe del organismo o de los funcionarios en quienes él delegue tal atribución.

De conformidad con la norma, las vacaciones deben ser concedidas, oficiosamente o a petición del interesado, dentro del año siguiente a que se cause el derecho a disfrutarlas, y su reconocimiento en dinero, deberá hacerse por lo menos, cinco días antes de la fecha señalada para el inicio del disfrute.

Es importante mencionar que, dentro de nuestra legislación, las vacaciones 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.

Ahora bien, sobre este tema esta Dirección Jurídica sostiene que, si un empleado de carrera administrativa es comisionado en un empleo de libre nombramiento y remoción o de período, en la misma o en otra entidad, percibirá todos los beneficios del cargo de libre nombramiento y remoción o de período en los términos consagrados en la Ley.

Por lo tanto, al momento de ser comisionado en un empleo de libre nombramiento en la misma entidad o en otra, no existe un retiro efectivo del empleo del cual es titular con derechos de carrera, acumulando las prestaciones sociales del empleo de carrera y adquiriendo todos los beneficios del cargo en que radica la comisión, tal como se indica en el concepto de, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado con Radicación 1.848 del 15 de noviembre de 2007, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado ante la consulta elevada por este Departamento Administrativo en relación con el reconocimiento de vacaciones del empleado en comisión para desempeñar empleo de libre nombramiento y remoción, señaló:

"3. El pago de las vacaciones en caso de comisión de servicios prevista en la ley 909 de 2004, artículo 26.

Pasa la Sala a referirse a la viabilidad de la acumulación de tiempo de servicio en caso de la comisión a que se refiere el artículo 26 de la ley 909 de 2004 del siguiente texto:

"ARTÍCULO 26. COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN O DE PERÍODO. Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

Finalizado el término por el cual se otorgó la comisión, el de su prórroga o cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y remoción o sea retirado del mismo antes del vencimiento del término de la comisión, deberá asumir el empleo respecto del cual ostenta derechos de carrera. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia de este y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria."

Esta norma permite que un empleado de carrera con evaluación de desempeño sobresaliente o satisfactoria se le otorgue comisión hasta por tres años, continuos o discontinuos prorrogables hasta por un término igual, para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción, en cuyo caso se asume este último cargo.

La comisión es una de las situaciones administrativas en las que puede encontrarse un empleado vinculado regularmente a la administración y puede ser otorgada para misiones especiales, estudios de capacitación, asistencia a eventos de interés para la administración, o para ejercer las funciones de un empleo de libre nombramiento y remoción cuando la comisión recaiga en un funcionario escalafonado en carrera, en las condiciones, términos y procedimientos que reglamente el gobierno. Expresamente está entonces prevista por el legislador la vigencia del vínculo laboral, y en consecuencia el empleado comisionado no tiene derecho al pago compensado de las vacaciones.

Con base en las anteriores consideraciones, La Sala responde:

(...)

Efectivamente, dado que el vínculo laboral se mantiene vigente en la situación administrativa denominada comisión de servicios, es viable acumular el tiempo de acuerdo con las normas generales sobre el derecho a las vacaciones.

La entidad en la que se preste el servicio, sea por nombramiento o en comisión, es la competente para conceder y pagar las vacaciones, según las reglas generales, respetando las normas sobre acumulación de vacaciones para evitar su prescripción.

(...)”.

(Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

Por su parte, el Decreto 1045 de 1978, señala en relación con la prescripción:

“Artículo 23 DE LA PRESCRIPCIÓN. - Cuando sin existir aplazamiento no se hiciera uso de vacaciones en la fecha señalada, el derecho a disfrutarlas o a recibir la respectiva compensación en dinero prescribe en cuatro (4) años que se contarán a partir de la fecha en que se haya causado el derecho. (...)”

Teniendo en cuenta lo señalado podemos concluir:

- a. Durante las comisiones de servicios, incluida la comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción, el empleado no rompe el vínculo laboral con la entidad en la cual se encuentra el empleo del cual es titular, razón por la cual no procede el pago proporcional o la compensación de las vacaciones.
- b. De acuerdo con lo manifestado por el Consejo de Estado, en la comisión para ejercer empleos de libre nombramiento y remoción resulta viable la acumulación de tiempo de servicios para efectos del reconocimiento de vacaciones y por lo tanto procede la acumulación del tiempo para efectos de disfrutar del descanso.
- c. Las vacaciones tendrán un término de prescripción de cuatro años, contados a partir de la fecha en que se haya causado el derecho; en caso de presentarse reclamo escrito, se interrumpe la prescripción, pero solo por un lapso igual; es decir cuatro años más.
- d. Aun cuando el empleado comisionado no rompe el vínculo laboral con la entidad en la cual es titular de derechos de carrera administrativa, si se produce un nuevo nombramiento, razón por la cual no es pertinente continuar con las prerrogativas de que gozaba en el empleo del cual es titular de derechos de carrera.

En este orden de ideas, y con el fin de responder puntualmente su interrogante, tenemos que aun cuando el derecho al período vacacional se haya causado en el empleo del cual es titular de derechos de carrera administrativa, en virtud de lo expuesto en el presente concepto, debe ser la entidad en la que se encuentra vinculado en un empleo de libre nombramiento y remoción quien conceda y pague lo correspondiente a las vacaciones del periodo mencionado en su escrito.

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

En consecuencia, en la comisión otorgada a los empleados públicos regidos por el sistema general de carrera para ejercer empleos de libre nombramiento y remoción en otra entidad, resulta viable la acumulación de tiempo de servicios para efectos del reconocimiento de vacaciones, prima de vacaciones y bonificación de recreación, y por lo tanto, la entidad en la que se preste el servicio al momento de obtener el derecho al disfrute de servicios es la competente para conceder y pagar dichas prestaciones. De otra parte, si se decide otorgar las vacaciones del empleado, resulta viable el recobro a la entidad en la cual se causó el tiempo restante

Ahora bien, frente a los periodos de vacaciones que han sido causados en la entidad en la cual la empleada ostenta derechos de carrera administrativa, podrán ser eventualmente disfrutados en la entidad en la cual se ejerce el empleo mediante comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción, respetando las normas sobre acumulación de vacaciones para evitar su prescripción.

Igualmente, deberá tenerse en cuenta que cuando ocurre el retiro del cargo del empleo de libre nombramiento y remoción en el cual el empleado se encuentra nombrado, mediante la comisión respectiva para salvaguardar sus derechos de carrera, procederá el reconocimiento y pago de los elementos salariales y prestaciones con base en el salario que devengue en dicho cargo y por todo el tiempo laborado en la entidad respectiva. Lo anterior dado que allí si ocurre un retiro efectivo del servicio respecto al empleo de libre nombramiento y remoción.

Finalmente, con relación a si es procedente el reconocimiento y pago proporcional de la prima de servicios, prima de navidad y cesantías desde la fecha de posesión de acuerdo al salario del empleo de la DNI hasta la fecha de causación de dichos conceptos, frente a lo anterior, me permito manifestarle lo siguiente:

En cuanto a la prima de navidad, el Decreto Ley 1045 de 1978, por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional, dispone:

“ARTICULO 32. DE LA PRIMA DE NAVIDAD. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad. Respecto de quienes por disposición legal o convencional no tengan establecida otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado a treinta de noviembre de cada año.

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.

“ARTICULO 33. 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 de transporte.

f. La prima de servicios y la de vacaciones.

g. La bonificación por servicios prestados.”

Por su parte, el Decreto 905 de 2023, por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones, establece:

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

Respecto de quienes por disposición legal o convencional no tengan establecido otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado 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 anterior, la prima de navidad se reconoce por año civil, esto es, del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Sin embargo, cuando el empleado público 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.

Ahora bien, para el caso objeto de consulta deberá tenerse en cuenta que cuando ocurre el retiro del cargo del empleo de libre nombramiento y remoción, en el cual el empleado se encuentra nombrado, mediante la comisión respectiva, para salvaguardar sus derechos de carrera procederá el reconocimiento y pago de los elementos salariales y prestaciones con base en el sueldo que devengaba en dicho cargo, dado que allí si ocurre un retiro efectivo del servicio respecto al empleo de libre nombramiento y remoción.

Sin embargo, respecto de la prima de navidad, y teniendo como precepto que de conformidad con lo dispuesto en la norma dicha prima, será equivalente a un mes del salario que correspondiente al cargo desempeñado a treinta de noviembre de cada año, en consecuencia, la prima objeto de consulta, deberá ser liquidada en la fecha prevista en la Ley con el salario que se tenga para la fecha.

Con relación a su última inquietud relacionada con si es procedente el reconocimiento y pago proporcional de las cesantías desde la fecha de posesión de acuerdo al salario del empleo de la DNI hasta la fecha de causación de dichos conceptos. Frente a lo anterior, se considera que lo expresado por el la Sala de Consulta y Servicio Civil con el radicado citado anteriormente, no aplicaría a las cesantías, por cuanto mensualmente las entidades públicas empleadoras enviarán al Fondo Nacional de Ahorro una certificación que contenga el valor de los factores salariales que constituyen base para liquidar cesantías, devengados en el mes inmediatamente anterior; y durante el transcurso del mes de febrero las entidades empleadoras deberán transferir al Fondo Nacional del Ahorro el valor liquidado por concepto de cesantías, teniendo en cuenta los dos últimos números del NIT para fijar fechas de pago (Art. 6, Ley 432 de 1998).

Para más 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 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestornormativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Sandra Barriga Moreno

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Dr. Armando López Cortes

11.602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

¹ Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 04:07:30