

**Función Pública**

Concepto 265241 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000265241

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000265241

Fecha: 27/06/2023 03:31:08 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Licencias. Vacaciones. Radicado 20232060284682 de fecha 15 de mayo de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual solicita asesoría sobre un caso particular de una funcionaria de planta, a la que se le han concedido varias licencias por enfermedad y que además, desde el mismo día en que solicito sus vacaciones y sin habersele dado respuesta a las mismas, no se ha presentado a su puesto de trabajo, constituyéndose esta situación en un posible incumplimiento de funciones, me permito manifestarle lo siguiente:

Sea lo primero señalar, que el Decreto [1083](#) de 2015¹, frente al abandono del cargo establece:

“ARTÍCULO 2.2.11.1.9 Abandono del cargo. El abandono del cargo se produce cuando un empleado público sin justa causa:

No reasume sus funciones al vencimiento de una licencia, permiso, vacaciones, comisión, o dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento de la prestación del servicio militar. Deje de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos. No concurra al trabajo antes de serle concedida autorización para separarse del servicio o en caso de renuncia antes de vencerse el plazo de que trata el presente decreto. Se abstenga de prestar el servicio antes de que asuma el cargo quien ha de remplazarlo.

De lo anterior se concluye, que el abandono del cargo, se podrá generar entre otras causas, cuando el empleado deje de concurrir al trabajo por tres días consecutivos, para lo cual, la autoridad nominadora declarará la vacancia del empleo previo los procedimientos legales. Así mismo, se señala que si por el abandono del cargo se perjudicara el servicio, el empleado también se hará acreedor a las sanciones disciplinarias y a la responsabilidad civil o penal a que haya lugar.

Ahora bien, frente a las situaciones administrativas en las que se puede encontrar el empleado público, el artículo [2.2.5.5.1](#) ibidem establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.1 Situaciones administrativas. El empleado público durante su relación legal y reglamentaria se puede encontrar en las siguientes situaciones administrativas:

En servicio activo. En licencia. En permiso. En comisión. En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo. Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones. En periodo de prueba en empleos de carrera. En vacaciones. Descanso compensado”.

De esta manera y en cuanto a las vacaciones, el Decreto [1045](#) de 1978, “Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las 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”.

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.

“ARTÍCULO 13. De la acumulación de vacaciones. Sólo se podrán acumular vacaciones hasta por dos años, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidades del servicio”

“ARTÍCULO 14. Del aplazamiento de las vacaciones. Las autoridades facultadas para conceder vacaciones podrán aplazarlas por necesidades del servicio. El aplazamiento se decretará por resolución motivada. Todo aplazamiento de vacaciones se hará constar en la respectiva hoja de vida del funcionario o trabajador”.

“ARTÍCULO 23. De la prescripción. Cuando sin existir aplazamiento no se hiciere uso de vacaciones en la fecha señalada, el derecho a disfrutarlas o a recibir la respectiva compensación en dinero prescribe en cuatro años, que se contarán a partir de la fecha en que se haya causado el derecho. El aplazamiento de las vacaciones interrumpe el término de prescripción, siempre que medie la correspondiente providencia. Solo se podrán aplazar hasta las vacaciones correspondientes a dos años de servicio y por las causales señaladas en este decreto”. (Subrayas fuera de texto).

Así las cosas, las vacaciones se constituyen como una prestación social y situación administrativa, mediante la cual y como consecuencia de haberle servido a la administración durante un año, se le reconoce al empleado público su derecho a disfrutarlas en tiempo libre y en dinero.

De esta manera y por regla general, las vacaciones deben ser solicitadas o concedidas de oficio dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho, razón por la cual, al momento en que el funcionario cumple el año de servicio en la entidad, podrá solicitar el reconocimiento de las mismas si no han sido decretadas de oficio.

Ahora bien, Respecto de la responsabilidad de un servidor público, la Constitución Política señala:

“ARTÍCULO 6. Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones.”

ARTICULO 122. No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento... y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.” (Subrayado y negrilla fuera del texto).

De conformidad con lo anterior, no puede haber empleo sin funciones detalladas en la ley o el reglamento, en razón a que la remuneración responde al trabajo desarrollado. Por lo tanto, el nominador deberá asignarle al funcionario las funciones que correspondan al empleo, de acuerdo al nivel a que pertenezca.

En este sentido, si un empleado no cumple con las funciones, o no realiza las tareas que le han sido asignadas por el nominador, la Ley 1952 de 2019, “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario” señala:

“ARTÍCULO 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

(...)

Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injusticia de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función. Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas, responder por el ejercicio de la autoridad que se le delegue, así como por la ejecución de las ordenes que imparta, sin que en las situaciones anteriores quede exento de la responsabilidad que le incumbe por la correspondiente a sus subordinados. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.

(...)

Ejercer sus funciones consultando permanentemente los intereses del bien común, y teniendo siempre presente que los servicios que presta constituyen el reconocimiento y efectividad de un derecho y buscan la satisfacción de las necesidades generales de todos los ciudadanos.

ARTÍCULO 39. Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido:

Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los Tratados Internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 67. Faltas graves y leves. Constituye falta disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la incursión en prohibiciones, salvo que la conducta este prevista como falta gravísima.

La gravedad o levedad de la falta se establecerá de conformidad con los criterios señalados en el artículo 47 de este código”. (Subrayas y resaltado fuera de texto).

Asi mismo La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-095 de 1998, con ponencia del Doctor Hernando Herrera Vergara, respecto a la responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos, preceptuó:

“La administración pública goza de un poder disciplinario para someter a sus servidores y obtener de ellos la obediencia, disciplina, moralidad y eficiencia necesarias para el cumplimiento de sus deberes y demás requerimientos que impone la respectiva investidura pública, a fin de que se cumpla con el propósito para el cual han sido instituidos, como es el servicio al Estado y a la comunidad. Se configuran, así, los servidores públicos como destinatarios de la potestad disciplinaria, debido a la subordinación que los mismos presentan para con el Estado.

Para efectos de la determinación de la responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos, el ejercicio de la mencionada potestad se encuadra dentro de lo que se ha denominado el derecho administrativo disciplinario, el cual está conformado por "... por un conjunto de normas y principios jurídicos que permiten imponer sanciones a los servidores públicos cuando éstos violan sus deberes, obligaciones o incurren en

vulneración de las prohibiciones e incompatibilidades que para ellos ha establecido la ley" y se realiza a través del respectivo proceso disciplinario".

De esta manera, de conformidad con lo establecido en la Ley 1952 de 2019, el incumplimiento de los deberes por parte de un empleado público, puede constituir una falta disciplinaria y la competencia para determinar si el incumplimiento de las funciones se constituye como tal, es de la oficina de control interno disciplinario o del grupo de control interno disciplinario.

En este orden de ideas, los servidores públicos podrán ausentarse del cumplimiento de sus funciones siempre que exista una causa que lo justifique, razón por la cual es necesario que, en caso de solicitarse el disfrute de vacaciones, se expida el acto administrativo que lo autorice, de manera que, se encuentre el servidor amparado por una situación administrativa que le permita dejar de cumplir las funciones del empleo; el eventual desconocimiento de los derechos, el incumplimiento de los deberes o el quebrantamiento de las prohibiciones, puede ser materia de acción disciplinaria, previo conocimiento de la autoridad competente en los términos consagrados en el artículo 86 de la Ley 1952 de 2019.

Si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con las políticas de empleo público y directrices para integración de los planes institucionales y estratégicos al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

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: Alessandro Saavedra Rincón

Revisó:Maia Borja.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:27:26