



Función Pública

Concepto 300751 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000300751

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000300751

Fecha: 18/07/2023 03:48:10 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: REMUNERACIÓN. AUMENTO SALARIAL – RADICADO: 20239000607002 del 8 de junio del 2023.

1- ¿Cómo exfuncionaria la entidad en mención y después de haber trabajado durante el primer trimestre de la vigencia 2023 en calidad de provisional y de no haber sido aún liquidada por parte de la entidad, tengo derecho a recibir la retroactividad del incremento salarial del decreto presidencial 901 de 2023 correspondientes a los meses de enero, febrero y los 26 días de marzo que labore?

Inicialmente es preciso citar lo establecido en el Decreto 901 de 2023^[1] sobre el campo de aplicación de la norma:

“ARTÍCULO 1. Asignaciones básicas. A partir del 1 de enero de 2023, fíjense las siguientes escalas de asignación básica mensual para los empleos de la Contraloría General de la República (...)

De otra parte, tenemos que la Ley 4 de 1992^[2] dispone:

“ARTÍCULO 4. Con base en los criterios y objetivos contenidos en el artículo 2 el Gobierno Nacional, dentro de los primeros diez días del mes de enero de cada año, modificará el sistema salarial correspondiente a los empleados enumerados en el artículo 1 literal a), b) y d), aumentando sus remuneraciones.

Igualmente, el Gobierno Nacional podrá modificar el régimen de viáticos, gastos de representación y comisiones de los mismos empleados.

Los aumentos que decreta el Gobierno Nacional conforme a este artículo producirán efectos fiscales a partir del primero de enero del año respectivo. (Subrayado nuestro, fuera del original).

Por ende, el Gobierno Nacional deberá aumentar la remuneración de los empleados públicos, con efectos fiscales a partir del 1 de enero de cada anualidad con el fin de conservar el poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores bajo mandato constitucional.

Ahora bien, para el caso en concreto, se retiró del servicio antes de la expedición o aplicación del Decreto que establece las remuneraciones de los empleos del orden nacional, por lo que, tendrá derecho a la reliquidación de salarios y prestaciones sociales desde el 1 de enero de 2023, por los meses en los que efectivamente prestó el servicio, una vez sea expedida la disposición correspondiente.

Por lo que, dando respuesta puntual a su interrogante, tenemos que las prestaciones sociales y los salarios de los empleados deberán ser liquidados con el salario que se devengue al momento del retiro, de conformidad con el aumento salarial retroactivo a que se hizo mención.

2- ¿Incorre la Contraloría General De La Republica en faltas u omisiones en solo comunicar la resolución de liquidación 72 días Calendario después de la finalización de mi nombramiento provisional y 56 días calendario después de haber hecho la entrega de paz y salvos requeridos para acceder al pago de mi liquidación?

Para su segunda inquietud, es importante destacar que este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016^[3], realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, no funge como ente de control, y carece de competencia para decidir sobre las actuaciones de las entidades del Estado o de los servidores públicos, por lo que este Departamento Administrativo carece de competencia para emitir un pronunciamiento frente a las presuntas faltas u omisiones por parte de la Contraloría General de la República.

Ahora bien, a modo de información, este Departamento Administrativo respecto al pago de cesantías definitivas, ha señalado que, la Ley 1071 de 2006^[4] 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.

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.

En cuanto al plazo para liquidar y pagar los salarios y prestaciones sociales, es procedente indicarle que 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.

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.

(...).

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.»

Por lo anterior, esta Dirección Jurídica 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 familias.

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/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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Jorge González

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López. 11602.8.4.

NOTAS DE PIE DE PAGINA

[1] “Por el cual se fijan las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos de la Contraloría General de la República y de la planta transitoria y se dictan otras disposiciones”.

[2] “Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política”.

[3] “Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública”.

[4] 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.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 05:21:20