Función Pública

Concepto 150381 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000150381

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000150381

Fecha: 18/04/2023 02:34:58 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS / VACACIONES â¿¿ RADICADO: 20239000151592 del 8 de marzo de 2023.

Acuso recibo de su comunicación, a través de la cual manifiesta varias inquietudes acerca de las vacaciones, el disfrute, la interrupción, etc.; por lo que para un mejor entendido de estas inquietudes procederé a trascribirlas una a una, para un mejor desarrollo y entendido de las mismas.

¿Los nominadores y los empleados públicos pueden llegar a concertar que se disfruten las vacaciones por partes? Ejemplo 7 días hábiles en enero y 8 días hábiles en octubre.
Al respecto el Decreto-Ley 1045 de 1978[1] 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 sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones.

ARTÍCULO 15. De la interrupción de las vacaciones. El disfrute de las vacaciones se interrumpirá cuando se configure alguna de las siguientes causales:

a) Las necesidades del servicio;

b) La 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) La incapacidad ocasionada por maternidad, o aborto, siempre que se acrediten en los términos del ordinal anterior;

d) El otorgamiento de una comisión;

e) El llamamiento a filas.

ARTÍCULO 16. 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".

En base a lo anterior, se tiene entonces que el período de vacaciones será de quince (15) días hábiles por cada año de servicios, y que el mismo se podrá interrumpir por causa justificada una vez iniciado el goce de las mismas.

Por lo que no es viable la concertación de las vacaciones en periodos diferentes salvo interrupción justificada y dentro de las cuales no se encuentra como justificación la solicitud del servidor.

Un servidor público solicita mediante oficio del mes de enero de 2023, le sea otorgado el disfrute de las vacaciones a partir del 10 de marzo, teniendo como periodo a ser reconocido desde el 09 de marzo de 2022 hasta 08 de marzo de 2023. La entidad expide resolución el 03 de marzo

de la 2023, sin que a la fecha de dicha expedición se le hubiese causado el derecho para conceder el disfrute y se le consigna su descanso remunerado el 08 de marzo de 2023.
A lo expuesto anteriormente la Entidad se encuentra ajustada a lo reglado o como se debería proceder frente al caso señalado:

A modo de información, el Decreto-Ley 1045 de 1978:

"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".

El derecho a las vacaciones se causa, y se hace exigible desde que el servidor cumple un año de servicios a la entidad, y cada vez que complete un año más de trabajo.

En cuanto a la fecha para hacer su reconocimiento en dinero, se considera que, según las disposiciones que regulan la materia no se encuentra impedimento para que el pago de las vacaciones se haga antes de la fecha en que se adquiere el derecho al disfrute, siempre que el disfrute se haga a partir del momento en que se cuente con el derecho.

Así mismo sobre la legalidad en las actuaciones este Departamento Administrativo carece de competencia para su pronunciamiento.

Si un empleado público solicita el disfrute de sus vacaciones el 10 de marzo de 2023, y su periodo de vacaciones causados es del 09 de marzo de 2022 al 08 de marzo de 2023, y ellas fueron concertadas con el funcionario en el mes de enero de 2023 a través de un oficio.
¿La Entidad estaría en la obligación de concederla en la fecha?

Se reiteran los elementos expuestos hasta el momento, de manera que las vacaciones podrán ser concedidas una vez se cuente con el tiempo para tener derecho a su disfrute.

¿Los provisionales pueden ser Encargados y dejar constancia a través de un acto administrativo?
La Ley 909 de 2004[2] establece al respecto:

"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. (Negrilla y subrayado nuestro)

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". (subrayado nuestro, fuera del original).

Se evidencia entonces que los empleados con derechos de carrera administrativa tendrán derecho a ser encargados siempre que cumplan los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para el desempeño del cargo.

Asimismo, el Decreto 1083 de 2015[3] establece:

"ARTÍCULO 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma". (subrayado nuestro, fuera del texto original).

Se evidencia entonces que, los empleados con nombramiento provisional no podrán ser encargados para el ejercicio de otros empleos públicos, toda vez que dicha situación administrativa no ha sido creada para ellos.

¿Si una entidad que en su planta de empleos tiene 25 cargos de los cuales 18 son provisionales y 5 de libre nombramiento y remoción, es posible acudir a la figura del encargo para cubrir la vacancia de unas vacaciones o de la renuncia de un cargo directivo?
Se reitera lo expuesto en la respuesta anterior.

¿La Ley de Cuotas, está dirigido al nivel profesional, asesor?
En cuanto a su último interrogante, tenemos que la Ley 581 del 2000[4] establece:

"ARTÍCULO 1°. Finalidad. La presente ley crea los mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le den a la mujer la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, incluidas las entidades a que se refiere el inciso final del artículo 115 de la Constitución Política de Colombia, y además promuevan esa participación en las instancias de decisión de la sociedad civil.

ARTÍCULO 2°. concepto de máximo nivel decisorio. Para los efectos de esta ley, entiéndase como "máximo nivel decisorio", el que corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal.

ARTÍCULO 3°. concepto de otros niveles decisorios. Entiéndase para los efectos de esta ley, por "otros niveles decisorios" los que correspondan a cargos de libre nombramiento y remoción, de la rama ejecutiva, del personal administrativo de la rama legislativa y de los demás órganos del poder público, diferentes a los contemplados en el artículo anterior, y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial".

Se evidencia entonces que la presente ley busca crear los mecanismos para que las mujeres tengan igual y efectiva participación en los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, entendiéndose para los efectos de la ley, por "otros niveles decisorios" los que correspondan a cargos de libre nombramiento y remoción, de la rama ejecutiva, del personal administrativo de la rama legislativa y de los demás órganos del poder público, diferentes a los contemplados en el artículo anterior, y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial.

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 https://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 imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Jorge González

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López.

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."

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

3"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

4"Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones".

Fecha y hora de creación: 2025-12-20 04:58:39