



Concepto 376471 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública

20256000376471

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20256000376471

Fecha: 04/08/2025 08:54:53 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEOS. Aplicación de no solución de continuidad en el caso de empleado vinculado en un cago de libre nombramiento y remoción que se retira del servicio y posteriormente se vincula en otro empleo de la misma entidad pública. Radicado: 20252060444142 del 9 de julio de 2025.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual presenta interrogantes relacionados con la aplicación de la figura de la no solución de continuidad, me permito manifestarle lo siguiente:

Con el fin de dar respuesta a su consulta, se considera importante indicar que esta Dirección Jurídica ha sido consistente al manifestar que por regla general cuando un empleado se retira del servicio, rompe la continuidad en la relación laboral y en consecuencia, se debe proceder a la liquidación de los elementos salariales y prestacionales propios de la relación laboral.

Así las cosas, para el caso de los empleados públicos vinculados en entidades cuyo régimen salarial es el general, contenido en el Decreto Ley 1042 de 1978 y en los decretos de incremento salarial anual, se precisa que la totalidad de elementos salariales y prestacionales contemplan su pago en forma proporcional, en consecuencia, en criterio de esta Dirección Jurídica, al retiro del servicio y su posterior vinculación en la misma o en otra entidad, procederá su liquidación en forma proporcional.

Así lo ha determinado la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, quien en relación con la solución de continuidad y a propósito del pago de vacaciones y lo previsto en el artículo 10 del Decreto 1045 de 1978, 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(sic) 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)

En ese sentido, cuando se produce el retiro de un empleado de una entidad, se debe pagar la compensación en dinero de las vacaciones en forma proporcional al tiempo laborado y, por lo tanto, en la nueva entidad se empieza a contar el tiempo para obtener el derecho a las vacaciones a partir de la posesión.

En consecuencia, y como quiera que en el marco jurídico actual la totalidad de elementos salariales y prestacionales admiten pago proporcional, se entiende que en el caso de un empleado que se retira de un empleo y se posesiona en otro empleo en la misma o en otra entidad u organismo público, la entidad de la que se retira deberá liquidar y pagar de manera proporcional la totalidad de los elementos salariales y prestaciones sociales propios de la relación laboral, de tal manera, que inicia un nuevo conteo una vez se vincula en el nuevo empleo.

En el caso que requiera más información respecto de las normas de administración de las normas de administración de personal en el sector público, así como de 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 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.

JUAN MANUEL REYES ALVAREZ

Director Jurídico

Proyectó: Harold Herreño

Revisó: Maia Borja

Revisó y aprobó: Juan Manuel Reyes

11602.

Fecha y hora de creación: 2026-01-18 08:03:55