

**Función Pública**

Concepto 169521 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000169521

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000169521

Fecha: 06/05/2022 04:15:53 p.m.

REF.: EMPLEO. Vacancia temporal. DELEGACIÓN. Requisitos. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Vacaciones. ¿El Gerente de una E.S.P Oficial, puede delegar sus funciones en una empleada pública del nivel profesional? ¿Se puede compensar las vacaciones de un Gerente de una E.S.P oficial, justificando la necesidad de la prestación del servicio? ¿Por cuántos periodos? RAD.: 20229000139392 del 23 de marzo de 2022

Acuso de recibo la comunicación de la referencia, a través de la cual consulta si el Gerente de una E.S.P Oficial, puede delegar sus funciones en una empleada pública del nivel profesional, y realiza otros interrogantes sobre la compensación de las vacaciones; al respecto, me permito indicar lo siguiente:

Delegación. Requisitos:

Con relación a la procedencia de la delegación, la Ley 489 de 1998 establece:

“ARTÍCULO 9.- Delegación. Las autoridades administrativas, en virtud de lo dispuesto en la Constitución Política y de conformidad con la presente Ley, podrán mediante acto de delegación, transferir el ejercicio de funciones a sus colaboradores o a otras autoridades, con funciones afines o complementarias.

Sin perjuicio de las delegaciones previstas en leyes orgánicas, en todo caso, los ministros, directores de departamento administrativo, superintendentes, representantes legales de

organismos y entidades que posean una estructura independiente y autonomía administrativa podrán delegar la atención y decisión de los asuntos a ellos confiados por la ley y los actos orgánicos respectivos, en los empleados públicos de los niveles directivo y asesor vinculados al organismo correspondiente, con el propósito de dar desarrollo a los principios de la función administrativa enunciados en el artículo 209 de la Constitución Política y en la presente Ley.

PARÁGRAFO.- Los representantes legales de las entidades descentralizadas podrán delegar funciones a ellas asignadas, de conformidad con los criterios establecidos en la presente Ley, con los requisitos y en las condiciones que prevean los estatutos respectivos.”

“ARTÍCULO 10.- Requisitos de la delegación. En el acto de la delegación, que siempre será escrito, se determinará la autoridad delegataria y las funciones o asuntos específicos cuya atención y decisión se transfieren.

El Presidente de la República, los ministros, los directores de departamento administrativo y los representantes legales de entidades descentralizadas deberán informarse en todo momento sobre el desarrollo de las delegaciones que hayan otorgado e impartir orientaciones generales sobre el ejercicio de las funciones delegadas.” (negrilla y subrayado fuera de texto)

En relación con la definición de delegación de funciones, el Consejo de Estado señaló:

“La delegación - junto con la descentralización y la desconcentración - es uno de los medios establecidos en el Estado de Derecho para el adecuado ejercicio de la función administrativa, toda vez que ésta se encuentra al servicio de los intereses generales y se desarrolla con

fundamento en principios rectores, tales como los de eficacia, economía y celeridad, que complementan los de igualdad, moralidad, imparcialidad y publicidad.

Así la concibe la Constitución Política, la cual se refiere a las funciones que el Presidente de la República podrá delegar en los ministros, directores de departamentos administrativos, representantes legales de entidades descentralizadas, superintendentes, gobernadores, alcaldes y agencias del Estado que la ley determine. Precisa que la ley señalará las funciones susceptibles de delegación por parte del Presidente de la República y que ella, igualmente, "fijará las condiciones para que las autoridades administrativas puedan delegar en sus subalternos o en otras autoridades" y "establecerá los recursos que se puedan interponer contra los actos de los delegatarios" (Arts. 209 y 211).

La Constitución complementa sus criterios básicos acerca de la delegación, cuando expresa que ésta "exime de responsabilidad al delegante, la cual corresponderá exclusivamente al delegatario, cuyos actos o resoluciones podrá siempre reformar o revocar aquél, reasumiendo la responsabilidad consiguiente".

Mediante la delegación, la autoridad administrativa transfiere el ejercicio de funciones a sus colaboradores o a otras autoridades, siempre por acto de delegación (decreto o resolución) y con sujeción a la Constitución o la ley.

Para que la autoridad pueda delegar algunas o alguna función de las que le han sido asignadas por la Carta Política o por la ley - por estimarlo conveniente o necesario para el servicio público o el interés general -, es indispensable la previa autorización legal en donde se determine la materia delegable o las condiciones de la delegación. Sobre este fundamento insoslayable, el delegante puede transferir la función y la consiguiente responsabilidad al delegado - también llamado delegatario en el lenguaje jurídico colombiano -, sin que éste a su vez pueda subdelegar, salvo expresa autorización de la ley. Por su naturaleza, la delegación es transitoria, pues el delegante siempre puede reasumir la función, la que al ejercerla en forma directa, lo convierte de nuevo en el titular de la responsabilidad. (Negrita y subrayado fuera del texto).

De acuerdo con la normativa anterior y lo expresado por el Consejo de Estado, los representantes legales de organismos y entidades que posean una estructura independiente y autonomía administrativa podrán delegar la atención y decisión de los asuntos a ellos confiados por la ley y los actos orgánicos respectivos, en los empleados públicos de los niveles directivo y asesor vinculados al organismo correspondiente, con el propósito de dar desarrollo a los principios de la función administrativa enunciados en el artículo 209 de la Constitución Política y en la Ley 489 de 1998.

Igualmente, los representantes legales de las entidades descentralizadas podrán delegar funciones a ellas asignadas, de conformidad con los criterios establecidos en la Ley 489 de 1998, con los requisitos y en las condiciones que prevean los estatutos respectivos.

Conforme a lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, no será procedente la delegación de funciones en empleados pertenecientes a niveles jerárquicos distintos al directivo y asesor, como sería el caso de los empleados de los niveles profesional, técnico y asistencial.

Vacancia temporal:

De acuerdo con lo preceptuado en el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015, un empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones: 1. Vacaciones. 2. Licencia. 3. Permiso remunerado 4. Comisión, salvo en la de servicios al interior. 5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular. 6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial. 7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

Encargo:

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», sobre el encargo establece:

“ARTÍCULO 1°. 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.” (Negrilla y subrayado fuera del texto)

Conforme con lo anterior, 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 Ley 2400 de 1968¹, 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

ARTÍCULO 18. Los empleados vinculados regularmente a la administración pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas: en uso de licencia o permiso; en comisión; ejerciendo las funciones de un empleo por encargo; prestando servicio militar obligatorio, o en servicio activo.

Así, se colige que cuando se presenta una vacancia temporal o definitiva en un empleo de libre nombramiento y remoción, ésta podrá proveerse mediante encargo, únicamente con empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, siempre que cumplan con los requisitos y el perfil para su desempeño, conforme al mencionado artículo 1° de Ley 1960 de 2019.

De lo anterior puede concluirse que en una Empresa Industrial y Comercial del Estado, cuando se presente una vacante temporal en un empleo público, los empleados de libre nombramiento y remoción, podrán suplir la vacancia a través del encargo, siempre y cuando acrediten los requisitos para su ejercicio contenidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad, y posean las aptitudes y habilidades para su desempeño.

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”, 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 12. 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.”

De conformidad con la norma en cita, todo empleado público y trabajador oficial tiene derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas por cada año de servicios, las cuales deben concederse oficiosamente o a petición del interesado dentro del año siguiente a la fecha en que se causen, pudiendo ser aplazadas o interrumpidas por la administración por necesidades del servicio mediante resolución motivada.

En materia de reconocimiento en dinero de vacaciones no disfrutadas por el empleado, el artículo 20 del Decreto 1045, establece:

“ARTÍCULO 20. - DE LA COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO. - Las vacaciones sólo 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 sólo 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". (Subrayado fuera del texto).

Por su parte, en relación con las vacaciones, la Corte Constitucional en sentencia 669 de 2006, manifestó:

"La compensación de las vacaciones en dinero es viable cuando al desaparecer el vínculo laboral, se torna imposible "disfrutar" el descanso debido que se encuentra pendiente y, en esa medida, este derecho se transforma en un crédito a cargo del empleador. (...)

Sobre el particular, en la Sentencia C-598 de 1997 se señalaba que "es necesario distinguir el momento en que se causan las vacaciones del momento en que el trabajador efectivamente disfruta de ellas. Así, la ley colombiana establece que en general todo trabajador que hubiere prestado sus servicios a un patrono durante un año tiene derecho a 15 días hábiles consecutivos de descanso remunerado.¹ Por ello mismo, la compensación de las vacaciones también estaba ligada a su acumulación, pues en principio, sólo las vacaciones "causadas" se compensaban si la relación laboral terminaba sin que el empleado las hubiera disfrutado. Así, decía la Corte: "Por consiguiente, una vez cumplido el año, se causan las vacaciones y el trabajador adquiere el derecho a ellas. Sin embargo, es posible que el trabajador acumule las vacaciones, y por ende que la relación laboral termine sin que el empleado haya realmente gozado de los descansos. Es en estos casos en donde opera la compensación en dinero, pues el patrono debe pagar aquellas vacaciones causadas pero que no fueron disfrutadas por el empleado." (Se subraya)"

De la sentencia anterior puede concluirse que es necesario distinguir el momento en que se causan las vacaciones del momento en que el trabajador efectivamente disfruta de ellas, por tanto una vez cumplido el año, se causan las vacaciones y el trabajador adquiere el derecho a ellas.

Como se anotó, el reconocimiento de la compensación de las vacaciones en dinero, sólo será procedente por concepto del retiro del servicio del empleado que no disfrutó de las vacaciones causadas hasta entonces, o cuando sea necesaria la prestación del servicio de ese empleado, para evitar perjuicios en el servicio público.

La compensación se podrá realizar varias veces a lo largo de la vinculación del empleado público, siempre que se aduzca la necesidad del servicio y con ello se pretenda evitar un perjuicio al servicio público; no obstante lo anterior, debe tenerse en cuenta que la finalidad de las vacaciones es permitir que el trabajador efectivamente descanse.

Anotado lo anterior, frente a sus interrogantes, esta Dirección Jurídica puntualmente concluye que:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 489 de 1998, no será procedente la delegación de funciones en empleados pertenecientes a niveles jerárquicos distintos al directivo y asesor, como sería el caso de los empleados de los niveles profesional, técnico y asistencial.

Cuando al interior de una Empresa Industrial y Comercial del Estado, se presente una vacante temporal en un empleo público, con ocasión al disfrute de las vacaciones por parte de su titular, los empleados de libre nombramiento y remoción, podrán suplir esa vacancia a través del encargo, siempre y cuando acrediten los requisitos para su ejercicio contenidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad, y posean las aptitudes y habilidades para su desempeño.

La compensación de las vacaciones en dinero, se podrá realizar varias veces a lo largo de la vinculación del empleado público, siempre que se aduzca la necesidad del servicio y con ello se pretenda evitar un perjuicio al servicio público; no obstante lo anterior, debe tenerse en cuenta que la finalidad de las vacaciones es permitir que el trabajador efectivamente descanse

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link «Gestor Normativo» donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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: Nataly Pulido.

Revisó: Harold Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 13:58:26