



Concepto 81 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000000081

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000000081

Fecha: 14/01/2020 12:24:08 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: PRESTACIONES SOCIALES. Reconocimiento de prestaciones sociales a empleados vinculados en la planta temporal. Radicado: 20192060410042 del 17 de diciembre de 2019.

De acuerdo a la comunicación de referencia, remitida a este Departamento Administrativo por el Director Territorial de Risaralda del Ministerio del Trabajo, en la cual expone que, en una Empresa Social del Estado se crean empleos de planta temporal para cada vigencia con fecha de finalización al 31 de diciembre de cada año, y eleva varios interrogantes sobre la liquidación de las prestaciones sociales de esta planta, me permito manifestarle lo siguiente:

De acuerdo con el capítulo 2 sobre las *"plantas de carácter temporal en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial"* del Decreto 1083 de 2015, establece todo lo que tiene que ver con los mecanismos para la estructuración de éstas plantas y la respectiva suscripción de los Acuerdos de Formalización Laboral en desarrollo de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 1610 de 2013.

En esos términos, de acuerdo con su primera pregunta sobre si es necesario realizar la liquidación laboral de los dieciocho (18) empleados públicos el 31 de diciembre de esta vigencia, siendo la fecha en que culmina la relación laboral suscrita, en relación a los empleos de carácter temporal la Ley 909 de 2004 señaló lo siguiente:

"ARTÍCULO 21. EMPLEOS DE CARÁCTER TEMPORAL.

1. De acuerdo con sus necesidades, los organismos y entidades a los cuales se les aplica la presente Ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio. Su creación deberá responder a una de las siguientes condiciones:

a) Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración;

b) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada;

c) *Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales;*

d) *Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.*

2. *La justificación para la creación de empleos de carácter temporal deberá contener la motivación técnica para cada caso, así como la apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales.*

3. *El ingreso a estos empleos se efectuará con base en las listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos de carácter permanente, sin que dichos nombramientos ocasionen el retiro de dichas listas. De no ser posible la utilización de las listas se realizará un proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos.*” (Negrilla fuera del texto).

De acuerdo al aparte de la norma expuesta, las entidades y organismos públicos podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio, siempre que respondan a cada uno de los literales que se han dejado expuestos.

Señala igualmente la norma, que el ingreso a estos empleos se efectuará con base en las listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos de carácter permanente, sin que dichos nombramientos ocasionen el retiro de dichas listas. De no ser posible la utilización de las listas se realizará un proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos.

Así mismo, en sentencia proferida por el Consejo de Estado², consideró lo siguiente sobre la potestad que le confiere la ley a la administración para crear empleos de carácter temporal: “*Desde el punto de vista del cargo, la esencia del empleo temporal está en su transitoriedad, de lo cual se derivan otras diversas consecuencias, tales como: (i) no crea una vinculación definitiva con el Estado; (ii) no genera derechos de carrera administrativa; y (iii) está circunscrito exclusivamente a las labores para las cuales fue creado. De este modo, vencido el plazo de duración del empleo temporal, se extingue la relación funcional con la Administración.*”

Visto lo anterior y para dar respuesta a su pregunta, se entiende que una vez ingrese el empleado temporalmente, éste recibirá conforme al término de duración lo que corresponde, al respecto el Decreto 1083 de 2015 señala:

“ARTÍCULO 2.2.1.1.2 Régimen salarial, prestacional y demás beneficios salariales. El régimen salarial, prestacional y demás beneficios salariales de los empleos temporales será el que corresponda a los empleos de carácter permanente que rige para la entidad que va a crear el cargo y se reconocerá de conformidad con lo establecido en la ley”.

Teniendo claro lo anterior, si el empleado de carácter temporal se retira del servicio sin haber cumplido el año de labor, tendrá derecho a que se le reconozca en dinero y en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado las vacaciones, la prima de vacaciones y la bonificación por recreación, que para este caso sería con fecha a 31 de diciembre de 2019.

De lo anterior y para atender a su segunda pregunta, sobre si es necesario desvincular al empleado público por unos días, para que pueda disfrutar de un descanso, o, por el contrario, el empleado debe ser contratado el 01 de enero para no vulnerar sus derechos laborales, considera esta Dirección Jurídica que ésta prestación social de vacaciones tendrá que liquidarse y compensarse en dinero al empleado que estuvo vinculado temporalmente en proporción al tiempo efectivamente laborado.

No obstante, es pertinente traer de nuevo a su conocimiento lo que respecta al carácter de la creación de las plantas temporales señaladas en la normatividad, donde si se pretende para ésta vigencia contemplar empleos de carácter temporal o transitorios, debe obedecer al cumplimiento de funciones que no realiza el personal de planta porque no forma parte de las actividades permanentes de la entidad, para desarrollar programas o proyectos de duración determinada, para suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo y para desarrollar labores de

consultoría y asesoría institucional.

Ahora bien, de acuerdo a su última pregunta, de si es necesario garantizar el descanso compensado a el empleado público, y si lo fuere, que figura presupuestal o jurídica puede aplicarse para garantizar el descanso compensado, entendiéndose que la vinculación laboral finaliza el 31 de diciembre de 2019, y en esa fecha se debe realizar la liquidación de las prestaciones sociales; en sentencia proferida por la Corte² estableció lo siguiente en lo referente al descanso compensado: *“Las vacaciones constituyen un derecho del que gozan todos los trabajadores, como quiera que el reposo es una condición mínima que ofrece la posibilidad de que el empleado renueve la fuerza y la dedicación para el desarrollo de sus actividades. Las vacaciones no son entonces un sobre sueldo sino un derecho a un descanso remunerado. Por ello, la compensación en dinero de las vacaciones está prohibida, salvo en los casos taxativamente señalados en la ley³, puesto que la finalidad es que el trabajador efectivamente descance. Una de las situaciones de excepción es en caso de que los trabajadores se desvinculen del servicio, y no hayan gozado de su derecho al descanso remunerado, pueden recibir una indemnización monetaria.”* (Subraya y negrilla fuera de texto)

La compensación en dinero de las vacaciones está prohibida ya que su finalidad es que el empleado efectivamente descance, no obstante, precisa la Corte salvo excepciones establecidas en la norma, algunas se han dejado referenciadas y, una de las situaciones excepcionales para el caso en concreto, es el caso en que se desvinculen del servicio al empleado temporal por cumplirse el término que lo originó (31 de diciembre), y no hayan disfrutado de su derecho al descanso remunerado, caso en el cual podrá recibir como emolumento una indemnización monetaria.

Para concluir, como quiera que las plantas temporales normalmente se crean con el fin de desarrollar programas o proyectos que interesan a la administración, se precisa que su financiación se realiza con recursos de inversión, a diferencia de las plantas permanentes cuya financiación se realiza con recursos de funcionamiento.

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 CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Valeria B.

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, 16 de agosto de 2012, Sentencia Radicación número: 11001-03-06-000-2011-00042-00 [MP William Zambrano Cetina]

2. Corte Constitucional, Sala Plena, 20 de noviembre de 1997, Sentencia C-598/97 [MP Alejandro Martínez Caballero]

3. ARTÍCULO 20 del Decreto 1045 de 1978, Las vacaciones solo podrán ser compensadas en dinero en los siguientes casos:

a) Cuando el jefe del respectivo organismo así lo estime necesario para evitar perjuicios en el servicio público, evento en el cual solo puede autorizar la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un año;

b) Cuando el empleado público o trabajador oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces.

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 23:59:05