



Concepto 015941 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000015941

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000015941

Fecha: 14/01/2022 05:12:03 p.m.

Bogotá D.C.

REF: PRESTACIONES SOCIALES. Vacaciones. Se debe tener en cuenta el sábado como hábil para liquidar las vacaciones. ENTIDADES. Reestructuración. Empleados con derechos de carrera administrativa. RAD. 20219000746462 del 16 de diciembre de 2021.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, mediante la cual formula varios interrogantes, al respecto y con el fin de atender su solicitud, se procederá a dar respuesta en el mismo orden en que se formularon.

Sea lo primero señalar que de acuerdo con el Decreto 430 de 2016 Artículo 1 el objeto del Departamento Administrativo de la Función Pública consiste en el: "fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación". Por lo tanto, no tiene competencia de resolver situaciones de carácter particular.

De acuerdo con lo anterior, se dará una respuesta de forma general conforme la normativa vigente.

PRIMERO: El período de vacaciones al que tienen derecho los empleados públicos de 15 días hábiles, se debe contar de lunes a viernes o hasta el día Sábado. Lo anterior se consulta teniendo en cuenta que en algunos casos los horarios laborales se realizan por turnos, como es el caso de los bomberos de los aeropuertos que están vinculados en carrera administrativa y provisionalidad.

R/. Frente a la jornada laboral de los empleados públicos, el Decreto 1072 de 1978, preceptúa:

«ARTÍCULO 33. De la Jornada de Trabajo. La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro (44) horas semanales. A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana exceda un límite de 66 horas.

Dentro del límite fijado en este Artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras.» (Subrayado fuera del texto).

De acuerdo con la normativa citada, la jornada de cuarenta y cuatro (44) horas semanales que deben cumplir los empleados públicos será distribuida en el horario de trabajo que el jefe de cada entidad establezca, para ser cumplida de lunes a sábado, pudiendo compensar la jornada de este último día con tiempo diario adicional en los restantes.

Los jefes de cada entidad están facultados para adecuar la jornada laboral de los servidores de acuerdo con las necesidades de la institución, para lo cual establecerán los horarios dentro de los que se prestarán los servicios, siempre y cuando se respete la jornada máxima de cuarenta y

cuatro (44) horas semanales.

Por su parte, el Decreto 1045 de 1978¹, 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 17. 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 de transporte;
- f. La prima de servicios;
- g. La bonificación por servicios prestados.»

De conformidad con lo anterior, se concluye que los empleados públicos tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, el monto de las mismas se liquidará con el salario devengado al momento de salir a disfrutarlas.

Dentro de nuestra legislación, las vacaciones están concebidas como una prestación social y 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.

Las vacaciones conllevan como finalidad primordial procurar por medio del descanso la recuperación física y mental del servidor público, para que éste regrese a sus labores en la plenitud de sus capacidades y pueda contribuir eficazmente al incremento de la productividad del correspondiente organismo o entidad.

De acuerdo con lo anterior, se tiene que en las vacaciones se presenta la cesación transitoria en el ejercicio efectivo de las funciones y, por ende, la no concurrencia al sitio de trabajo durante un período señalado con antelación, razón por la que el empleado, pese a que no pierde la vinculación con la administración, no está percibiendo salario propiamente dicho, sino el pago de esta prestación social.

Durante el tiempo que la persona se encuentra en vacaciones, no recibe salario propiamente dicho, sino que se le reconoce el descanso remunerado; por esta razón se le pagan por adelantado los días que va a salir a descansar (resultado de la sumatoria de los días hábiles en el calendario), de modo que, una vez el empleado se reintegra a las labores, se le reconocen los días efectivamente laborados.

Así las cosas, en criterio de esta Dirección Jurídica, al encontrarse facultado el jefe de cada entidad en adecuar la jornada laboral de acuerdo con las necesidades de la administración siempre que no sobrepase las 44 horas semanales; si mediante decreto se dispone que la jornada laboral dentro de una entidad se cumpla el día sábado, se contarán dentro de los quince hábiles de disfrute de vacaciones, el día sábado.

A la luz de las preceptivas legales mencionadas, en especial el Artículo 8 del Decreto 1045 ibidem, en las entidades cuya jornada se desarrolle entre el lunes y viernes, el día sábado no se computará como día hábil para efecto de las vacaciones, no obstante, si la jornada es de lunes a sábado, el día sábado se computará como día hábil para efecto de las mismas.

SEGUNDO: Existe un tiempo determinado en la ley para que un funcionario que haya sido indemnizado por una entidad que eliminó el cargo y no fue reubicado pueda incorporarse a otra entidad pública.

R/. El Artículo 44 de la ley [909](#) de 2004, dispone:

«ARTÍCULO 44. Derechos del empleado de carrera administrativa en caso de supresión del cargo.

Los empleados públicos de carrera administrativa, que como consecuencia de la liquidación, reestructuración, supresión o fusión de entidades, organismos o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o por modificación de planta de personal, se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, tendrán derecho preferencial a ser incorporados en empleo igual o equivalente de la nueva planta de personal, y de no ser posible podrán optar por ser reincorporados a empleos iguales o equivalentes o a recibir indemnización. El Gobierno Nacional reglamentará el proceso de reincorporación y el reconocimiento de la indemnización.

PARÁGRAFO 1. Para los efectos de reconocimiento y pago de las indemnizaciones de que trata el presente Artículo, el tiempo de servicios continuos se contabilizará a partir de la fecha de posesión como empleado público en la entidad en la cual se produce la supresión del empleo.» (Subrayado fuera del texto)

En armonía con lo anterior, el Decreto [1083](#) de 2015, establece:

«ARTÍCULO 2.2.11.2.1 Derechos de los empleados de carrera por supresión del empleo. Los empleados de carrera a quienes se les supriman los cargos de los cuales sean titulares como consecuencia de la supresión o fusión de entidades o dependencias o del traslado de funciones de una entidad a otra o de modificación de planta, tendrán derecho preferencial a ser incorporados en empleo igual o equivalente de la nueva planta y, de no ser posible, a optar por ser reincorporados o a percibir la indemnización de que trata el Artículo 44 de la Ley 909 de 2004, conforme a las reglas previstas en el decreto-ley que regula el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.

Mientras se produce la reincorporación, el registro de inscripción en carrera del ex empleado continuará vigente con la anotación sobre la situación. Efectuada dicha reincorporación, será actualizada la inscripción y el empleado continuará con los derechos de carrera que ostentaba al momento de la supresión del empleo.

De no ser posible la reincorporación dentro del término señalado en el decreto ley el ex empleado tendrá derecho al reconocimiento de la indemnización y será retirado del Registro Público de Carrera.

PARÁGRAFO. *Producida la reincorporación, el tiempo servido antes de la supresión del cargo se acumulará con el servido a partir de aquella, para efectos de causación de prestaciones sociales, beneficios salariales y demás derechos laborales.*» (Subrayado fuera del texto)

Conforme lo señalado anteriormente, los empleados inscritos en carrera administrativa a quienes se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, tendrán derecho:

1. Preferencial a ser incorporados en empleo igual o equivalente de la nueva planta de personal.
2. De no ser posible la incorporación, pueden optar por ser reincorporados a empleos iguales o equivalentes de otras entidades del estado o a recibir indemnización.
3. De no ser posible la reincorporación, el empleado será indemnizado.

El derecho preferencial es una regla en beneficio de los empleados de carrera y una obligación para la Administración de incorporar en los empleos de la nueva planta de personal a quienes se les ha suprimido su cargo, así como de reincorporar, después del retiro, cuando el empleado opte por ello o de realizar la correspondiente indemnización.

Cuando se trata de incorporaciones a cargos de una nueva planta de personal adoptada dentro de un proceso de reestructuración, es necesario acudir a lo dispuesto en el Decreto Ley [1042](#) de 1978¹, sobre movimientos de personal con ocasión de las reformas en las plantas:

«ARTÍCULO 81. Del movimiento de personal con ocasión de las reformas en las plantas. Siempre que se reforme total o parcialmente la planta de personal de un organismo, la incorporación de sus empleados a los nuevos cargos establecidos en ella se sujetará a las siguientes reglas:

1) No será necesario el cumplimiento de requisitos distinto al de la firma del acta de posesión:

a) Cuando los nuevos cargos sean iguales a los de la planta anterior en su denominación y grado, y tengan, por consiguiente, las mismas funciones e idénticos requisitos para su ejercicio.

b) Cuando los nuevos cargos solo se distingan de los de la antigua planta por haber variado su grado de remuneración, como efecto de un reajuste de salarios ordenado por la ley.

c) Cuando los nuevos cargos tengan funciones similares a los de la planta anterior, pero para su desempeño se exijan los mismos requisitos.

En este caso la incorporación se tomará como traslado.

2) La incorporación se considera como nuevo nombramiento o como ascenso según se trate de empleados de libre nombramiento y remoción o de empleados de carrera, respectivamente y deberá estar precedida en todo caso de la comprobación del lleno de los requisitos exigidos para el ejercicio del nuevo cargo:

a) Cuando se haya dispuesto la supresión de cargos fijados en la planta anterior, y la creación de nuevos empleos con diferentes funciones y requisitos mínimos para su ejercicio.

b) Cuando la reforma de la planta tenga por objeto reclasificar los empleos de la planta anterior, para fijar otros de mayor jerarquía dentro de una misma denominación.

En toda incorporación de funcionarios de carrera a cargos de superior jerarquía y responsabilidad, que de acuerdo con lo dispuesto en el presente Artículo se considera ascenso, será indispensable, además, el cumplimiento de las disposiciones que sobre movimiento de personal escalafonado se establezcan en el estatuto de servicio civil y carrera administrativa.

La incorporación no implica solución de continuidad en el servicio para ningún efecto legal. En ningún caso la incorporación podrá implicar desmejoramiento en las condiciones laborales salariales de los funcionarios que ocupaban empleos de la planta anterior.»

De acuerdo con lo anterior, la incorporación en un empleo como consecuencia de un proceso de reestructuración deberá efectuarse mediante resolución expedida por el jefe del organismo, el cual no implica un nuevo nombramiento, ni solución de continuidad en el servicio para ningún efecto legal, siempre y cuando se efectúe en empleos equivalentes; no obstante, los empleados incorporados a la nueva planta de personal deben tomar posesión del empleo (firma del acta de posesión), en razón a que el acto administrativo de creación de la nueva planta de personal deroga la anterior.

De acuerdo con las normas en cita, solo el empleado a quien le supriman el empleo como consecuencia de una reestructuración, que en ese momento acrede sus derechos de carrera y no pueda ser incorporado en la nueva planta de personal; tiene derecho a optar por la reincorporación en otro empleo igual o equivalente, o por la indemnización.

En este punto, es necesario precisar que de conformidad con el Artículo 2.2.11.2.3 del Decreto 1083 del 2015, un empleo es equivalente a otro cuando: «tienen asignadas funciones iguales o similares, para su desempeño se exijan requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales iguales o similares y tengan una asignación básica mensual igual o superior, sin que en ningún caso la diferencia salarial supere los dos grados siguientes de la respectiva escala cuando se trata de empleos que se ríjan por la misma nomenclatura, o el 10% de la asignación básica cuando a los empleos se les aplique nomenclatura diferente.»

Al respecto, el Decreto Ley 760 de 2005², consagra:

«ARTÍCULO 29. De no ser posible la incorporación en la nueva planta de personal de la entidad en donde se suprimió el empleo, ya sea porque no existe cargo igual o equivalente o porque aquella fue suprimida, el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces deberá comunicar por escrito esta circunstancia al ex empleado, indicándole, además, el derecho que le asiste de optar por percibir la indemnización de que trata el parágrafo 2o del Artículo 44 de la Ley 909 de 2004 o por ser reincorporado a empleo de carrera igual o equivalente al suprimido, conforme con las reglas establecidas en el Artículo anterior, o de acudir a la Comisión de Personal para los fines previstos en los literales d) y e) del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004.»

«ARTÍCULO 30. El ex empleado deberá manifestar su decisión de aceptar la indemnización u optar por la reincorporación, mediante escrito dirigido al jefe de la entidad u organismo dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de recibo de la comunicación de que trata el Artículo anterior.

Si no manifestare su decisión dentro de este término se entenderá que opta por la indemnización.» (Subrayado fuera del texto)

En caso de optar por la indemnización, ésta se liquidará teniendo en cuenta el tiempo de servicio continuo a partir de la fecha de posesión como empleado público en el órgano o en la entidad en la cual se produce la supresión del empleo, lo que tiene como consecuencia que se configura una de las causales de retiro del servicio consistente en la supresión del empleo.

En este sentido tenemos que el empleado, al optar por la indemnización, perderá los beneficios por su vinculación con su entidad empleadora, pues como se indicó su vinculación legal y reglamentaria se terminó como consecuencia de optar por la indemnización al suprimir su empleo de la planta.

En consecuencia, de acuerdo con la normativa citada y, en criterio de esta Dirección Jurídica, cuando se supriman empleos como resultado de la reestructuración, modificación o reforma de la planta de personal y los titulares tengan derechos de carrera administrativa, la entidad deberá analizar si es posible la incorporación en un empleo igual o equivalente; de no ser posible, se comunicará al empleado que podrá optar por la reincorporación o por la indemnización en los términos que se han dejado señalados en el presente concepto. En el evento en que el empleado prefiera la reincorporación y esta no sea posible, el empleado será indemnizado.

En ese orden de ideas, atendiendo puntualmente su pregunta, no existe impedimento legal sobre un tiempo prudencial para que un ex empleado público se pueda vincular en otra entidad pública, una vez, el mismo haya sido indemnizado, teniendo en cuenta que no fue reincorporado.

TERCERO: *Los bomberos aeronáuticos deben cumplir con unos requisitos mínimos para que puedan hacer parte de la operación en los aeropuertos de Colombia. Uno de los requisitos exigidos por la autoridad Aeronáutica es la Licencia Aeromédica, licencia que consiste en exámenes médicos con diferentes especialidades que se deben realizar cada 4 años para evaluar su estado y determinar si pueden estar en la operación (Rescate de Aeronaves).*

Otro de los requisitos exigidos es la Licencia de Conducción de categoría C2, requisito exigido para el cargo.

El costo de estas licencias las debe asumir la entidad contratante o el funcionario, cuando se trata de empleados públicos de entidades del orden territorial, ya sean de carrera administrativa o en provisionalidad.

La anterior consulta, se eleva dado que, en el caso de los funcionarios de la Aeronáutica Civil, la entidad es la encargada de asumir el costo de las Licencias Aeromédica. También dado que al ingresar a cada entidad las licencias Aeromédicas deben estar vigentes y solo sirven para la actividad para la cual se vincula al personal de Bomberos Aeronáuticos.

R/. En cuanto a los requisitos mínimos para que puedan hacer parte de la operación en los aeropuertos de Colombia, de acuerdo a lo señalado en el Decreto 430 de 20163, este Departamento Administrativo no tiene competencia para pronunciarse sobre el particular, por lo que le sugerimos respetuosamente elevar su consulta directamente ante la autoridad aeronáutica.

Con 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 [/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: Luz Rojas

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA:

¹ 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.

²Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones

³ Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:25:48