

# **REGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL EMPLEADOS TERRITORIALES**

**Juan Carlos Ricardo L.**

**Fuente: Cartilla Función Pública**

# Marco Normativo

## **Constitución Política de Colombia.**

Artículo 150 numeral 19 Literales;

- e) Fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y la Fuerza Pública;
- f) Regular el régimen de prestaciones sociales mínimas de los trabajadores oficiales.

Estas funciones en lo pertinente a prestaciones sociales son indelegables en las corporaciones públicas territoriales y éstas no podrán arrogárselas.

- Ley 4° de 1992. Ley Marco ***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.***
- Decreto 1919 de 2002 “Por el cual se fija el Régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial

# Decreto 1919 DE 2002

- Vacaciones
- Prima de vacaciones
- Bonificación por recreación
- Prima de navidad
- Subsidio familiar
- Auxilio de cesantías
- Intereses a las cesantías, en el régimen con liquidación anual
- Dotación de calzado y vestido de labor
- Pensión de jubilación
- Indemnización sustitutiva de pensión de jubilación
- Pensión de sobrevivientes
- Auxilio de enfermedad
- Indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional
- Auxilio funerario
- Asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria, servicio odontológico
- Pensión de invalidez
- Indemnización sustitutiva de pensión de invalidez
- Auxilio de maternidad

# Régimen Prestacional a Cargo del Patrono

- Vacaciones
- Prima de Vacaciones
- Bonificaciones por Recreación
- Auxilio de Cesantías
- Dotación de Vestido Calzado de Labor
- Prima de Navidad

# Régimen Prestacional a Cargo del Sistema General de Seguridad Social

- Auxilio de Maternidad
- Auxilio por Enfermedad
- Accidente de Trabajo
- Auxilio Funerario
- Subsidio Familiar

# Régimen Salarial

- Fundamentos
- Auxilio de Transporte
- Subsidio de Alimentación
- Gastos de Representación
- Viáticos
- Primas de Servicios
- Bonificación por Servicios Prestados

# VACACIONES

Son el descanso remunerado equivalente a quince días hábiles a que tiene derecho el empleado después de haber laborado durante un año en la respectiva entidad.

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; el monto de las mismas se liquidará con el salario devengado al momento de salir a disfrutarlas.

# PRIMA DE VACACIONES

Auxilio económico que percibe el empleado, por valor de quince días de salario, con el fin de que disponga de más recursos para disfrutar de su período de descanso.

Tienen derecho a percibir la prima de vacaciones los servidores que cumplan un año al servicio en la entidad y que vayan a empezar el disfrute de las vacaciones. En razón a su finalidad, serán pagadas por lo menos cinco días antes de la fecha en la cual el empleado se disponga a disfrutar de las vacaciones y se liquida de acuerdo con los mismos factores salariales señalados para las vacaciones.



# BONIFICACIÓN POR RECREACIÓN

- La bonificación por recreación se reconoce a los empleados públicos por cada periodo 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. Así mismo, se reconoce cuando se compensen las vacaciones en dinero.
- Respecto de la naturaleza de esta bonificación, se considera que a pesar de que la misma se encuentra establecida en una norma que regula elementos salariales, se trata de una prestación social por cuanto con ella no se remunera directamente el servicio y en cambio sí la necesidad de un auxilio adicional para vacaciones, característica propia de una prestación social.

# AUXILIO DE CESANTÍAS

- a una suma de dinero que el empleador está obligado a pagar al trabajador a razón de un mes de sueldo o jornal por cada año de servicio a la **finalización** del contrato de trabajo, en el caso de los particulares; o en el caso de los públicos, un mes de sueldo o jornal por cada año de servicio, pero basado en el mismo fundamento jurídico y **filosófico** a una y otra clase de trabajadores: la relación de trabajo. (Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección II, Subsección A, 250002325000200304523 01 (0808-07), 2009)
- 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. (Corte Constitucional, C-823,2006).

# DOTACIÓN DE VESTIDO CALZADO Y VESTIOD DE LABOR

- 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. La entrega de esta dotación para el trabajo no constituye salario ni se computa como factor de este en ningún caso.
- De conformidad con el artículo 5 del Decreto 1978 de 1989, la dotación de calzado y vestido de labor consiste en “Las prendas apropiadas para la clase de labores que desempeñen los trabajadores beneficiarios, de acuerdo con el medio ambiente en donde cumplen sus actividades.” El artículo 6 (ibídem) establece que las entidades definirán el tipo de prendas teniendo en cuenta la naturaleza y tipo de función del trabajador y el medio ambiente en el cual debe desarrollarla.
- Tienen derecho a la dotación de calzado y prendas para el trabajo, los empleados que ejercen cargos en el sector público, siempre que su remuneración mensual sea inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente.

# PRIMA DE NAVIDAD

- La prima de navidad es una prestación social que consiste en el pago que del empleador al servidor en la primera quincena del mes de diciembre. La suma es equivalente a un mes del salario que corresponde con el cargo desempeñado a treinta de noviembre de cada año.

Tiene derecho a recibir la prima de navidad todo empleado público o trabajador oficial por haber servido durante todo el año civil. En el evento de que el empleado no haya laborado todo el año, 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.

# AUXILIO DE MATERNIDAD

- La prestación social por maternidad es un derecho de toda trabajadora en estado de embarazo y consiste en el descanso de dieciocho (18) semanas remuneradas. Si es parto múltiple, se ampliará en dos (2) semanas más, las cuales se liquidarán “con el salario que devengue 5 1
- al entrar a disfrutar del descanso” (numeral 1° del artículo 1 de la Ley 1822 de 2017). Se trata, 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.
- **Licencia por paternidad**
- **Definición**
- Es una situación administrativa que le permite al padre compartir con su recién nacido (a), con el objetivo primordial de privilegiar los derechos del menor, es decir, lo perseguido por el legislador es garantizar la efectividad de los derechos inherentes a la misma circunstancia del nacimiento.

# AUXILIO POR ENFERMEDAD

- En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad, todo empleado público tendrá derecho a que la respectiva entidad de previsión social a la que se encuentre afiliado, le pague, durante el tiempo de la enfermedad, los siguientes conceptos:
- Cuando la enfermedad fuere profesional, el sueldo o salario completo durante ciento ochenta (180) días.
- 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.
- La licencia no interrumpe el tiempo de servicios.
- Cuando la licencia por enfermedad general sea igual o inferior a dos (2) días se remunerará con el 100% del salario que perciba el servidor, pago que será a cargo del empleador. A partir del tercer día la licencia por enfermedad genera vacancia temporal del empleo y se remunerará de conformidad con las normas de Seguridad Social en Salud.

# ACCIDENTE DE TRABAJO

- Un accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga ocurra por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión física lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún; fuera del lugar y en horas de trabajo.
- Así mismo, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.
- También, se considerará como accidente de trabajo al ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre 5 8
- en permiso sindical, siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.
- De igual forma, se considera accidente de trabajo al que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria y cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. [Ley 1562 de 2012]

# AUXILIO FUNERARIO

- Es una prestación social que consiste en la entrega de un valor determinado para cubrir los gastos de entierro del afiliado al sistema de seguridad social en riesgos laborales o en salud o del pensionado, según corresponda, a quien compruebe el haber sufragado los mismos.
- **¿Quiénes tienen derecho a su reconocimiento?**
- Los afiliados al régimen de seguridad social en pensiones con régimen solidario de prima media con prestación definida. tendrá derecho la persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado, tendrá derecho a percibir un auxilio funerario - artículo 51 de la Ley 100 de 1993.
- Los afiliados al régimen de seguridad social en pensiones con régimen de ahorro individual con solidaridad tendrán derecho a re
- 6 3
- clamar el auxilio funerario equivalente al último salario base de cotización, la persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado - artículo 86 de la Ley 100 de 1993.
- • Para los afiliados al sistema de riesgos laborales, el auxilio será reclamado por la persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o de un pensionado por invalidez del Sistema de Riesgos Laborales, teniendo derecho a recibir un auxilio funerario igual al determinado en el artículo 86 de la Ley 100 de 1993.



# SUBSIDIO FAMILIAR

- Es una prestación social pagada en dinero, especie y servicio a los trabajadores de medianos 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. [Ley 21 de 1982, art 1°]
- **Características**
- Este subsidio no es salario, ni se computa como factor de este en ningún caso.
- Se pagará exclusivamente a los trabajadores beneficiarios en dinero, especie o servicios, de conformidad con la ley.

# RÉGIMEN SALARIAL

- Fundamentos
- Auxilio de Transporte
- Subsidio de Alimentación
- Gastos de Representación
- Viáticos
- Primas de Servicios

# RÉGIMEN SALARIAL

- Fundamentos

Ley 4 de 1992; Decreto Ley 1042 de 1978 “Sistema de Nomenclatura...”

Definición:

- Auxilio de Transporte Constituye salario todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, cualquiera que sea la denominación que se le dé.
- **Características:**
  - El salario es una contraprestación que tiene carácter retributivo.
  - El salario comprende todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado y que retribuyen el servicio.
  - El salario es una contraprestación directa y onerosa por la prestación de un servicio.
  - El salario no opera por la mera liberalidad del empleador.
  - El salario constituye un ingreso personal del trabajador en su patrimonio.
- **Asignación básica**

Es el pago percibido por los empleados que ocupan cargos públicos como contraprestación del desempeño de sus funciones, aparte de los factores del salario. Constituye el pago básico por un servicio, se establece para cada empleo partiendo de una designación, grado y nomenclatura y es el valor fijo de la remuneración ordinaria.

# RÉGIMEN SALARIAL

- Auxilio de Transporte

El auxilio de transporte es un derecho establecido para los trabajadores particulares y servidores públicos que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes en los lugares donde se preste el servicio público de transporte. Su pago se hace directamente al trabajador. En las entidades del orden territorial se reconoce así no se preste servicio público de transporte.

**Se tiene en cuenta para liquidar prestaciones sociales**

**Decreto 1250 del 19 de julio de 2017**

**Criterios:**

- Devengar hasta dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente.
- La entidad no suministre el servicio de transporte.
- El empleado no se encuentre disfrutando de vacaciones, ni en uso de licencia o suspendido en el ejercicio de sus funciones.
- En la misma cuantía que los trabajadores particulares.

# RÉGIMEN SALARIAL

- Subsidio de Alimentación

El subsidio de alimentación es un beneficio que el trabajador recibe como retribución de la prestación de su servicio. Consiste en el pago habitual y periódico de una suma de dinero destinada a la provisión de alimento del empleado. Es uno de los elementos constitutivos del salario. (Decreto Ley 1042 de 1978, artículo 42)

## ¿Quiénes tienen derecho al subsidio de alimentación?

- El subsidio mensual de alimentación se reconoce a los empleados públicos de las entidades y organismos de los departamentos, municipios y distritos, que: a. Devenguen una asignación básica mensual no superior a un millón seiscientos ochenta y siete mil doscientos noventa y cinco pesos (\$1.687.295) moneda corriente.
- b. Se encuentren prestando sus servicios a la entidad, por lo tanto, cuando el empleado se encuentra en vacaciones, licencia o suspendido no habrá lugar al reconocimiento; así mismo, cuando la entidad les suministre alimentos tampoco se podrá percibir.
- A los empleados públicos de las empresas sociales del Estado del nivel territorial.
- A los servidores de las empresas sociales del estado, que tienen la calidad de trabajadores oficiales, quienes tendrán derecho de conformidad con lo pactado en el contrato de trabajo o de acuerdo con lo previsto en el reglamento interno o convención colectiva.

# RÉGIMEN SALARIAL

## VIÁTICOS

Por este rubro se le reconoce los gastos de alojamiento y manutención a los empleados públicos y, según lo acordado, a los trabajadores oficiales del respectivo órgano, cuando previa resolución expedida por autoridad competente deban **desempeñar funciones en lugares diferentes a su sede habitual** de trabajo o atender transitoriamente actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo de que es titular.

De modo que el reconocimiento de viáticos y gastos de transporte se encuentra sujeto al otorgamiento de la respectiva comisión de servicios. Sin embargo, no toda comisión de servicios da lugar al reconocimiento de viáticos. Para determinar su reconocimiento se tendrá en cuenta la asignación básica mensual y, además, otros factores como naturaleza de los asuntos y el costo de vida del lugar donde se va a desplazar.

- **Características**

- La remuneración de los viáticos será en pesos colombianos, así la comisión se realice por fuera del territorio nacional.
- Para el reconocimiento de los viáticos debe mediar una comisión de servicios, la cual puede dar lugar o no a gastos de transporte, de modo que los gastos de transporte y los viáticos obedecen a conceptos distintos.
- Corresponde a la entidad **fixar** el valor de los viáticos de acuerdo con la remuneración, la naturaleza de la comisión, la labor a realizar y, el costo de vida del lugar o sitio donde deba llevarse a cabo la labor.
- Para la **fixación** de los viáticos se deberá tener en cuenta la tabla general que expide el Gobierno nacional anualmente, de conformidad con lo señalado en el artículo 1° del Decreto 333 de 2018.
- Cuando para el cumplimiento de las tareas asignadas no se requiera pernoctar en el lugar de la comisión, sólo se reconocerá hasta el 50% del valor que se haya **fixado** como viáticos diarios.
- No habrá lugar al reconocimiento de viáticos de carácter permanente, en razón a que la comisión de servicios no podrá ser otorgada indefinidamente.

# GRACIAS



| [www.uceva.edu.co](http://www.uceva.edu.co)