

**Función Pública**

Concepto 040531 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000040531

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000040531

Fecha: 25/01/2022 02:34:24 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO – Empleado provisional. CARRERA ADMINISTRATIVA - Proceso de Selección y/o concurso de méritos. PRESTACIONES SOCIALES – Vacaciones. Radicado: 20222060025422 del 14 de enero de 2022.

Acuso recibido de la comunicación de referencia, en la cual consulta sobre la procedibilidad de que una empleada nombrada en provisionalidad que en la actualidad ocupó primer puesto en lista de elegibles en la misma entidad, una vez posesionada en carrera administrativa pueda solicitar el reconocimiento y pago de su periodo de vacaciones ya causado, me permito indicarle lo siguiente:

En primer lugar, el Artículo 30 de la Ley 909 de 2004¹, confiere la competencia para adelantar los concursos o procesos de selección a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Seguidamente, el Artículo 31 de la ley en comento, establece las etapas que concierne al concurso de méritos:

En primer lugar, la convocatoria; que deberá ser suscrita por la CNSC, el jefe de la unidad u organismo para la realización del concurso y a los participantes, seguidamente del reclutamiento; que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño de los empleos objeto del concurso. La etapa de pruebas, tiene como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen y establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para las funciones del empleo. Y por último con los resultados de las pruebas, la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que superado el periodo de prueba seguirá el nombramiento en carrera administrativa.

En ese mismo sentido, el Decreto 1083 de 2015² dispuso:

“ARTÍCULO 2.2.18.3.3 Etapas. El proceso de selección o concurso comprende: La convocatoria, la divulgación, el reclutamiento, la aplicación de pruebas, la conformación de las listas de elegibles y el período de prueba.”

Bajo ese entendido, una vez se haya conformado la lista de elegibles se procederá a nombrar en estricto orden de mérito al primero de la respectiva lista en periodo de prueba.

Para su caso en concreto, el empleado que se encontraba en provisionalidad tendrá que renunciar a su cargo para que posteriormente sea nombrado en periodo de prueba en el empleo que ocupó primer puesto en la lista de elegibles previo concurso de méritos, al respecto el Artículo 2.2.6.25 ibidem dispuso lo siguiente:

“Nombramiento en periodo de prueba. La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa”.

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador.

De modo que, una vez el empleado haya renunciado al cargo en el cual se encontraba nombrado en provisionalidad posteriormente será nombrado en periodo de prueba por el término de seis (6) meses y, una vez demuestre su capacidad de adaptación progresiva en el empleo, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional con una calificación satisfactoria, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Ahora bien, es necesario informarle que esta Dirección Jurídica en varios pronunciamientos se ha referido sobre la definición de la “no solución de continuidad” y la “solución de continuidad”, con lo siguiente:

“El significado del término “solución de continuidad”, que según el Diccionario de la Lengua Española Tomo II, se define como: Interrupción o falta de continuidad.

Quiere decir esto, que por solución de continuidad se entiende la interrupción o falta de relación laboral entre una y otra vinculación con la entidad pública. Caso contrario, se entiende “sin solución de continuidad”, cuando la prestación del servicio es continua, sin suspensión o ruptura de la relación laboral.

Es así como, la «no solución de continuidad», se predica en aquellos casos en los cuales haya terminación del vínculo laboral con una entidad y una nueva vinculación en la misma entidad o el ingreso a otra, que debe estar expresamente consagrada en la respectiva disposición legal que contemple las prestaciones, salarios y beneficios laborales, disposición que a su vez establecerá el número de días de interrupción del vínculo que no implicarán solución de continuidad.

De acuerdo con lo anterior, se considera que al ser la “no solución de continuidad” una situación excepcional, debe encontrarse expresamente prevista su procedencia.”

En este orden de ideas, la norma es expresa al señalar que la “no solución de continuidad” es aquella en la que la prestación del servicio es continua, sin suspensión o ruptura de la relación laboral; y en el evento que un empleado se desvincule de su empleo y posteriormente se vincule a la misma entidad, no se constituirá la interrupción o falta de relación laboral entre una y otra vinculación.

En aplicación de dichos términos, y para dar respuesta a su tema objeto de consulta, si el empleado continúa prestando sus servicios en la misma administración sin que se produzca retiro efectivo de la respectiva entidad, no es viable que la administración realice la liquidación de los elementos salariales y prestacionales del cargo que ocupaba, sino que éstas se acumulan y se reconocerán al momento de su causación en el empleo, incluida la prestación social de vacaciones y siempre y cuando haya terminado el periodo de prueba.

Por lo tanto, una vez la empleada nombrada en periodo de prueba lo culmine con calificación satisfactoria, adquirirá sus derechos de carrera administrativa, y teniendo en cuenta que ya cuenta con el año de servicios que prescribe la norma para el derecho a disfrutar de sus vacaciones, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 12 del Decreto 1045 de 1978³, se concederán por quien corresponde, oficiosamente o a petición del interesado.

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: Maia Borja.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA:

¹“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”

²“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

³“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.”

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:20:55