



Departamento Administrativo de la Función Pública

Concepto 281801

Fecha: 02/08/2022

Bogotá D.C.

REFERENCIA: REMUNERACION. Servicios Efectivamente Prestados. Calamidad Domestica. RETIRO. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento **RAD. 20222060365892** del 19 de julio de 2022.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual presenta varios interrogantes relacionados con remuneración de los servidores público por servicios efectivamente prestados, calamidad doméstica y retiro por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, me permito dar respuesta a los mismos, en el mismo orden de su presentación y en atención a las facultades y competencias que se le atribuyen a este Departamento Administrativo.

A su primer interrogante mediante el cual consulta: *“(...) ¿La institución está en la obligación de reconocer el salario y prestaciones legales a sabiendas de que la funcionaria no está ejecutando las funciones encomendadas en su nombramiento? (...)”*

Respuesta:

Respecto a esta consulta me permito manifestarle que de acuerdo a lo reglamentado en el Decreto 1083 de 2015, *“por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, frente al pago y remuneración de los servidores públicos, dispone:

*“(…) **ARTÍCULO 2.2.5.5.56. Pago de la remuneración de los servidores públicos.** El pago de la remuneración a los servidores públicos del Estado corresponderá a servicios efectivamente prestados, los cuales se entenderán certificados con la firma de la nómina por parte de la autoridad competente al interior de cada uno de los organismos o entidades.*

El jefe inmediato deberá reportar al jefe de la Unidad de Personal o a quien haga sus veces, la inasistencia a laborar del personal a su cargo. La ausencia de este reporte será sancionada de conformidad con lo señalado en la Ley 734 de 2002, y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

La Unidad de Personal o quien haga sus veces requerirá al servidor público que no concurra a laborar sin previa autorización de la autoridad competente para que informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al hecho que genera la ausencia, los motivos que la ocasionaron. El jefe del organismo o en quien este delegue evaluará si hubo justa causa para no asistir.

*Cuando los motivos dados por el servidor **no constituyan justa causa de conformidad con las normas legales o no justifiquen la inasistencia**, el jefe del organismo o en quien este delegue, informara al servidor para que presente los recursos a que haya lugar.*

Si el jefe del organismo o en quien este delegue decide que la ausencia no está justificada deberá proceder a descontar el día o los días no laborados.

El descuento se hará sin perjuicio de las actuaciones que se deriven del incumplimiento de los deberes inherentes a la condición de servidores públicos, previsto en la normativa vigente. (...)” (Subrayado y negrilla fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, los salarios de los empleados públicos deben corresponder, a los servicios que efectivamente se prestaron, en ese sentido, en el evento que la administración advierta que un empleado público no asiste al trabajo sin ningún tipo de justificación, procederá el no pago por dicho término.

Es decir, si la persona objeto de consulta, dejo de asistir a trabajar, sin que mediara justificación alguna, no será procedente realizar pago del salario de los meses que no laboró, toda vez que el servicio no fue prestado efectivamente.

Sobre el mismo tema, se pronunció la Corte Constitucional mediante sentencia T-1059, proferida el día 05 de octubre de 2001, indicando que la remuneración a que tienen derecho los servidores públicos tiene como presupuesto el deber correlativo de éstos, de prestar efectivamente un servicio, en razón a la existencia de un vínculo legal y reglamentario con el Estado.

Es decir, que **los servidores públicos no tendrían derecho a remuneración alguna por los días que no fueron laborados en tanto no exista una justificación legal que explique**

dicha omisión, y el Estado, en consecuencia, no estaría obligado a pagarlos, siendo procedente en ese caso el descuento o reintegro de las sumas correspondientes al pago de servicios no rendidos.

A su segundo interrogante mediante el cual consulta: *“(...) Dado las circunstancias de qué la funcionaria no está incluida como víctima de por desplazamiento forzado, ¿la funcionaria podría verse inmersa en investigación disciplinaria por no está cumpliendo con sus funciones las cuales fueron asignadas de acuerdo al manual de funciones de la institución y por no estar cumpliendo con la jornada laboral? (...)”*

Respuesta:

Para determinar si la persona se encuentra incluida como víctima por desplazamiento forzado debe acudir al Ministerio del Interior.

Toda persona que no cumpla con las funciones asignadas en el manual estaría inmersa dentro de una omisión y en consecuencia podría ser sujeta de investigación disciplinaria, en los términos establecidos en el Código General Disciplinario.

A su tercer interrogante mediante el cual consulta: *“(...) ¿Aplica lo que ha solicitado la funcionaria como “calamidad grave” y si de ser así que norma lo contempla? (...)”*

Respuesta:

Respecto a este interrogante es necesario aclarar que la norma no establece el significado de calamidad grave.

En la normatividad vigente no existe un concepto igual o similar a *“calamidad doméstica permanente”* pues la norma es clara cuando establece un límite de hasta tres días para otorgar un permiso remunerado por calamidad doméstica. En relación a cómo se debe certificar la justa causa de la calamidad doméstica, la norma no lo consagra, pero si deja en cabeza del jefe de la entidad o quien este delegue, la facultad para analizar y decidir sobre las razones por las cuales se invoca calamidad doméstica, siempre respetando el núcleo básico de los derechos del trabajador.

A su cuarto interrogante mediante el cual consulta: *“(...) ¿Cuál sería el proceder administrativo para el caso de la funcionaria si continúa amparada bajo un presunto desplazamiento y no se reintegra a cumplir con sus funciones? (...)”*

Respuesta:

La única entidad facultada para determinar si un servidor público se encuentra en situación de desplazamiento es el Ministerio del Interior, entidad a la cual puede consultar.

Como ya se señaló, si no tiene la protección legal de desplazada la entidad deberá adelantar el proceso disciplinario correspondiente, garantizando el debido proceso.

A su quinto interrogante mediante el cual consulta: “(...) Una vez garantizado el debido proceso en caso de no reintegrarse a sus funciones, ¿la institución estaría facultada para declarar insubsistente a la funcionaria? (...)”

Respuesta:

Si se garantiza el debido proceso y una vez adelantada la investigación disciplinaria y se le haya otorgado el derecho de defensa y de la misma resulta que no cumplió con las funciones, el juez disciplinario determinará cuál será la sanción a imponer como resultado de la investigación adelantada.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, me permito indicar que en el link [/eva/es/gestor-normativopodrá](#) 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 LÃ¿PEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Carolina Rivera Daza

Revisó: Maia Valeria Borja G.

Aprobó: Armando López

Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió.