



GUIA ELEMENTOS SALARIALES Y PRESTACIONALES-SDA

**PROCESO:
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

VERSIÓN: 1



SECRETARÍA DE
AMBIENTE







  	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO
Guía elementos salariales y prestacionales-SDA	

TABLA DE CONTENIDO

1.	REGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL.....	4
1.1	Asignación Básica.....	5
1.2	Elementos prestacionales	5
1.3	Gastos de representación	5
1.4	Prima Técnica Distrital.....	6
1.5	Prima Semestral Distrital	7
1.6	Bonificación Distrital por servicios prestados.....	8
1.7	Prima de antigüedad distrital	8
1.8	Prima secretarial	9
1.9	Reconocimiento por permanencia en el Distrito Capital	9
1.10	Horas extras, dominicales y festivos.....	10
1.11	Auxilio de transporte, subsidio de alimentación y viáticos.....	10
2.	PRESTACIONES SOCIALES DE CARÁCTER ECONÓMICO Y ASISTENCIAL	11
2.1.	Vacaciones.....	11
2.2	Factores a tener en cuenta para su liquidación	12
2.3	Prima de vacaciones	13
2.4	Bonificación Por Recreación	13
2.5	Cesantías	13
2.6	Retiro de cesantías.....	14
2.7	Dotación de calzado y vestido de labor	14
2.8	Prima de Navidad	15
2.9	Licencia de Maternidad.....	16
2.10	Licencia de paternidad.....	16
2.11	Incapacidades	17
2.12	Incapacidad de Origen Común.....	17
2.13	Incapacidades de origen común superiores a 180 días	17
2.14	Incapacidades de origen común superiores a 540 días	18
2.15	Incapacidades médicas de origen Laboral o Profesional	19


	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO
	Guía elementos salariales y prestacionales-SDA

Introducción

La Secretaría Distrital de Ambiente-SDA, en el marco de los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP como órgano competente para emitir conceptos en materia salarial y prestacional de los empleados públicos, elaboró la Guía Elementos Salariales Prestacionales, que contiene el ordenamiento jurídico, jurisprudencia actualizada y conceptos relevantes aplicables a los funcionarios de la Secretaría.

Lo anterior, permite al funcionario público, disponer de un documento con las normas, criterios de interpretación y sentencias vigentes que se constituye en una herramienta fundamental para la toma de decisiones en materia salarial y prestacional.

Este documento es una herramienta técnica que permite evidenciar el cumplimiento de la política de Talento Humano que, a su vez, hace parte de la dimensión “Talento humano” del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG.

	<p align="center">PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO</p>
	<p align="center">Guía elementos salariales y prestacionales-SDA</p>

REGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONES SOCIALES

El Gobierno Nacional, en ejercicio de las facultades conferidas por la Constitución Política y la ley 4a de 1992, expidió el Decreto 1919 de 2002 mediante el cual estableció el régimen prestacional de los empleados públicos del nivel territorial, señalando que sería el mismo al cual tienen derecho los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del nivel nacional, así mismo, por virtud del mencionado decreto se reguló el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial.


Las prestaciones salariales y sociales que aplican para los servidores públicos de Distrito capital se encuentran reglamentados en el Decreto 1498 de 2022.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública coordinó con la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la definición de los elementos salariales que se fijan a través del presente, buscando garantizar que en virtud del principio de progresividad laboral este régimen no sea inferior al actualmente vigente.

1. REGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL

Teniendo en cuenta las definiciones que las altas Cortes han presentado sobre salario, así como las características que permiten identificar en términos generales, cuándo una suma que recibe un empleado constituye salario, se destacan los siguientes aspectos:

- 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.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO
Guía elementos salariales y prestacionales-SDA	

1.1 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, dicha asignación se establece para cada empleo partiendo de una designación, grado y nomenclatura y es el valor fijo de la remuneración ordinaria.

1.2 Elementos prestacionales


Conforme a lo dispuesto en el Decreto 1498 de 2022, “Por el cual se dictan normas en materia salarial para los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., sus entidades descentralizadas, la Personería, Contraloría, Veeduría y del Concejo Distrital y se dictan disposiciones para su reconocimiento.”; los empleados públicos vinculados o que se llegaren a vincular a la Secretaría Distrital de Ambiente, conforme a la estructura y reglamentación interna, se reconocerán los siguientes elementos prestacionales de acuerdo con la regulación y excepciones previstas, así:

- ✓ Gastos de representación
- ✓ Prima técnica distrital
- ✓ Prima semestral distrital
- ✓ Bonificación distrital por servicios prestados
- ✓ Prima de antigüedad distrital
- ✓ Prima secretarial
- ✓ Reconocimiento por permanencia
- ✓ Recargo nocturno, reconocimiento por horas extras y por trabajo en dominicales y/o festivos.
- ✓ Auxilio de transporte, subsidio de alimentación y viáticos.

Dichos elementos se definen y liquidan como se ilustra a continuación:

1.3 Gastos de representación

Se perciben en razón de la naturaleza de las funciones que desempeñan los empleados públicos distritales de los niveles directivo y asesor, como un porcentaje de la asignación básica mensual del respectivo empleo.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO
	Guía elementos salariales y prestacionales-SDA

NIVEL JERÁRQUICO	GRADO SALARIAL	PORCENTAJE GASTOS SOBRE ASIGNACIÓN BÁSICA
Directivo	Del grado 03 a 05	30%
	Del grado 06 a 08	40%
	Del grado 09 a 10	100%
Asesor	Del grado 06 a 08	40%

Los valores utilizados como base de liquidación en la tabla mencionada serán ajustados anualmente en función del incremento salarial aplicado a la asignación básica de los empleados públicos en los niveles correspondientes del Sector Central de la Administración Distrital de Bogotá D.C.

1.4 Prima Técnica Distrital

Es un reconocimiento mensual para los empleados públicos del Distrito Capital que desempeñan empleos en los niveles directivo, asesor y profesional, se otorga mediante acto administrativo expedido por el jefe de la entidad u organismo y por regla general a petición del interesado y, se reconoce a partir de la fecha de solicitud, conforme a las reglas que a continuación se definen, y constituye factor salarial para todos los efectos.

Para los empleados de los niveles directivo y asesor de tiempo completo de la Alcaldía Mayor de Bogotá y de sus entidades descentralizadas:


Un 14% por el título de formación universitaria a nivel profesional o de licenciatura.

Un 0.5% adicional por cada 40 horas de capacitación acreditada hasta completar el 16%, o el 16% por un título de especialización o postgrado no inferior a un año, o título universitario adicional al acreditado para el desempeño del empleo a nivel profesional o de licenciatura.

Un 4% adicional, hasta completar el 20%, por cada año de experiencia profesional o docente universitaria o en el campo de la investigación técnica o científica en calidad de investigador, acreditada por el titular.

Para los empleados del nivel profesional tiempo completo del sector central del Distrito Capital y de sus entidades descentralizadas:

Un 11.5% por el título de formación universitaria de nivel profesional o de licenciatura.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO
Guía elementos salariales y prestacionales-SDA	

Un 0.5% adicional por cada 40 horas de capacitación acreditadas hasta completar el 12.5%, o el 12.5% por un título de especialización o postgrado no inferior a un año, o título universitario adicional al acreditado para el desempeño del empleo a nivel profesional o de licenciatura.

Un 3.2% adicional, hasta completar el 16%, por cada año de experiencia profesional o docente universitaria o en el campo de la investigación técnica o científica en calidad de investigador o coinvestigador, acreditada por el titular.

Para los empleos de medio tiempo correspondientes a las denominaciones de Médico Especialista y Odontólogo Especialista la prima técnica distrital podrá reconocerse hasta en un veintiuno punto cinco por ciento (21.5%) de la asignación básica mensual del respectivo empleo:

Un 6.2% por el título de formación universitaria del nivel profesional.

Un 6.7% por título de especialización o postgrado no inferior a un año.


Un 1.72% adicional, hasta completar un 8.6%, por cada año de experiencia profesional o docente universitaria o en el campo de la investigación técnica o científica en calidad de investigador o coinvestigador acreditado por el titular.

1.5 Prima Semestral Distrital

Los empleados públicos de la SDA, tendrán derecho al reconocimiento de una prima semestral, equivalente a treinta y siete (37) días de salario pagaderos en los primeros quince (15) días del mes de junio de cada año, a quienes hayan laborado en el primer semestre del año, completo o proporcional al tiempo de servicio, la cual se liquidará sobre los siguientes factores:

Factores salariales para su liquidación:

- Asignación Básica mensual –(ABM)
- Horas Extras de enero a mayo / 5-(HE)
- Prima de antigüedad-(PA)
- Gastos de representación-(GR)
- Prima Técnica-(PT)
- Auxilio de Transporte-(AT)
- Subsidio de Alimentación –(AA)
- Prima de Vacaciones-(PV) (disfrutadas del primero de enero al 30 de junio
(ABM+GR+PT+PA+SA+AT+1/5HE+1/12PV / 30X 37 X NDL (Número de días laborados)

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO
Guía elementos salariales y prestacionales-SDA	

Para la liquidación de la prima semestral distrital se tendrá en cuenta la cuantía de los factores señalados en los literales anteriores a 30 de junio de cada año, salvo lo previsto en el literal i)

La prima semestral distrital constituye factor salarial para todos los efectos legales y es incompatible con la prima de servicios distrital prevista en el artículo 7 del Decreto 1498 de 2002 y con la regulada mediante el Decreto Nacional 2351 de 2014 o cualquier otra bonificación, prima o elemento salarial que perciban los empleados del Distrito Capital por el mismo o similar concepto o que remuneren lo mismo, independientemente de su denominación, origen o su fuente de financiación.

1.6 Bonificación Distrital por servicios prestados

Es el reconocimiento que se hace al empleado público distrital, cada vez que cumple un año continuo de labor en una misma entidad del Distrito Capital, constituye factor salarial para todos los efectos legales

Para los funcionarios públicos distritales de la SDA, que devenguen dos (2) SMLMV, será equivalente al cincuenta (50%) del valor de la asignación básica mensual, la prima por antigüedad que perciba el empleado público en la fecha en que se cause este derecho.

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


Los empleados públicos a que refiere el presente decreto que al momento del retiro no hayan cumplido el año continuo de servicios, tendrán derecho al reconocimiento y pago proporcional de la bonificación distrital por servicios prestados.

ABS+GR+PAx35%
 ABS+GR+PAx50% si no supera 2SML

1.7 Prima de antigüedad distrital

Es el reconocimiento a los empleados públicos del distrito por su permanencia, sin solución de continuidad, en el servicio público distrital. Constituye un valor que se liquidará y pagará mensualmente sobre la asignación básica del empleo que desempeñe el servidor, constituye factor salarial, cuando se cumplan las siguientes condiciones:

De cuatro (4) y hasta nueve (9) años consecutivos de servicio en el Distrito Capital el empleado público tendrá derecho a percibir el 3% de la asignación básica mensual del empleo que desempeñe.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO
	Guía elementos salariales y prestacionales-SDA

Más de nueve (9) y hasta catorce (14) años consecutivos de servicio en el Distrito Capital, el empleado público tendrá derecho a percibir el 5% de la asignación básica mensual del empleo que desempeñe.

Más de catorce (14) años consecutivos de servicio en el Distrito Capital, el empleado público tendrá derecho a percibir el 7% de la asignación básica mensual del empleo que desempeñe.

Cuando un empleado público pase del servicio de una entidad a otra entidad u organismo distrital, el tiempo laborado en la primera se computará para efectos de la liquidación de esta prima, siempre que no haya solución de continuidad en el servicio.

1.8 Prima secretarial

Es el reconocimiento mensual a los empleados públicos del Distrito Capital que desempeñen los empleos de Secretario, Secretario Ejecutivo, del nivel asistencial, equivalente al 2% de la asignación básica mensual y no constituye factor salarial para ningún efecto legal. $ABM \times 2\% / 30 \times NDL$


1.9 Reconocimiento por permanencia en el Distrito Capital

Es la contraprestación directa y retributiva que se continuará reconociendo a los empleados públicos del Distrito Capital, por cada período de cinco (5) años de servicio continuos, equivalente al 18% del total anual recibido por concepto de asignación básica en el quinto año. Se pagará en cinco (5) fracciones anuales iguales durante los cinco (5) años siguientes, a partir del mes de enero de la vigencia fiscal siguiente a su causación. Estas fracciones se ajustarán anualmente con el incremento salarial respectivo y no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

Cuando un empleado público pase del servicio de una entidad a otra entidad u organismo distrital, el tiempo laborado en la primera se computará para efectos de la liquidación de este reconocimiento, siempre que no haya solución de continuidad en el servicio.

El empleado público que haya adquirido el derecho a este reconocimiento y que a la fecha de su retiro no le hayan sido pagadas en su totalidad las cinco (5) fracciones del valor del reconocimiento por permanencia causado, el saldo pendiente será reconocido en la correspondiente liquidación final de salarios y prestaciones sociales.

El empleado público tendrá derecho a los pagos en la forma descrita en el presente artículo siempre y cuando haya prestado sus servicios en forma continua e ininterrumpida, o que no haya sido sancionado disciplinariamente con destitución o suspensión en el ejercicio del cargo, en los últimos cinco (5) años de cada reconocimiento.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO
Guía elementos salariales y prestacionales-SDA	

1.10 Horas extras, dominicales y festivos

El pago de horas extras y de trabajo ocasional en días dominicales y festivos, así como el reconocimiento de descansos compensatorios, cuando a ello hubiere lugar, de que trata el Decreto 1042 de 1978 y sus modificatorios, el empleado público del Distrito Capital deberá pertenecer al nivel técnico o al nivel asistencial.

Únicamente se podrá pagar por concepto de horas extras hasta el cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual de cada empleado. El tiempo extra que exceda este tope se reconocerá en tiempo compensatorio.

El tiempo acumulado como compensatorio se concederá por petición del empleado o por programación que para tal efecto haga la SDA.

Porcentajes para pago Horas Extras


- Horas Extras Diurnas ABM/30/8x1.25%
- Horas Extras Nocturnas ABM/30/8x1.75%
- Horas Extras Diurnas Festivas ABM/30/8x 2.25%
- Horas Extras Nocturnas Festivas ABM/30/8x2.75%
- Compensatorios se reconocen ABM/30

1.11 Auxilio de transporte, subsidio de alimentación y viáticos

Se pagarán en las condiciones que se establezca para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del orden nacional.

Los elementos salariales definidos en este capítulo son incompatibles con cualquier otra bonificación, retribución, elemento o factor salarial que perciban los empleados por el mismo o similar concepto o que remunere lo mismo, independientemente de su denominación, origen o fuente de financiación, en especial las contempladas en el Decreto 2351 de 2014 y en el Decreto 2418 de 2015.

Así mismo, ningún empleado público de la SDA podrá percibir una asignación básica mensual superior a los límites máximos establecidos por el Gobierno Nacional, igualmente, ningún empleado público de los señalados en el campo de aplicación del presente decreto podrá devengar una remuneración total mensual superior a la que corresponde por todo concepto al Alcalde Mayor de Bogotá D.C.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO
Guía elementos salariales y prestacionales-SDA	

2. PRESTACIONES SOCIALES DE CARÁCTER ECONÓMICO Y ASISTENCIAL


Constituyen pagos que el empleador hace al trabajador, directamente o a través de las entidades de previsión o de seguridad social, en dinero, especie, servicios u otros beneficios, con el fin de cubrir los riesgos o necesidades del trabajador originados durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencian de los salarios en que no retribuyen directamente los servicios prestados, y de las indemnizaciones, en que no reparan perjuicios causados por el empleador.

- a) Vacaciones;
- b) Prima de vacaciones;
- c) Prima de navidad;
- d) Bonificación por recreación;
- e) Bonificación por servicios;
- f) Cesantías
- g) Intereses a las cesantías, en el régimen con liquidación anual;
- h) Dotación de calzado y vestido de labor, en los términos señalados en la normatividad vigente.

A continuación, se realizará una reseña de cada una de las prestaciones sociales citadas, precisando su fundamento legal, las condiciones para percibir las y demás características fundamentales:

2.1. Vacaciones

De conformidad con lo consagrado por el artículo 8° del Decreto 1045 de 1978, 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 o el que devenguen durante su disfrute.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO
Guía elementos salariales y prestacionales-SDA	

2.2 Factores a tener en cuenta para su liquidación

Una vez el empleado solicita sus vacaciones, las mismas serán concedidas por el jefe del organismo o por la persona en la cual se haya hecho la delegación respectiva. Para su liquidación, se deberán tener en cuenta los factores que a continuación se enlistan:

Factores salariales para su liquidación

Asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;-(ABM)
Prima de antigüedad-(PA)
Gastos de representación-(GR)
Prima técnica-(PT)
Auxilios de alimentación y de transporte-(SA-AT)
Prima semestral-(PS)
Bonificación por servicios prestados-(BSP)
 $(ABM+PA+GR+PT+SA+AT+1/12BSP+1/12PS) \times \text{No. Días}/30$


Sólo se podrán acumular vacaciones hasta por dos años, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidades del servicio.

El disfrute de las vacaciones se interrumpirá o aplazaran mediante resolución motivada, cuando se configure alguna de las siguientes causales:

- a) Las necesidades del servicio;
- b) La incapacidad ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo, siempre que se acredite con certificado médico expedido por la entidad de previsión a la cual esté afiliado el empleado o trabajador, o por el servicio médico de la entidad empleadora en el caso de que no estuviere afiliado a ninguna entidad de previsión;
- c) La incapacidad ocasionada por maternidad o aborto, siempre que se acredite en los términos del ordinal anterior;
- d) El otorgamiento de una comisión;

Cuando ocurra interrupción justificada en el goce de vacaciones ya iniciadas, el beneficiario tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha que oportunamente se señale para tal fin.

En materia de reconocimiento de vacaciones no disfrutadas por el empleado, el artículo 20 del Decreto 1045 de 1978, establece que las vacaciones sólo podrán ser compensadas en dinero cuando el empleado público quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces.

	<p style="text-align: center;">PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO</p>
<p>Guía elementos salariales y prestacionales-SDA</p>	

2.3 Prima de vacaciones

Los empleados públicos vinculados al Distrito Capital tendrán derecho a quince (15) días de prima de vacaciones por cada año de servicios. Esta prestación, de conformidad con lo establecido por el artículo 17 del Decreto Ley 1045 de 1978, se liquidará teniendo en cuenta los siguientes factores:

Factores salariales para su liquidación

Asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;-(ABM)

Prima de antigüedad-(PA)

Gastos de representación-(GR)

Prima técnica-(PT)

Auxilios de alimentación y de transporte-(AT)

Prima semestral-(PS)

Bonificación por servicios prestados-(BSP)

$(ABM+PA+GR+PT+SA+AT+1/12BSP+1/12PS) \times 15/30$

2.4 Bonificación Por Recreación

La bonificación por recreación se reconoce a los empleados públicos por cada período 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.

Por otra parte, es importante señalar que esta prestación social al reconocerse simultáneamente con las vacaciones y la prima de **vacaciones** sigue la misma suerte de ellas en relación con la no aplicación de la figura de la “no solución de continuidad” y el consiguiente pago proporcional.

2.5 Cesantías

Las cesantías son una prestación social consistente en el valor aproximado a un mes de sueldo por cada año de servicios continuos o discontinuos y proporcionalmente por fracciones de un año laborado, su pago es anual o en el evento de darse el retiro de la entidad se realizará un pago proporcional.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO
Guía elementos salariales y prestacionales-SDA	

Factores salariales para su liquidación

Asignación básica mensual;-(ABM)

Gastos de representación y la prima técnica;(GR-PT)

Horas Extras Diurnas Nocturnas Dominicales y festivos-(HE)

Auxilios de alimentación y de transporte-(SA-AT)

Prima de Navidad;-(PN)

Bonificación por servicios prestados;(BSP)

Prima semestral; (PS)

Prima de Antigüedad-(PA)

Prima de Vacaciones-(PV)

ABM+PA+GR+PT+SA+AT+1/12BSP+1/12PS+1/12PV+1/12PN+1/12HE+1/12 VPxNDL/360.

2.6 Retiro de cesantías


Los retiros sobre las cesantías pueden ser parciales o definitivos y proceden de acuerdo al régimen en el cual se encuentre el servidor y conforme al procedimiento interno de retiro de cesantías.

2.7 Dotación de calzado y vestido 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^o 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^o ibidem 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.

- El trabajador debe tener vinculación permanente mediante una relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo.
- El empleado debe encontrarse al servicio de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y Sociedades de Economía Mixta tanto en el orden nacional como en las entidades territoriales.
- El empleado debe encontrarse vinculado al servicio de las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva de los niveles departamental, distrital y municipal, a las

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO
Guía elementos salariales y prestacionales-SDA	

asambleas departamentales, a los concejos distritales y municipales, a las contralorías territoriales, a las personerías distritales y municipales, a las veedurías, o a empleos públicos de las Juntas Administradoras Locales, de las Instituciones de Educación Superior, de las Instituciones de Educación Primaria, Secundaria y media vocacional, como personal administrativo.

Se debe haber laborado para la respectiva entidad por lo menos tres (3) meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro.

La dotación deberá ser utilizada en el ejercicio de las funciones, so pena de perder el derecho a recibirla en el período siguiente.

La entrega deberá realizarse los días 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre de cada año.

2.8 Prima de Navidad


La Prima de Navidad es una prestación social que consiste en el pago que realiza el empleador al servidor en la primera quincena del mes de diciembre de la suma equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado a treinta de noviembre de cada año.

La liquidación de la prima de navidad debe hacerse con base en el promedio del último salario devengado, pero, si el tiempo de servicio fuera menor de un año se tomará como base el promedio de lo devengado en el año respectivo o tiempo servido.

Para quienes laboraron completo el año civil, la prima de navidad está compuesta por los siguientes factores conforme con el artículo 33 del Decreto 1045 de 1978:

Asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;(ABM)
Prima de antigüedad-(PA)
Gastos de representación-(GR)
Prima técnica-(PT)
Auxilios de alimentación y de transporte; de conformidad con lo establecido por el Gobierno Nacional. (SA-AT)
Prima de servicios o semestral-(PS)
Prima de vacaciones -(PV)
Bonificación por servicios prestados-(BSP)
(ABM+PA+GR+PT+SA+AT+1/12PS+1/12BSP+1/12PV)

Para el reconocimiento de la prima de navidad de forma proporcional, también aplica el reconocimiento de los anteriores factores, siempre y cuando los haya recibido efectivamente el empleado durante el tiempo de servicio a la entidad.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO
Guía elementos salariales y prestacionales-SDA	

2.9 Licencia de Maternidad

La licencia de maternidad es un derecho consagrado en nuestro ordenamiento jurídico, con el fin de permitirle a la mujer que ha dado a luz, el disfrute de su hijo y la oportunidad para brindarle cuidados y atención posterior al alumbramiento.

El reconocimiento y pago de la prestación económica por licencia de maternidad, están a cargo de las Entidades Promotoras de Salud, conforme con el Decreto 1427 de 2022, el cual sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, donde se reglamentan las prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud, estableció los requisitos y procedimientos que deben adelantarse para el reconocimiento de las prestaciones económicas a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, esto es, licencias de maternidad y paternidad, e incapacidades de origen común, los cuales deberá darse cumplimiento a las condiciones establecidas en el artículo 2.2.3.2.1.


Según lo establecido en el artículo 1 de la Ley 1822 de 2017, que modificó el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

2.10 Licencia de paternidad

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera, de acuerdo con lo contemplado en la Ley 2114 de 2021 que modificó el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, que a la letra dice:

“(…) Parágrafo 2°. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor, para el inicio del reconocimiento y pago de la licencia de paternidad del La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación (…)”.

Teniendo en cuenta lo anterior, y que el único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, es obligación del servidor entregar el documento, en el menor tiempo posible a efectos de poder proyectar resolución de licencia de paternidad y hacer el recobro a la EPS correspondiente lo que es dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del menor, so pena, de no poder hacer el recobro a la EPS y tendría el

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO
Guía elementos salariales y prestacionales-SDA	

servidor que reintegrar los valores reconocidos por la entidad en razón de la licencia de paternidad. El pago de la licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

2.11 Incapacidades

El pago de incapacidades se define como el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hacen las Entidades de Seguridad Social a sus afiliados cotizantes no pensionados, por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual.

El auxilio económico que recibe el trabajador en la incapacidad laboral de origen común corresponde al 66,67% del salario base de cotización durante los primeros 90 días, y luego del 50%, siempre que el resultado no sea inferior al salario mínimo.

2.12 Incapacidad de Origen Común

Es el estado de inhabilidad física o mental que le impide a una persona desarrollar su capacidad laboral por un tiempo determinado, originado por una enfermedad general o accidente común y que no ha sido calificada como enfermedad de origen laboral o accidente de trabajo.


El reconocimiento y pago de la incapacidad de origen común está a cargo de la EPS, a partir del tercer día, es decir, que el empleador deberá asumir el pago de la incapacidad de los dos primeros días.

La incapacidad de origen común debe ser emitida por la IPS o Centro médico adscrito o autorizado por la EPS donde el servidor se encuentra afiliado, de lo contrario la EPS, no efectuará el reconocimiento económico.

El artículo 121 del Decreto 019 de 2012, establece que la obligación principal del trámite y pago de incapacidades o licencias le corresponde al empleador, esto es, que luego de recibir por parte del trabajador la certificación de incapacidad que expide la EPS, este será el responsable del pago del auxilio y luego procederá a solicitar el reembolso a la entidad correspondiente.

2.13 Incapacidades de origen común superiores a 180 días

El reconocimiento y pago de la incapacidad de origen común, le corresponde a la Administradora de Fondo de Pensiones -AFP que asume el pago del subsidio por incapacidad, la cual es el

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO
	Guía elementos salariales y prestacionales-SDA

equivalente a la incapacidad que venía pagando la EPS, a partir del día 181 y hasta el día 360, prorrogables hasta 540 días si existe concepto de rehabilitación favorable.

La EPS deberá valorar al afiliado y emitir, antes de que se cumpla el día 120 de incapacidad temporal, el respectivo concepto de rehabilitación. El mencionado concepto deberá ser enviado a la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) antes del día 150 de incapacidad. Si existe concepto desfavorable de rehabilitación, procede la solicitud y entrega de documentos por parte del trabajador ante la AFP para que evalúe por medio de la Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) si existe la condición de invalidez.

Es decir, un porcentaje igual o superior al cincuenta por ciento (50%) y como consecuencia se le reconozca el derecho a pensión por invalidez.


2.14 Incapacidades de origen común superiores a 540 días

El reconocimiento y pago de incapacidades superiores a 540 días estarán a cargo de la EPS. Las Entidades Promotoras de Salud o las entidades adaptadas reconocerán y pagarán a los cotizantes las incapacidades de origen común superiores a 540 días en los siguientes casos:

1. Cuando exista concepto favorable de rehabilitación expedido por el médico tratante, en virtud del cual se requiera continuar en tratamiento médico
2. Cuando el paciente no haya tenido recuperación durante el curso de la enfermedad o lesión que originó la incapacidad de origen común, habiéndose seguido con los protocolos y guías de atención y las recomendaciones del médico tratante.
3. Cuando por enfermedades concomitantes se hayan presentado nuevas situaciones, que prolonguen el tiempo de recuperación del paciente.

De presentar el servidor cualquiera de las situaciones antes previstas, la entidad promotora de salud o entidad adaptada deberá reiniciar el pago de la prestación económica a partir del día quinientos cuarenta y uno (541).

Se dará inicio al trámite de calificación de Invalidez de que trata el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012, cuando la entidad promotora de salud o entidad adaptada emita concepto desfavorable de rehabilitación como lo estipula el artículo 2.2.3.6.2 del Decreto 780 de 2016.

	<p align="center">PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO</p>
	<p align="center">Guía elementos salariales y prestacionales-SDA</p>

2.15 Incapacidades médicas de origen Laboral o Profesional

La incapacidad de origen laboral o profesional es aquella que se deriva de una enfermedad ligada con las actividades del trabajador en la entidad, o de un accidente sucedido en la entidad o en mientras estaba laborando, se adopta la definición establecida en el artículo 2 de la Ley 776 de 2002: “Aquella que, según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado”, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional.

La incapacidad originada en una enfermedad de origen laboral o por un accidente de trabajo, debe ser pagada por la administradora de riesgos laborales ARL a la que esté afiliada la entidad.

Proyectó: Angel Andrés Hernández Montiel
Profesional contratista-DGC

Revisó: Carla Contreras Urrego
Auxiliar Administrativo-Subdirección Financiera
Angel Andrés Hernández Montiel
Profesional contratista-DGC

Aprobó: Guiomar Patricia Gil Ardila
Directora de Gestión Corporativa