



Concepto 97901 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000097901

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000097901

Fecha: 10/03/2020 02:23:31 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Vacaciones. ¿En qué situación laboral se encuentra un funcionario al cual se le interrumpieron sus vacaciones? REMUNERACIÓN. Reajuste salarial ¿En atención a una variación de empleo, se debe reajustar el salario del empleado? RAD.: 20209000039492 del 31 de enero de 2020.

En atención a la solicitud de la referencia, a través de la cual manifiesta varios interrogantes sobre la situación laboral que generó la interrupción de sus vacaciones, así como el eventual reajuste al que tendría derecho por la variación del empleo que tuvo lugar en la misma entidad, me permito manifestar lo siguiente:

1. ¿Cuál fue la situación laboral generada por la resolución que interrumpió vacaciones, a partir del 13 de enero de 2020?

El Decreto 1045 de 1978, "Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional", 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 día sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones"

"ARTÍCULO 12º. Del goce de vacaciones. Las vacaciones deben concederse por quien corresponde, oficiosamente o a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas. (...)" (subrayado fuera del texto)

De acuerdo con las anteriores disposiciones, puede concluirse que las vacaciones están concebidas como prestación social y como una situación administrativa, consistente 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.

Respecto a la interrupción de las vacaciones, se entiende que ocurre cuando el servidor público se encuentra disfrutando de las mismas y el jefe

de la entidad o el empleado delegado para el efecto, ordena la suspensión del disfrute.

De conformidad con el artículo 15 de la misma norma citada, las vacaciones se podrán interrumpir por las siguientes causales:

“(…)

a). Por necesidad en el servicio;

b). Por 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). Por incapacidad ocasionada por maternidad o aborto, siempre que se acredite en los términos del ordinal anterior;

d). Por el otorgamiento de una comisión;

e). Por el llamamiento a filas. “

Así mismo en el artículo 16 establece:

“ARTÍCULO 16º. Del disfrute de las vacaciones interrumpidas. 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.

La interrupción, así como la reanudación de las vacaciones, deberán decretarse mediante resolución motivada expedida por el jefe de la entidad o por el funcionario en quien se haya delegado tal facultad. (Subrayado fuera del texto).

En este caso, la ley prevé que 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.

Así las cosas y en atención a que en su consulta menciona que la interrupción se decretó a través de Resolución 202050000050 del 10 de enero de 2020, los efectos jurídicos que ordena, por cuanto hay una normativa legal que respalda lo allí dispuesto; a partir del 13 de enero del presente periodo anual, usted debió reanudar el servicio a la entidad, quedando así interrumpidas sus vacaciones, con el beneficio de retomarlas por el tiempo que le faltare para completar los quince (15) días hábiles a que tenía derecho.

1. ¿En virtud de la variación del empleo de Contralor Auxiliar a Contralor Delegado, se debe reajustar el salario desde la fecha del acto administrativo que así lo ordenó?

Como quiera que en su consulta no hay claridad sobre la figura que se utilizó para acceder al cargo Contralor Delegado.

No obstante, se hace necesario revisar la figura del encargo, que se encuentra regulada por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, "por el cual se

modifican la ley [909](#) de 2004, el decreto-ley [1567](#) de 1998 y se dictan otras disposiciones", de la siguiente forma:

"ARTÍCULO 1º. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

A su vez, el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública 1083 de 2015, señala lo siguiente:

"ARTÍCULO 2.2.5.5.43. Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción. Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

ARTÍCULO 2.2.5.5.44. Diferencia salarial. El empleado encargado tendrá derecho al salario señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular. (Subrayado fuera de texto)

Con respecto a la figura del encargo, es importante señalar que la Corte Constitucional, mediante sentencia C-428 de 1997, Magistrados Ponentes: Dres. José Gregorio Hernández Galindo, Alejandro Martínez Caballero y Vladimiro Naranjo Mesa, señaló lo siguiente:

"El encargo temporal, es entonces una situación administrativa de creación legal que le permite al Estado sortear las dificultades que puedan presentarse en los casos de ausencia temporal o definitiva de un empleado cuya labor es indispensable para la atención de los servicios a su cargo. Se trata realmente, de una medida de carácter excepcional que igualmente enfrenta situaciones excepcionales o de urgencia y que se cumple en lapsos cortos. Ella encuentra fundamento en el inciso 2o. del artículo 123 de la Carta Política, que dice: "los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Con fundamento en lo expuesto, transcurridos los tres meses que dispone la Ley para efectos del encargo en un empleo de libre nombramiento y remoción, éste debe proveerse en forma definitiva. Igualmente, para que la entidad pueda efectuar el pago de la diferencia salarial al empleado encargado, es necesario que la remuneración no la esté percibiendo su titular, que exista la respectiva disponibilidad presupuestal, y que los pagos se realicen mediante rubros separados, en razón a que de lo contrario podría constituirse en pago de doble asignación."

(Subrayado y negrilla fuera de texto)

De lo anterior puede concluirse que la figura del encargo tiene un doble carácter: por un lado, es una situación administrativa en la que se puede encontrar un empleado en servicio activo (Decreto 2400 de 1968, art. 18) para que atienda total o parcialmente las funciones de otro cargo; y por otro, es una modalidad transitoria de provisión de empleos vacantes transitoria o definitivamente.

Esto quiere decir que el encargo se utiliza para designar temporalmente a un funcionario que asuma total o parcialmente las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular desvinculándose o no de las propias de su cargo.

En consecuencia, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 2.2.5.5.44 del decreto 1083 de 2015, en criterio de esta Dirección Jurídica el empleado encargado tendrá derecho a percibir la diferencia salarial del empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular.

1. ¿En el reajuste salarial se debe hacer el descuento de lo percibido como Contralor Auxiliar?

El Decreto 1045 de 1978, "por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional", dispone:

ARTÍCULO 17º. De los factores salariales para la liquidación de vacaciones y prima de vacaciones. Para efectos de liquidar tanto el descanso remunerado por concepto de vacaciones como la prima de vacaciones de que trata este decreto, se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario, siempre que correspondan al empleado en la fecha en la cual inicie el disfrute de aquellas:

a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;

b) Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto-Ley 1042 de 1978;

c) Los gastos de representación;

d) La prima técnica;

e) Los auxilios de alimentación y transporte;

f) La prima de servicios;

g) La bonificación por servicios prestado.

En caso de interrupción de las vacaciones por las causales indicadas en el artículo 15 de este Decreto, el pago del tiempo faltante de las mismas se reajustará con base en el salario que perciba el empleado al momento de reanudarlas.

ARTÍCULO 18º. *Del pago de las vacaciones que se disfruten. El valor correspondiente a las vacaciones que se disfruten será pagado, en su cuantía total, por lo menos con cinco (5) días de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado. (Resaltado fuera del texto).*"

De acuerdo con lo anterior, los empleados públicos tienen derecho a quince días hábiles de vacaciones remunerados y al reconocimiento de quince días de salario por concepto de la prima de vacaciones por cada año de servicios y el monto de las mismas se liquidará con el salario devengado al momento de salir a disfrutarlas, dentro de los cinco (5) días hábiles anteriores a la fecha señalada para iniciar el descanso remunerado.

Con fundamento en lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica al empleado que se le reconocieron las vacaciones en diciembre de 2019 y las disfrutó en el año 2020, liquidándoselas con la cuantía de los factores que percibía a la fecha de la expedición del respectivo acto administrativo de autorización de las mismas, se considera que sobre la suma pagada y recibida por el empleado por concepto de prima de vacaciones, no procede reajuste o descuento alguno, por cuanto su reconocimiento se efectúa con base en la asignación básica salarial correspondiente al empleo que desempeña, dentro de los cinco días anteriores a la fecha que inicia el descanso remunerado.

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 28º del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Nataly Pulido

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:32:29