



# Concepto 486411 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20246000486411\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000486411

Fecha: 26/07/2024 11:41:14 a.m.

Bogotá D.C

Referencia: PRESTACIONES SOCIALES. Viabilidad de pago de prestaciones después de 180 días de incapacidad. RAD. 20249000496802 del 19 de junio de 2024.

Me permito darle respuesta en los siguientes términos, teniendo en cuenta que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Las competencias relativas a establecer las directrices jurídicas para la aplicación de las normas por parte de la entidad y demás organismos y entidades de la administración pública en materia de régimen de administración de personal se formaliza, entre otros, a través de conceptos jurídicos, que guardan directa relación con la interpretación general de aquellas expresiones que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten, de manera alguna, la definición de casos particulares que se presenten al interior de las diferentes entidades.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho; o a los Jueces de la República, en el caso de controversia entre la entidad y el empleado.

Razón por la cual, no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, ni señalar los procedimientos a seguir en caso de que se presenten anomalías al interior de las entidades.

Sin embargo, me permito dar respuesta de manera general a su consulta de la siguiente manera:

Sea lo primero tener en cuenta lo dispuesto en la Ley [6](#) de 1945:

*"ARTÍCULO 46.- Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo durante su vigencia. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o agrupación de sindicatos cuyos afiliados excedan a la tercera parte del total de trabajadores de la empresa o empresas respectivas, las normas de la convención se extienden a todas las personas, sean o no sindicalizadas, que trabajen o llegue a trabajar en la empresa o empresas correspondientes.*

*Las convenciones entre patronos y sindicatos, cuyo número de afiliados no excede del límite indicado, y los pactos entre patronos y trabajadores, no sindicalizados, solamente serán aplicables a quienes los hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellos.*

*Las decisiones arbitrales sobre conflictos colectivos de trabajo tienen la misma fuerza de las convenciones colectivas, en los términos y con el alcance respectivo que se indican en el presente artículo".*

Conforme a lo anterior, los trabajadores oficiales se regulan en material laboral por lo establecido en el contrato de trabajo, el reglamento interno, y dada su condición para suscribir convenciones colectivas, también se sujetan a lo establecido en las mismas. Sus derechos mínimos se encuentran establecidos en la Ley [6](#) de 1945, el Decreto [1083](#) de 2015 y el Decreto [1919](#) de 2002. Cabe subrayar que estos mínimos pueden ser mejorados entre las partes en el contrato laboral de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo. En virtud de lo anterior, en el contrato, la convención y el reglamento estará contemplado todo lo relacionado con la relación laboral, derechos, deberes, salarios, prestaciones sociales, estímulos, entre otros.

Del análisis hecho, se colige que, aunque no existe capacidad para crear nuevos emolumentos por parte de la Administración, esta si podrá decidir si asume de manera total el pago de alguno de estos como es el caso de las incapacidades, por medio de convención colectiva pactada con sus trabajadores.

Sea conveniente señalar que la liquidación definitiva de las prestaciones sociales se efectúa teniendo en cuenta los días efectivamente laborados y el último salario devengado.

En cuanto a la incapacidad el Decreto-Ley [3135](#) de 1968<sup>2</sup>, señala:

*"ARTÍCULO 18. AUXILIO POR ENFERMEDAD. En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad, los empleados o trabajadores tendrán derecho a que la respectiva entidad de previsión social le pague, durante el tiempo de la enfermedad, las siguientes remuneraciones:*

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.*

*PARÁGRAFO. La licencia por enfermedad no interrumpe el tiempo de servicio. Cuando la incapacidad excede de ciento ochenta (180) días el empleado o trabajador será retirado del servicio y tendrá derecho a las prestaciones económicas y asistenciales que este decreto determina".*

A su vez, el Decreto [1848](#) de 1969<sup>3</sup>, establece:

*"ARTICULO 9. PRESTACIONES. En caso de incapacidad comprobada para trabajar, motivada por enfermedad no profesional, los empleados públicos y los trabajadores oficiales tienen derecho a las siguientes prestaciones:*

a) *Económica, que consiste en el pago de un subsidio en dinero, hasta por el término máximo de ciento ochenta (180) días, que se liquidará y pagará con base en el salario devengado por el incapacitado, a razón de las dos terceras partes (2/3) de dicho salario, durante los primeros noventa (90) días de incapacidad y la mitad del mencionado salario durante los noventa (90) días siguientes, si la incapacidad se prolongare; y*

b) *Asistencial, que consiste en la prestación de servicios médicos, farmacéuticos, quirúrgicos, de laboratorio y hospitalarios, a que hubiere lugar, sin limitación alguna y por todo el tiempo que fuere necesario."*

De conformidad con el Artículo 18 del Decreto 3135 de 1968 y el Artículo 9 del Decreto 1848 de 1969, el empleado incapacitado tendrá derecho al pago de un subsidio en dinero correspondiente a un salario completo durante ciento ochenta días (180), cuando la enfermedad fuere profesional y a las dos terceras (2/3) partes del salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad de este por los noventa (90) días siguientes, cuando la enfermedad no fuere profesional.

Por consiguiente, puede colegirse que el reconocimiento y pago de incapacidades por enfermedad, es hasta por el término de ciento ochenta (180) días. Este pago es asumido por la respectiva EPS si se trata de enfermedad general o por la ARL si se trata de una enfermedad profesional o accidente de trabajo.

En el caso de que la incapacidad generada por enfermedad no profesional supere los ciento ochenta (180) días, no existe obligación legal para la EPS, de continuar con dicho reconocimiento. Se reitera que la incapacidad por enfermedad no suspenderá el contrato de trabajo, el empleador deberá continuar efectuando los respectivos aportes en salud y pensiones de conformidad con lo establecido en el inciso 1 del Artículo 40 de Decreto 1406 de 1999.

Respecto al pago de las vacaciones el artículo 2.2.5.5.50 del Decreto 1083 de 2015 señala que las vacaciones se regirán por lo dispuesto en el Decreto Ley 1045 de 1978 y las normas que lo modifiquen, adicionen o reglamenten.

Sobre el particular el Decreto 1045 de 1978, dispone:

*"ARTÍCULO 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 sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones".*

De tal manera que los empleados públicos y los trabajadores oficiales tiene derecho a 15 días hábiles por concepto de vacaciones por cada año laborado.

Así mismo, el decreto ley 1045 de 1978 en su artículo 22 establece:

*"ARTÍCULO 22. De los eventos que no interrumpen el tiempo de servicio. 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; (...)"*

Por lo antes establecido, la norma es clara en establecer que afectos de las vacaciones si la incapacidad no es superior de 180 días el tiempo de servicio no se interrumpe, lo que infiere que si la incapacidad supera los 180 días se interrumpe el tiempo de servicio para efectos de las vacaciones.

Una vez el empleado supera el término de ciento ochenta días de incapacidad, resulta obligatorio continuar con el reconocimiento de aportes a la seguridad social y de prestaciones sociales del empleado; excepto para las vacaciones, las cuales expresamente en el Artículo 22 del Decreto 1045 de 1978, excluyen a la incapacidad que excede de ciento ochenta días y no habrá lugar al reconocimiento de la prestación por el tiempo que duro la incapacidad.

Respecto al reconocimiento y pago de las primas de servicios y bonificación por servicios, y para dar respuesta a su consulta, esta Dirección Jurídica considera que al empleado que estuvo en incapacidad superior a 180 días no se le podrá computar el tiempo de la incapacidad para efectos del reconocimiento y pago de estos elementos salariales por cuanto, no se prestó efectivamente el servicio.

En todo caso los elementos salariales y prestaciones sociales a las que haya lugar superados los 180 días de incapacidad deberán liquidarse con base en el último salario devengado por el funcionario.

Ahora bien, frente, al reconocimiento y pago del auxilio de cesantías y cómo sería su liquidación, me permito reiterar que una vez el empleado supera el término de 180 días de incapacidad, resulta obligatorio continuar con el reconocimiento de las prestaciones sociales, tales como las cesantías.

Con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, y atendiendo puntualmente a su consulta, esta dirección jurídica se permite responder a sus interrogantes:

1. “*Si en el reconocimiento del pago de la liquidación de las prestaciones sociales se debe cancelar dichos periodos de vacaciones pendientes por conceder, teniendo en cuenta que son periodos que la empresa debía a la fecha que salió a la incapacidad?*”

2. *Se tiene la duda si el periodo entre el día 19 de enero de 2018 a la fecha de fallecimiento 10 junio 2024, con incapacidad sin interrupción y concepto desfavorable de la EPS de más 1800 días habría lugar de su reconocimiento.*

Una vez el empleado supera el término de ciento ochenta días de incapacidad, resulta obligatorio continuar con el reconocimiento de aportes a la seguridad social y de prestaciones sociales del empleado; excepto para las vacaciones, las cuales expresamente en el Artículo 22 del Decreto 1045 de 1978, excluyen a la incapacidad que excede de ciento ochenta días y no habrá lugar al reconocimiento de la prestación por el tiempo que duro la incapacidad, pero se deberán cancelar todos los periodos de tiempo causados justamente y que no estén relacionados con el tiempo de incapacidad.

3. “*Cuándo un trabajador sindicalizado como más de 180 días de incapacidad tendría derecho o no al reconocimiento de la bonificación por servicios prestados, prima de servicio, prima de navidad?*”

Esta Dirección Jurídica considera que al empleado que estuvo en incapacidad superior a 180 días no se le podrá computar el tiempo de la incapacidad para efectos del reconocimiento y pago de la prima de servicios, bonificación por servicios prestados, por cuanto no se prestó efectivamente el servicio.

Una vez el empleado supera el término de 180 días de incapacidad, resulta procedente continuar con el reconocimiento de prestaciones sociales, tales como la prima de navidad y las cesantías las cuales, se liquidan con el último salario devengado, es decir, el 50% de la asignación básica que viene devengando.

4. ¿A que tiene derecho un trabajador (sindicalizado o no sindicalizado) que se le reconozca como pago de prestaciones sociales con más de 180 días de incapacidad, con concepto desfavorable de la EPS?

5. ¿A qué tiene derecho un trabajador sindicalizado o No sindicalizado con más de 180 días de incapacidad con concepto favorable?

- Sobre la bonificación por servicios prestados: Esta Dirección Jurídica considera que al empleado que estuvo en incapacidad superior a 180 días no se le podrá computar el tiempo de la incapacidad para efectos del reconocimiento y pago de la bonificación por servicios prestados, por cuanto no se prestó efectivamente el servicio.

- Sobre las vacaciones y la prima de vacaciones: Una vez el empleado supera el término de ciento ochenta días de incapacidad, resulta obligatorio continuar con el reconocimiento de aportes a la seguridad social y de prestaciones sociales del empleado; excepto para las vacaciones, las cuales expresamente en el Artículo 22 del Decreto 1045 de 1978, excluyen a la incapacidad que excede de ciento ochenta días y no habrá lugar al reconocimiento de la prestación por el tiempo que duro la incapacidad.

- De la bonificación por recreación: Si el empleado público superó los 180 días no tendrá derecho al pago de las vacaciones y las prestaciones inherentes a esta como lo son la prima de vacaciones y la bonificación por recreación.

- Sobre la prima de navidad: Una vez el empleado supera el término de 180 días de incapacidad, resulta procedente continuar con el reconocimiento de prestaciones sociales, tales como la prima de navidad y las cesantías las cuales, se liquidan con el último salario devengado, es decir, el 50% de la asignación básica que viene devengando.

- Sobre las cesantías: Una vez el empleado supera el término de 180 días de incapacidad, resulta obligatorio continuar con el reconocimiento de las prestaciones sociales, tales como las cesantías

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 CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Carlos Rojas

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-29 23:58:56*