



Función Pública

Concepto 299171 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000299171

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000299171

Fecha: 17/07/2023 04:45:51 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: PRESTACIONES SOCIALES. LIQUIDACIÓN Y PAGO – RADICADO: 20239000598542 del 6 de junio de 2023.

Acuso recibo de su comunicación, a través de la cual manifiesta varias inquietudes las cuales serán resueltas una a una para mejor desarrollo y entendido de las mismas:

Habiendo el empleado realizado la solicitud de transcripción ante su EPS conforme a los requisitos normativos y, encontrándose a la espera de respuesta por parte de esta, fenece su periodo vacacional, se pregunta ¿Puede la entidad pública empleadora, emitir acto administrativo de interrupción del periodo vacacional por incapacidad (art. 15 Decreto Ley 1045/1978), solo con el certificado de incapacidad sin transcribir?

En relación a lo expuesto en su inquietud, el Decreto – Ley 1045 de 1978^[1] establece:

“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:

Las necesidades del servicio;

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; (Negrilla y subrayado nuestro, fuera del texto original).

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

El otorgamiento de una comisión;

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”.

De otra parte, el Decreto 1427 de 2022^[2] establece:

“ARTÍCULO 2.2.3.3.6 Certificados de incapacidad de origen común expedidos en otro país. Los certificados de incapacidad de origen común expedidos en otro país, para efectos de su reconocimiento por parte de la entidad promotora de salud o entidad adaptada, deberán ser legalizados o apostillados en la embajada o el consulado de Colombia o en su defecto, en el de una nación amiga. Sera indispensable adjuntar el resumen de la historia clínica o epicrisis. Tanto el certificado como la historia clínica o epicrisis deben estar traducidos al español por traductor oficial.

PARÁGRAFO. El aportante dispone de seis (6) meses a partir de la fecha en que efectivamente se originó la incapacidad de origen común, para solicitar ante la entidad promotora de salud o entidad adaptada la validación del certificado expedido en otro país.

(...)

ARTÍCULO 2.2.3.3.8 Incapacidad de origen común, durante el periodo de vacaciones. Cuando, durante el periodo de vacaciones del cotizante, se expidiere una incapacidad de origen común, se interrumpirán las vacaciones por el tiempo que dure la incapacidad y se reanudarán al día siguiente de la culminación de la incapacidad”.

De conformidad con las normas transcritas anteriormente, las vacaciones serán interrumpidas por 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, por lo que, si no se cuenta con dicha certificación no resulta viable su interrupción.

En caso de ser negativa la respuesta a la pregunta anterior y negándosele al empleado la interrupción del periodo vacacional por no presentar la incapacidad transcrita, ¿Se considera que el empleado pierde en lo sucesivo, el derecho a una nueva programación de los días que, encontrándose en vacaciones, le sobrevino una incapacidad de origen común otorgada en el exterior? O si por el contrario, habiéndose reincorporado del empleado, este allega soporte de incapacidad debidamente transcrito, ¿Procede autorizar a través de acto administrativo motivado la suspensión y reprogramación de los días que encontrándose en vacaciones, le sobrevino incapacidad de origen común?

El reanude sólo procede cuando ocurra interrupción justificada en el goce de vacaciones ya iniciadas, por lo que, si las vacaciones ya han finalizado y no se acreditó en debida forma la interrupción por incapacidad, no resulta viable retrotraer el tiempo para interrumpirlas y reanudar el disfrute.

¿En el evento de que se conceda licencia ordinaria a un empleado, debe o no descontarse el día domingo por no haber laborado la semana completa?

A la siguiente inquietud el Decreto 1083 de 2015^[3] establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.5 Licencia ordinaria. La licencia ordinaria es aquella que se otorga al empleado por solicitud propia y sin remuneración, hasta por sesenta (60) días hábiles al año, continuos o discontinuos. En caso de causa justificada, a juicio del nominador, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días hábiles más.

La solicitud de licencia ordinaria o de su prórroga deberá elevarse por escrito al nominador, y acompañarse de los documentos que la justifiquen, cuando se requiera.

Cuando la solicitud de esta licencia no obedezca a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, el nominador decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

La licencia ordinaria una vez concedida no es revocable por la autoridad que la confiere, no obstante, el empleado puede renunciar a la misma mediante escrito que deberá presentar ante el nominador”. (subrayado nuestro, fuera del texto original).

Ahora bien, la Ley 4ª de 1913^[4], al regular lo relacionado con el concepto de días hábiles estableció:

“ARTICULO 62. En los plazos de días que se señalen en las leyes y actos oficiales, se entienden suprimidos los feriados y de vacantes, a menos de expresarse lo contrario. Los de meses y años se computan según el calendario; pero si el último día fuere feriado o de vacante, se extenderá el plazo hasta el primer día hábil.”

De acuerdo con lo anterior, de manera general los plazos de días que se señalen en las leyes y actos oficiales, se entenderán hábiles, en el evento de que se trate de días calendario, tal circunstancia deberá ser expresa.

La Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia de marzo 28 de 1984, se pronunció sobre el alcance de la previsión contenida en el artículo 62 del Código de Régimen Político y Municipal, de la siguiente manera:

“Si el sobredicho artículo 62 del Código de Régimen Político y Municipal, en forma genérica y sin discriminación o especificación alguna, estatuye la manera de computar los plazos de días” que se señalen en las leyes, no puede afirmarse, sin restringir su alcance, que tal disposición se aplica exclusivamente a las leyes reguladoras del régimen político y municipal y no en las que gobiernan las relaciones de los particulares entre sí”

De igual forma, sobre días hábiles e inhábiles, el Consejo de Estado en sentencia de abril 29 de 1983, expuso:

“La Sala considera ésta una buena oportunidad para precisar el alcance de las disposiciones sobre los días hábiles e inhábiles. Por regla general los sábados son días hábiles, pero si la administración ha dictado alguna norma general que considera inhábiles los sábados éstos no pueden contarse en los términos de la ejecutoria. Es pues regla de excepción que se aplica en caso de autos”.

De lo anterior se colige, que cuando el plazo se haya fijado en días, estos se entienden hábiles, para lo cual se suprimen los feriados, entre los cuales se encuentran los domingos, festivos y los sábados cuando la administración ha dictado una norma que los considere inhábiles, por lo que, al momento de solicitar una licencia no remunerada se deberán incluir todos los días calendario que comprendan aquella

Respecto del reconocimiento de fines de semana por solicitar licencia no remunerada de lunes a viernes, por ejemplo, tenemos que ha sido posición de esta dirección jurídica que el reconocimiento de dichos días corresponde a los días trabajados en la semana inmediatamente anterior, razón por la cual en caso de no laborarse y no remunerarse los mismos, no resultaría procedente el reconocimiento del fin de semana respectivo, del mismo me permito citar como apoyo el Concepto 144581 de 2022^[5].

¿Cuál es el marco legal (laboral – administrativo), que sustenta la respuesta a la pregunta anterior?

El marco legal que reglamenta lo establecido en su anterior inquietud, son las expuestas anteriormente.

¿Lo resuelto en el interrogante 1 de esta situación, se aplica y/o se extiende a los días festivos, que se encuentren incluidos en la (s) semana (s) que se concedió licencia ordinaria, considerando que nuestro calendario suele incluir días festivos que no siempre corresponden a un lunes, conforme lo señala la Ley 51 de 1983?

Teniendo en cuenta que, por disposición legal los días feriados no se laboran pero se remuneran, no es necesario solicitar licencia no remunerada donde esté incluido un día feriado y por tanto, deberán remunerarse.

La conservación del régimen retroactivo de cesantías, cuando un empleado es encargado. Sobre el particular, requerimos postura jurídica frente a este caso que se presenta constantemente en las plantas de empleados de entidades públicas, considerando que el DAFP ha venido reiterando que el empleado perteneciente al régimen retroactivo de cesantías que es encargado, pasa al régimen anualizado mientras dura el encargo, pero el Honorable Consejo de Estado, en sentencia del año 2021, considera que “el Decreto 1252 de 2000, (...), señala que los servidores públicos que se encuentran disfrutando el régimen de cesantías retroactivas, se encuentran habilitados para gozar del mismo, hasta tanto persista su vinculación laboral en el organismo o la entidad respectiva, es decir, que la citada situación administrativa, no interrumpe la continuidad en el servicio o la antigüedad en el empleo del que es titular, lo cual sucede sólo con la terminación legal del vínculo laboral”.

Resulta procedente resaltar que a partir de la Ley 344 de 1996^[6] indica:

“ARTÍCULO 13. Sin perjuicio de los derechos convencionales, y lo estipulado en la Ley 91 de 1989, a partir de la publicación de la presente Ley, las personas que se vinculen a los Órganos y Entidades del Estado tendrán el siguiente régimen de cesantías:

El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantías por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación de la relación laboral;

Les serán aplicables las demás normas legales vigentes sobre cesantías, correspondientes al órgano o entidad al cual se vinculen que no sean contrarias a lo dispuesto en el literal a) del presente Artículo.” (Subrayado nuestro, fuera del texto original)

Como se observa, la Ley 344 de 1996, estableció un régimen de liquidación anual de cesantías para aquellos empleados públicos que se vinculen a los órganos y entidades del Estado después de la expedición de dicha ley; las principales características de este régimen de cesantías son la obligatoriedad de consignar los dineros en un Fondo Administrador, la liquidación anualizada y el pago de intereses del 12% sobre el valor de las cesantías.

Por tanto, esta Dirección Jurídica considera que el empleado con derechos de carrera en caso de ser nombrado por encargo o por comisión en otro empleo en vigencia del régimen anualizado de cesantías, queda sometido a este régimen por el tiempo del encargo o de la comisión, y si bien se ha generado un cambio en la remuneración que percibe, la misma no es de carácter definitivo, por cuanto tanto el encargo como la comisión que ejerce es de carácter temporal y el empleado no deja de ser titular del empleo en el cual se posesionó.

Así mismo, en criterio de esta Dirección Jurídica, se considera que por constituir tanto el encargo como la comisión una situación administrativa de carácter temporal, no resultaría acertado proceder a liquidar esta prestación social exclusivamente con base en el salario devengado durante el mismo, por el contrario, lo procedente es que el salario del encargo se tenga en cuenta por el tiempo que se ha ejercido en el régimen

anualizado y el tiempo restante se deberá liquidar con base en el régimen retroactivo de cesantías que corresponde al empleo del cual es titular.

El cómputo de tiempos de servicio para el reconocimiento, liquidación y pago de factores salariales como la bonificación por servicios prestados y la prima de servicios, y factores prestacionales como los consagrados en el Decreto Ley 1045 de 1978.

La consulta, pretende establecer si cuando un empleado de una entidad territorial, como por ejemplo una alcaldía municipal, se encuentra inmerso en situación administrativa de comisión, para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción en una personería o en un concejo municipal, los tiempos de servicio prestados en la entidad en la cual tiene derechos de carrera administrativa (alcaldía en este caso), pueden sumarse a los desempeñados en la entidad en la que está en comisión, para solicitar el reconocimiento, liquidación y pago de factores salariales y prestacionales.

Inicialmente sobre la comisión, la Ley 909 de 2004^[7] establece:

“ARTÍCULO 26. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período. Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática”.

Los empleados con derechos de carrera pueden ser comisionados para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período en los cuales hayan sido nombrados o elegidos; una vez finalizado el término de duración de la comisión, fijado en el acto administrativo que la contiene, el empleado debe asumir el cargo respecto del cual ostente derechos de carrera.

Esta comisión permite ejercer un nuevo cargo (libre nombramiento y remoción) sin perder la condición de empleado de carrera, pero en todo lo demás existe un cambio de régimen jurídico. Quiere ello decir, que el régimen de obligaciones, derechos, deberes, remuneración y de prestaciones sociales ya no será el que rige para el cargo del cual se es titular, sino el que se aplique para el cargo en el cual fue nombrado.

Desde el momento mismo en que un empleado de carrera administrativa asume un cargo de libre nombramiento y remoción mediando una comisión, suspende la causación de derechos salariales y prestacionales del empleo del cual es titular y se hará beneficiario de todos los derechos del cargo de libre nombramiento y remoción en la forma que legalmente deban reconocerse.

En este orden de ideas, esta Dirección considera que, si un empleado de carrera administrativa es comisionado en un empleo de libre nombramiento y remoción o de período, en la misma o en otra entidad, como se manifestó, suspenderá la causación de derechos del empleo anterior y percibirá todos los beneficios del cargo de libre nombramiento y remoción o de período en los términos consagrados en la Ley.

De manera que, cuando ocurre el retiro del cargo del empleo de libre nombramiento y remoción en el cual el empleado se encuentra nombrado, mediante la comisión respectiva para salvaguardar sus derechos de carrera, procederá el reconocimiento y pago de los elementos salariales y prestacionales con base en el sueldo que devengaba en dicho cargo. Lo anterior dado que allí si ocurre un retiro efectivo del servicio respecto al empleo de libre nombramiento y remoción.

En consecuencia, teniendo en cuenta lo expuesto, para el caso planteado en su consulta se considera que, de forma general, las prestaciones causadas por el período en que se estaba en comisión, deberán ser liquidadas y pagadas por la entidad donde realizó la comisión.

Ahora bien, en relación específicamente con las vacaciones en la comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción, le informamos que este

Departamento Administrativo elevó consulta ante el Consejo de Estado¹, Corporación que consideró respecto de la aplicación de la figura en la comisión para ejercer empleos de libre nombramiento y remoción, lo siguiente:

"6. Teniendo en cuenta que la comisión para ejercer un empleo de libre nombramiento y remoción, consagrada en el Artículo 26 de la ley 909 de 2004, no conlleva el retiro del servicio, ¿es viable acumular el tiempo laborado entre entidades con el fin de causar el derecho a las vacaciones?"

En el caso anterior, si el empleado tiene causados varios períodos de vacaciones en el momento de iniciar la comisión, y como esta situación no conlleva el retiro del empleado, ni se otorga por necesidades del servicio, no procediendo, por lo tanto, la compensación en dinero de tal derecho en los términos del Artículo 20 del decreto 1045 de 1978, qué entidad lo debe reconocer con el fin de que éste no prescriba, ¿si se acude a la prórroga para un total de 6 años de comisión?"

El pago de las vacaciones en caso de comisión de servicios prevista en la ley 909 de 2004, Artículo 26.

Pasa la Sala a referirse a la viabilidad de la acumulación de tiempo de servicio en caso de la comisión a que se refiere el Artículo 26 de la ley 909 de 2004 del siguiente texto:

"ARTÍCULO 26. COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN O DE PERÍODO. Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

Finalizado el término por el cual se otorgó la comisión, el de su prórroga o cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y remoción o sea retirado del mismo antes del vencimiento del término de la comisión, deberá asumir el empleo respecto del cual ostenta derechos de carrera. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia de este y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria."

Esta norma permite que un empleado de carrera con evaluación de desempeño sobresaliente o satisfactoria⁷ se le otorgue comisión hasta por tres años, continuos o discontinuos prorrogables hasta por un término igual, para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción, en cuyo caso se asume este último cargo.

La comisión es una de las situaciones administrativas en las que puede encontrarse un empleado vinculado regularmente a la administración y puede ser otorgada para misiones especiales, estudios de capacitación, asistencia a eventos de interés para la administración, o para ejercer las funciones de un empleo de libre nombramiento y remoción cuando la comisión recaiga en un funcionario escalafonado en carrera, en las condiciones, términos y procedimientos que reglamente el gobierno.⁸ Expresamente está entonces prevista por el legislador la vigencia del vínculo laboral, y en consecuencia el empleado comisionado no tiene derecho al pago compensado de las vacaciones.

Con base en las anteriores consideraciones, La Sala responde:

(...)

Efectivamente, dado que el vínculo laboral se mantiene vigente en la situación administrativa denominada comisión de servicios, es viable

acumular el tiempo de acuerdo con las normas generales sobre el derecho a las vacaciones.

La entidad en la que se preste el servicio, sea por nombramiento o en comisión, es la competente para conceder y pagar las vacaciones, según las reglas generales, respetando las normas sobre acumulación de vacaciones para evitar su prescripción.” (Subrayas y negrilla fuera del texto).

De conformidad con lo anterior, durante las comisiones, incluida la comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción, el empleado no rompe el vínculo laboral con la entidad en la cual se encuentra el empleo del cual es titular, razón por la cual no procede el reconocimiento y pago proporcional o la compensación de las vacaciones, de la prima de vacaciones y las bonificaciones por parte de la entidad donde el servidor ostenta derechos de carrera.

En consecuencia, en la comisión para ejercer empleos de libre nombramiento y remoción resulta viable la acumulación de tiempo de servicios para efectos del reconocimiento de las vacaciones y, por lo tanto, la entidad en la que se preste el servicio al momento de obtener el derecho al disfrute -un año de servicios- es la competente para conceder y pagar dichas prestaciones.

Frente a los factores salariales para liquidar y efectuar el pago, estos se encuentran señalados en el Decreto Ley 1045 de 1978^[8] el cual establece:

“ARTÍCULO 45.- De los factores de salario para la liquidación de cesantía y pensiones. Para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía y de las pensiones a que tuvieron derecho los empleados públicos y trabajadores oficiales, en la liquidación se tendrá en cuenta los siguientes factores de salario:

La asignación básica mensual;

Los gastos de representación y la prima técnica;

Los dominicales y feriados;

Las horas extras;

Los auxilios de alimentación y transporte;

La prima de navidad;

La bonificación por servicios prestados;

La prima de servicios;

Los viáticos que reciban los funcionarios y trabajadores en comisión cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta días en el último año de servicio;

Los incrementos salariales por antigüedad adquiridos por disposiciones legales anteriores al Decreto-Ley 710 de 1978;

La prima de vacaciones;

El valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio;

II) Las primas y bonificaciones que hubieran sido debidamente otorgadas con anterioridad a la declaratoria de inexequibilidad del Artículo 38 del Decreto 3130 de 1968”.

Conforme a la disposición anterior, la liquidación y pago se efectúa conforme a los factores salariales que se han dejado indicados siempre y cuando el servidor efectivamente los hubiere percibido y causado.

¿Procede la sumatoria de los tiempos de servicios prestados entre entidades de la naturaleza señalada en el ejemplo, para el reconocimiento, liquidación y pago de factores salariales como la bonificación por servicios prestados y la prima de servicios, y de los factores prestacionales consagrados en el Decreto Ley 1045 de 1978?

Se reitera lo señalado en el punto anterior.

En caso que la respuesta a la pregunta anterior sea afirmativa, ¿Existe algún factor salarial o prestacional, consagrado a favor de empleados del nivel territorial, que se encuentre excluido y sobre el mismo no pueda realizarse la sumatoria de tiempos?

Se reitera que, la liquidación y pago se efectúa conforme a los factores salariales que se han dejado indicados siempre y cuando el servidor efectivamente los hubiere percibido y causado. Cabe anotar que, para los empleados del orden territorial se encuentran creados los elementos salariales, prima de servicio, bonificación por servicios prestados, auxilio de transporte, auxilio de alimentación y asignación básica mensual.

¿La sumatoria de tiempos de servicio señalada en nuestro ejemplo, procede entre los sistemas de carrera general y especial, como la Fiscalía General de la Nación y la Rama Judicial?

¿La sumatoria de tiempos de servicio señalada en nuestro ejemplo, procede entre el sistema de carrera general y el del magisterio (docentes)?

¿La sumatoria de tiempos de servicio señalada en nuestro ejemplo, procede entre los sistemas de carrera general y específicos como la DIAN o el INPEC?

Teniendo en cuenta que, en criterio de esta dirección jurídica no procede aplicar la comisión para desempeñar empleo de libre nombramiento y remoción en un régimen de carrera distinto, no procedería la acumulación de tiempo de servicios.

¿Cada entidad deberá reconocerle al empleado la prestación social o el factor salarial de forma proporcional e independiente ó ¿el actual empleador debe asumirla completamente y realizar los trámites operativos pertinentes, para lograr por parte de la otra entidad el reembolso de la proporción que a esta le corresponde?

Se reitera lo expuesto anteriormente sobre este punto.

Nos permitimos solicitar copia del Concepto número EE1615 del 01-Mar-07, en donde el Departamento Administrativo de la Función Pública absolvió el siguiente interrogante: ¿Procede el anticipo sobre las cesantías para el pago del impuesto predial en virtud de la Ley 1071 de 2006?

Sobre esta petición en particular, le recomiendo ser más claro en tanto que el radicado no pertenece a la entidad o está incompleto. No obstante, me permito remitirle copia del concepto 143371 de 2022^[9] en el cual se trata el tema del asunto.

En la sexta situación, se consulta si es viable y/o procedente la figura de “vacancia temporal”, cuando un empleado del régimen de carrera administrativa general, supera concurso de méritos y es nombrado en un régimen de carrera especial o viceversa.

Para esta inquietud me permito remitirle como apoyo el Concepto 254441 de 2022^[10].

La séptima y última situación, está relacionada con la procedencia de autorización de anticipos de cesantías para adelantar estudios formales e informales en el exterior. Se requiere se indique si procede la autorización y cuales requisitos deben cumplirse y/o acreditar para que el

empleador público autorice la entrega de los recursos constitutivos de cesantías para tal fin.

Sobre el particular, tenemos que, la Ley 1071 de 2006^[11], señala como causales para el retiro de cesantías, las siguientes:

«ARTÍCULO 3. RETIRO PARCIAL DE CESANTÍAS. Todos los funcionarios a los que hace referencia el Artículo 2o de la presente norma podrán solicitar el retiro de sus cesantías parciales en los siguientes casos:

Para la compra y adquisición de vivienda, construcción, reparación y ampliación de la misma y liberación de gravámenes del inmueble, contraídos por el empleado o su cónyuge o compañero(a) permanente.

Para adelantar estudios ya sea del empleado, su cónyuge o compañero(a) permanente, o sus hijos.

ARTÍCULO 4. TÉRMINOS. Dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud de liquidación de las cesantías definitivas o parciales, por parte de los peticionarios, la entidad empleadora o aquella que tenga a su cargo el reconocimiento y pago de las cesantías, deberá expedir la resolución correspondiente, si reúne todos los requisitos determinados en la ley.

PARÁGRAFO. En caso de que la entidad observe que la solicitud está incompleta deberá informársele al peticionario dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de la solicitud, señalándole expresamente los documentos y/o requisitos pendientes.

Una vez aportados los documentos y/o requisitos pendientes, la solicitud deberá ser resuelta en los términos señalados en el inciso primero de este Artículo. [...]»

A su turno, el Artículo 102 de la Ley 50 de 1990 establece:

“El trabajador afiliado a un Fondo de Cesantías sólo podrá retirar las sumas abonadas en su cuenta en los siguientes casos:

Cuando termine el contrato de trabajo. En éste caso la Sociedad Administradora entregará al trabajador las sumas a su favor dentro de los cinco (5) días siguientes a la presentación de la solicitud.

En los eventos en que la legislación vigente autoriza la liquidación y pago de la cesantía durante la vigencia del contrato de trabajo. El valor de la liquidación respectiva se descontará del saldo del trabajador desde la fecha de la entrega efectiva.

Para financiar los pagos por concepto de matrículas del trabajador, su cónyuge, compañero o compañera permanente y sus hijos, en entidades de educación superior reconocidas por el Estado. En tal caso el Fondo girará directamente a la entidad educativa y descontará del saldo del trabajador, desde la fecha de entrega efectiva.

Conforme a lo anterior, el Artículo en mención indica que se podrá hacer la liquidación y pago parcial de cesantías cuando el trabajador las requiera para financiar los pagos por matrículas en entidades de educación superior reconocidas por el Estado, del trabajador, su cónyuge (entendiéndose también para su compañero (a) permanente) o sus hijos.

De lo anterior se puede observar que en principio la Ley estima que se hará el pago parcial de cesantías cuando las matrículas correspondan a estudios de educación superior, sin embargo, la Ley 1064 de 2006^[12], señala en su Artículo 4 lo siguiente:

“Los empleados y trabajadores del sector público o privado podrán solicitar el retiro parcial de sus cesantías de las entidades administradoras de fondos de cesantías para el pago de matrículas en instituciones y programas técnicos conducentes a certificados de aptitud ocupacional,

debidamente acreditados, que impartan educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano del empleado, trabajador, su cónyuge, compañera o compañero permanente o sus descendientes, conforme a los procedimientos establecidos en la ley."

Así, se podrá hacer pagos parciales de cesantías para fines educativos, haciendo el pago directamente a la entidad educativa y exigiendo los requisitos contemplados en el Artículo 6° del Decreto 2795 de 1991, que dispone:

"ARTÍCULO 6 El trabajador que solicite el pago parcial del auxilio de cesantía para los fines previstos en el literal c) del Artículo 2.1.3.2.21 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, es decir, para financiar los pagos por concepto de matrículas del trabajador, su cónyuge compañera o compañero permanente y sus hijos, en entidades de educación superior reconocidas por el Estado, deberá acreditar ante la respectiva Sociedad Administradora los siguientes requisitos:

Nombre y NIT de la entidad de educación superior.

Copia de la resolución o del acto administrativo mediante el cual el Ministerio de Educación autorizó su funcionamiento.

Certificación de la institución educativa en la que conste la admisión del beneficiario, el área específica de estudio, el tiempo de duración, el valor de la matrícula y la forma de pago.

La calidad de beneficiario esto es, la condición de cónyuge, compañera o compañero permanente o de hijo del trabajador, mediante la presentación de los registros civiles correspondientes o partidas eclesiásticas, según el caso, así como con declaraciones extrajuicio en el evento en que el beneficiario sea compañero o compañera permanente.

Valor de la matrícula,

Conforme a lo anterior, esta Dirección Jurídica considera que el retiro parcial de cesantías para estudio opera únicamente en aquellos casos relacionados con financiación de los pagos por concepto de matrículas del trabajador, su cónyuge, compañera o compañero permanente y sus hijos, en entidades de educación superior reconocidas por el Estado a través del correspondiente acto administrativo proferido por el Ministerio de Educación y el pago de matrículas en instituciones y programas técnicos conducentes a certificados de aptitud ocupacional, debidamente acreditados, que impartan educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano del empleado.

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 <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestornormativo> 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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Jorge González Revisó: Maia Borja Aprobó: Armando López.

NOTAS DE PIE DE PAGINA

[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 el cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamentan las prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones”.

[3] “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

[4] “Sobre régimen político y municipal.”

[5] <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=194446>

[6] “Por la cual se dictan normas tendientes a la racionalización del gasto público, se conceden unas facultades extraordinarias y se expiden otras disposiciones”.

[7] “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública”.

[8] “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”.

[9] <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=194512>

[10] <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=196349>

[11] “Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación”

[12] “Por medio de la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 05:29:07