



Función Pública

Concepto 000051 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000000051

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000000051

Fecha: 03/01/2022 07:51:59 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: PRESTACIONES SOCIALES - Vacaciones Liquidación de las vacaciones. Radicación No. 20219000720142 del 26 de noviembre de 2021.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta frente a la liquidación de las vacaciones, para ello daremos respuesta de la siguiente manera:

En relacionado con la liquidación de elementos salariales y prestacionales por el nombramiento en periodo de prueba, le informo que la Ley 909 de 2004, «por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones», establece:

ARTÍCULO 31. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN O CONCURSO. El proceso de selección comprende:

(...)

5. Período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.

Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.

El empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa que supere un concurso será nombrado en período de prueba, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante

nombramiento provisional. (...) (Negrita y subrayado fuera del texto).

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015, «por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», señala:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.49 Período de prueba en empleo de carrera. El empleado con derechos de carrera administrativa que supere un concurso para un empleo de carrera será nombrado en período de prueba y su empleo se declarará vacante temporal mientras dura el período de prueba.”

A su vez, respecto al periodo de prueba, establece:

“ARTÍCULO 2.2.6.24 Periodo de prueba. Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.”

De acuerdo con la normativa anterior, el empleado con derechos de carrera que supera un concurso en otra entidad e inicia su período de prueba de 6 meses tiene derecho a que la entidad declare la vacancia temporal de su empleo titular mientras se da por terminado el mencionado período.

Es decir, que la declaratoria de vacancia temporal del empleo titular mientras se supera el periodo de prueba es un derecho que se otorga a los empleados de carrera, con el fin de permitir que tengan la opción de conservar la titularidad de su empleo mientras adquieren los derechos de carrera sobre el nuevo empleo, de modo que no procede la liquidación de los elementos salariales y prestacionales, lo que significa que la relación laboral está suspendida, hasta tanto se supere el período de prueba.

Por tanto, si bien es cierto se conserva la titularidad del empleo, es importante precisar que, a partir de la fecha de posesión en la nueva entidad, incluyendo el período de prueba, se inicia un nuevo conteo para efectos de liquidar salarios y prestaciones; esto quiere decir que se da comienzo a una nueva relación laboral.

Ahora bien, en caso de renuncia al empleo en la entidad de origen, la liquidación de los elementos salariales y prestacionales, se efectuarán teniendo en cuenta la asignación básica correspondiente al empleo que desempeñaba antes de dar inicio al período de prueba.

Respecto a la liquidación de las vacaciones, 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.”* indica:

“ARTÍCULO 8º.- 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.” (Subrayado fuera del texto)

“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.”

(....)

“ARTÍCULO 25º.- De la cuantía de la prima de vacaciones. La prima de vacaciones será equivalente a quince días de salario por cada año de servicio.” (Subrayado fuera del texto).

“ARTÍCULO 30º.- Del pago de la prima en caso de retiro. Cuando sin haber disfrutado de sus vacaciones un empleado se retirare del organismo al cual estaba vinculado por motivos distintos de destitución o abandono del cargo, tendrá derecho al pago de la correspondiente prima vacacional.” (Subrayado fuera del texto)

Para el reconocimiento de vacaciones y prima de vacaciones, el artículo 1 de la Ley 995 de 2005 incorporó al sistema laboral administrativo el pago proporcional de las vacaciones, así:

“Del reconocimiento de vacaciones en caso de retiro del servicio o terminación del contrato de trabajo. Los empleados públicos, trabajadores oficiales y trabajadores del sector privado que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.” (Subrayado fuera de texto).

En relación con la solución de continuidad y el alcance del artículo 10 del Decreto 1045 de 1978, el Consejo de Estado Sala de Consulta y Servicio Civil, mediante concepto de noviembre 15 de 2007, señaló lo siguiente:

“La figura de la “no solución de continuidad”, descrita en el artículo 10 del decreto 1045 de 1978, tuvo aplicación en nuestro sistema por cuanto no existía norma que permitiera el pago proporcional de las vacaciones y de la prima de vacaciones de los empleados públicos al momento de su retiro de una entidad estatal con el fin de que no perdiera ese tiempo de servicios. Con la expedición de la Ley 955 de 2005 y el decreto 404 de 2006, que incorporaron al sistema laboral administrativo el pago proporcional de dichas prestaciones, pierde vigencia dicha disposición.” (Subrayado fuera de texto)

Conforme a lo anterior, esta Dirección Jurídica considera que las vacaciones serán liquidadas con el salario que corresponda al empleado al momento de iniciar el disfrute; es decir, cuando el empleado solicite el reconocimiento de vacaciones o la entidad las conceda de oficio, se deberá tener en cuenta el salario que el empleado esté devengando en ese momento; las mismas serán liquidadas de acuerdo con los factores señalados en el artículo 17 del Decreto 1045 de 1978, siempre que el empleado los esté percibiendo.

Se aclara que en caso de que el empleado regrese a su empleo anterior se retoma la relación laboral contada desde el día anterior a que se

declaró la vacancia temporal y, por lo tanto, a la entidad no le corresponde reconocer, ni tener en cuenta como tiempo de servicio el laborado en el periodo de prueba, por cuanto, dicho tiempo fue reconocido y pagado por la entidad donde estuvo en mencionado periodo.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, 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 y normativa relacionados con el tema.

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

Proyecto: Sandra Barriga Moreno

Revisó: Harold Herreño

Aprobó Dr. Armando López Cortes

11.602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:13:12