



# Concepto 562301 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20246000562301\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000562301

Fecha: 09/09/2024 11:36:54 a.m.

Bogotá D.C.

REF: TEMA: PRESTACIONES SOCIALES. SUBTEMA: Vacaciones. RAD. 20242060641242 del 22 de agosto de 2024.

Reciba un cordial saludo por parte de la función pública. *Por medio del presente, en atención a su consulta la cual señala: “(...) En la Alcaldía del municipio de Hacarí, una persona se posesionó el 16 de noviembre del 2022 en el cargo de técnico Administrativo - Área del sisben, el cual cursó su periodo de prueba y quedó en propiedad es decir en carrera, luego de haber quedado en carrera pidió una vacancia temporal a partir el 30 de junio, para ir a experimentar otra oferta laboral a la cual también se había presentado y también la ganó, debido a esto estuvo por fuera de la entidad seis meses, la pregunta o el interrogante es el siguiente? La entidad debe concederle vacaciones y pagárselas sin haber trabajado un año consecutivo debido a que en el transcurso de ese año pidió la vacancia temporal en el empleo durante seis meses. Porque la persona que está en carrera en el cargo en mención, ha oficiado a la entidad en reiteradas ocasiones alega que se le debe conceder vacaciones y pagárselas ya que él ya había quedado en carrera sin importar que haya pedido una vacancia temporal. (sic) (...)”*. Me permito manifestarle lo siguiente:

De conformidad con el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup>, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Por esta razón, no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, o seguimiento, ni señalar los procedimientos o las implicaciones legales derivadas de sus actuaciones.

Sea lo primero señalar que, respecto a la vacancia temporal, el Decreto 1083 de 2015<sup>2</sup>, señala lo siguiente:

*“ARTÍCULO 2.2.5.2.2 VACANCIA TEMPORAL. El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:*

Vacaciones. Licencia.

Permiso remunerado

Comisión, salvo en la de servicios al interior.

Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.

Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.

Período de prueba en otro empleo de carrera. (Subrayado por fuera del texto original).

Por su parte, cuando un empleado con derechos de carrera supera un concurso en otra entidad, el Decreto 1083 de 2015<sup>3</sup>, señala lo siguiente:

«ARTÍCULO 2.2.6.26 NOMBRAMIENTO EN ASCENSO. Cuando un empleado con derechos de carrera supere un concurso será nombrado en ascenso en período de prueba por el término de seis (6) meses. Si supera este período satisfactoriamente le será actualizada su inscripción el registro público.

Mientras se produce la calificación del periodo de prueba, el cargo del cual es titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional, conforme con las reglas que regulan la materia.

(...)

ARTÍCULO 2.2.5.49 PERÍODO DE PRUEBA EN EMPLEO DE CARRERA. El empleado con derechos de carrera administrativa que supere un concurso para un empleo de carrera será nombrado en período de prueba y su empleo se declarara vacante temporal mientras dura el período de prueba.»

Sobre el mismo tema, la Comisión Nacional del Servicio Civil en concepto radicado con el No. 009273 del 8 de julio de 2008, se pronuncia sobre la solicitud de declaratoria de vacancia temporal:

«Con fundamento en las consideraciones expuestas, la Comisión Nacional del Servicio Civil conceptúa que es procedente la declaratoria de vacancia temporal de un empleo cuando éste es desempeñado por un servidor con derechos de carrera que pertenece al sistema general regulado por la Ley 909 de 2004 y es nombrado en período de prueba luego de superar un concurso para proveer empleo de carrera en el sistema general o en un sistema especial o específico de carrera.

Una vez concluido el período de prueba, si el empleado pertenece al sistema general y lo supera con éxito, procederá la actualización del Registro Público de Carrera. En caso contrario deberá regresar a su empleo en el cual es titular de derechos de carrera. Si el nombramiento en período de prueba fue para empleo perteneciente a un sistema especial o específico de carrera, con la solicitud de vacancia temporal del empleo se deberá allegar copia del nombramiento indicando el término de duración del referido período y una vez concluido el mismo, en caso de superarlo con éxito, el empleado deberá renunciar al empleo en el cual es titular de derechos de carrera, so pena que se declare la vacancia del empleo por abandono del cargo en el caso de no hacerlo. En caso de no superar el período de prueba, deberá regresar de inmediato al empleo frente al cual han ostentado derechos de carrera y se halla vacante con carácter transitorio.»

De acuerdo con lo anterior, los empleados con derechos de carrera administrativa en el sistema general que superan concurso de méritos en

otra entidad con el mismo sistema, tienen derecho a conservar su empleo mientras superan el período de prueba en otras entidades.

Por su parte, el Decreto 1083 ibídem, en relación con el período de prueba, determina:

«ARTÍCULO 2.2.6.24 PERÍODO DE PRUEBA. Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.6.25 NOMBRAMIENTO EN PERÍODO DE PRUEBA. La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

*Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominado.»* (Destacado nuestro)

De acuerdo con la normativa anterior, el empleado con derechos de carrera que supera un concurso en otra entidad, e inicia su período de prueba de 6 meses, tiene derecho a que la entidad donde es titular de derechos de carrera declare la vacancia temporal de su empleo titular, con el fin de proveerlo temporalmente mediante encargo o nombramiento provisional.

Conforme a lo anterior y para dar respuesta a su consulta, la entidad podrá realizar la declaratoria de vacancia temporal del empleo titular mientras se supera el período de prueba en otra entidad teniendo en cuenta que es un derecho que permite a los empleados de carrera conservar la titularidad y los derechos de su empleo mientras adquieran los derechos de carrera sobre el nuevo empleo.

Durante el término que dure tal vacancia temporal no procede la liquidación de los elementos salariales y prestacionales, lo que significa que la relación laboral está suspendida, hasta tanto se supere el período de prueba y se tome una decisión con respecto a la continuidad en dicho cargo. Por el contrario, en la nueva entidad, a partir del momento de la posesión en período de prueba inicia un nuevo conteo para efectos de la liquidación de elementos salariales y prestacionales.

La vacancia temporal para desempeñar empleo en período de prueba tiene una duración de 6 meses después de los cuales, el empleado debe decidir si quiere continuar en dicho empleo o regresar a su cargo anterior.

Ahora bien, el Decreto 1045 de 1978<sup>4</sup>, sobre las vacaciones de los empleados públicos, establece lo siguiente:

ARTICULO 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. (subrayado por fuera del texto original).

Así las cosas, se puede afirmar que, los empleados públicos y los trabajadores oficiales, tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, las cuales serán concedidas por resolución del jefe del organismo o quien él delegue, en este sentido y como una primera conclusión tenemos que, no resulta viable reconocer ni pagar vacaciones cuando los empleados no han cumplido con el año de servicios.

Lo anterior, de acuerdo con el artículo 12 de la misma norma que señala lo siguiente:

**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 18. DEL PAGO DE LAS VACACIONES QUE SE DISFRUTEN.** El valor correspondiente a las vacaciones que se disfruten será pagado, en su cuantía total, por lo menos con cinco (5) días de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado.

(...) (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

Así las cosas, en el caso de las vacaciones, tenemos que, todo empleado público y trabajador oficial tiene derecho a quince días hábiles de vacaciones remuneradas por cada año de servicio, las cuales deben concederse oficiosamente o a petición del interesado dentro del año siguiente a la fecha en que se causen, sin que resulte viable que sean pagadas y otorgadas antes de cumplir el año de servicios.

En consecuencia, en el caso puntual de su consulta, no resultará viable, conceder y remunerar las vacaciones, sin haber causado el derecho, ya que no laboró el año completo de servicios, debido a que este, fue interrumpido por la solicitud de la vacancia temporal durante seis meses. Es decir, que durante el término que dure tal vacancia temporal no procede el reconocimiento de los elementos salariales y prestacionales, ya que la relación laboral está suspendida, hasta tanto se supere el período de prueba y se tome una decisión con respecto a la continuidad o no en dicho cargo.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, 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 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: Daniela Avila

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López C.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 "Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública."

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

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

4 "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."

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:21:18*