



Función Pública

Concepto 253041 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000253041

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000253041

Fecha: 13/07/2022 04:16:42 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. Pago de vacaciones cuando se está encargado en un cargo de libre nombramiento y remoción. RAD. 20229000333972 del 23 de junio de 2022.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante el cual presenta varios interrogantes relacionado el pago de vacaciones cuando se está en un cargo de libre nombramiento y remoción, me permito dar respuesta a los mismos, en el mismo orden de su presentación y en atención a las facultades y competencias que se le atribuyen a este Departamento Administrativo.

A su primer y segundo interrogante mediante el cual consulta: “(...)1? Cuándo se conceden vacaciones a un servidor público que se encuentra encargado en un cargo directivo (de libre nombramiento y remoción), este se debe terminar y devolver al cargo titular para el pago de las vacaciones y volver a encargar cuando termine el disfrute? (...)”

“(...) 2. ¿Si para el pago y disfrute de vacaciones se debe terminar el encargo (Directivo) ?Qué pasaría con el servidor público que se encuentra ubicado en provisionalidad en ese cargo? (...)”

Respuesta: Respecto a estas consultas me permito manifestarle que el artículo 24 de la Ley 909 de 2004¹, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, establece con relación al encargo:

“(...) 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.

(...)

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. (...)”

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015², Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, indicó:

“(...) ARTÍCULO 2.2.5.5.43. Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción. Los empleos 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 temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. (...)”

En ese orden de ideas, esta Dirección Jurídica considera que, dentro de la categoría de empleos de libre nombramiento y remoción se encuentran los del dirección, por lo que en virtud de la normativa expuesta, dicho empleo podrá ser provisto de manera temporal, mediante encargo con empleados que ostentan derechos de carrera administrativa o con empleados de libre nombramiento y remoción durante el tiempo que dure la vacancia, siempre que cumplan con los requisitos exigidos en la Ley e independientemente del nivel jerárquico al que pertenezcan.

Es necesario mencionar que un funcionario estando en calidad de encargado, puede a su vez presentar otras situaciones administrativas, como vacaciones, al no terminarse el vínculo laboral de su empleo del cual es titular, deberá entenderse que en igual forma seguirá vigente una situación administrativa como el encargo.

De acuerdo con lo anterior y considerando el caso bajo análisis podemos concluir que, si hay lugar al encargo, así el servidor público encargado no ejerza las funciones como consecuencia de otra situación administrativa como las vacaciones, conforme a lo antes expuesto.

No obstante, lo anterior, es posible terminar el encargo de manera anticipada, conforme lo establece el artículo 2.2.5.3.4 del Decreto antes citado, el cual indica;

“(...) ARTÍCULO 2.2.5.3.4 Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados. (...)”

Como bien indica la norma para que se dé la terminación del encargo antes de cumplirse el termino, debe existir de por medio un acto administrativo debidamente motivado.

A su tercer interrogante mediante el cual consulta: (...) 3. ¿Las vacaciones deben ser canceladas con la última asignación básica devengada?

Respuesta: Respecto a esta consulta me permito manifestarle que con relación a las vacaciones el Decreto 1045 de 1978, 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, dispone:

“(...) 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. (...)”

“(...) ARTÍCULO 17. De los factores salariales para la liquidación de vacaciones y prima de vacaciones. Para efectos de liquidar tanto el descanso remunerado por concepto de vacaciones como la prima de vacaciones de que trata este decreto, se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario, siempre que correspondan al empleado en la fecha en la cual inicie el disfrute de aquellas:

(...) a. La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo; “...” (Subraya propia)

De acuerdo con lo anterior, se concluye que los empleados públicos tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, el monto de las mismas se liquidará con el salario devengado al momento de salir a disfrutarlas.

A su cuarto interrogante mediante el cual consulta: “(...) 4. ¿Las vacaciones se pagan con la asignación que devenga en el encargo como directivo?

Respuesta: Así las cosas, para dar respuesta a este interrogante corresponde a la entidad verificar la situación en la cual se encuentra el empleado.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, me permito indicar que en el link [/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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Carolina Rivera Daza

Revisó: Maia Valeria Borja G.

Aprobó: Armando López

11602.8.4

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

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

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:29:18