



Concepto 12681 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000012681

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000012681

Fecha: 14/01/2020 10:15:55 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: PRESTACIONES SOCIALES. Vacaciones. Radicado: 20199000413962 del 20 de diciembre de 2019.

De acuerdo con la solicitud de consulta en referencia, en dónde expone que, un servidor que ingresa a laborar a una entidad el 02 de diciembre de 2019 y su desvinculación se realizó el 16 de diciembre del mismo año, en aras de proceder a liquidar y pagar su respectiva liquidación, ¿se tendrán en cuenta los días hábiles efectivamente laborados?, para manifestarle lo siguiente:

Mediante sentencia proferida por la Corte Constitucional¹, consideró lo siguiente en lo referente a la figura de compensación en dinero de las vacaciones, así: *“Por ello, las vacaciones y su compensación son derechos propios del trabajador público o privado, que el legislador no puede eliminar o sujetar a plazos desproporcionados para su reconocimiento. Por regla general, el trabajador tendrá derecho a recibir en dinero el pago del descanso que no llegó a disfrutar mientras estuvo vigente la relación laboral, cualquiera sea el tiempo trabajado, salvo que el legislador haya fijado un plazo para el nacimiento de ese derecho, el cual no podrá exceder el límite temporal ya señalado.*

Con relación a este aspecto, la Ley 995 de 2005 optó por no exigir un período mínimo para acceder a la compensación de las vacaciones no disfrutadas cuando se termina la relación laboral y, en su contexto, el derecho al descanso remunerado se entiende causado día a día y proporcionalmente “por el tiempo efectivamente trabajado” (art. 1).

Dicho de otra manera, la ley asume que, para la generalidad de los trabajadores públicos y privados, las vacaciones son un derecho que se adquiere por el simple transcurso del tiempo y, por tanto, que su compensación en dinero no está ligada necesariamente a su causación periódica o a su acumulación, como tradicionalmente sucedía. En esta medida, con relación al nacimiento del derecho a la compensación, la causación semestral o anual de las vacaciones se vuelve indiferente”. (Subraya y negrilla fuera de texto)

Es decir que, a partir de la entrada en vigencia de la Ley 995 de 2005 el legislador optó por el reconocimiento del derecho al descanso remunerado al empleado, entendiéndose causado día a día y proporcionalmente por el tiempo efectivamente laborado, ya que como considera esta Corporación las vacaciones y su compensación son derechos propios del trabajador público o privado, que el legislador no puede eliminar o sujetar a plazos desproporcionados para su reconocimiento.

Bajo esos parámetros y atendiendo el tema puntual de su consulta, frente a la pregunta sobre si una persona una vez sea retirada del servicio y con el fin de proceder a realizar la liquidación correspondiente de las vacaciones se debe tener en cuenta el día siguiente hábil o el día siguiente calendario, debe tenerse en cuenta que el artículo 62 de la Ley 4 de 1992, establece sobre los días hábiles lo siguiente:

“ARTÍCULO 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.” (Subrayado fuera de texto).

Con ello, si se establecen plazos o términos de días en las leyes y actos oficiales, se entienden suprimidos los feriados y de vacantes; lo cual podría decirse que los días hábiles son los trabajables.

En relación con lo establecido en el artículo 8 del Decreto 1045 de 1978, los empleados públicos y los trabajadores oficiales tienen derecho a un descanso compensado de quince (15) días hábiles por cada año de servicio, atendiendo el caso en concreto el funcionario se retiró del servicio sin haber cumplido el periodo completo, encontrándose en el literal b):

“ARTÍCULO 20. De la compensación de vacaciones en dinero. Las vacaciones solo podrán ser compensadas en dinero en los siguientes casos:

a) Cuando el jefe del respectivo organismo así lo estime necesario para evitar perjuicios en el servicio público, evento en el cual solo puede autorizar la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un año;

b) Cuando el empleado público o trabajador oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces”. (Subrayado fuera de texto)

Quiere decir que, las vacaciones constituyen el derecho del trabajador a suspender su actividad laboral, y en casos excepcionales éstas pueden ser compensadas en dinero correspondientes a un año, cuando el empleado público o trabajador oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces.

Por su parte, el artículo 1º de la Ley 995 de 2005, “Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles”, señala:

“ARTÍCULO 1o. DEL RECONOCIMIENTO DE VACACIONES EN CASO DE RETIRO DEL SERVICIO O TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. <Aparte subrayado CONDICIONALMENTE exigible> Los empleados públicos, trabajadores oficiales y trabajadores del sector privado que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.” (Subrayado fuera del texto)

El Decreto 404 de 2006, “Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional”, establece en su artículo 1, lo siguiente:

“ARTICULO 1. Los empleados públicos y trabajadores oficiales vinculados a las entidades públicas del orden nacional y territorial, que se retiren del servicio sin haber cumplido el año de labor, tendrán derecho a que se les reconozca en dinero y en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado las vacaciones, la prima de vacaciones y la bonificación por recreación.” (Subrayado fuera del texto)

En Sentencia proferida por la Corte Constitucional² concluyó lo siguiente en lo referente al concepto inequívoco que debe tenerse para las vacaciones, así: “Las vacaciones constituyen un derecho del que gozan todos los trabajadores, como quiera que el reposo es una condición mínima que ofrece la posibilidad de que el empleado renueve la fuerza y la dedicación para el desarrollo de sus actividades. Las vacaciones no son entonces un sobre sueldo sino un derecho a un descanso remunerado. Por ello, la compensación en dinero de las vacaciones está prohibida.

salvo en los casos taxativamente señalados en la ley, puesto que la finalidad es que el trabajador efectivamente descanse. Una de las situaciones de excepción es en caso de que los trabajadores se desvinculen del servicio, y no hayan gozado de su derecho al descanso remunerado, pueden recibir una indemnización monetaria.” (Subrayado fuera del texto)

Conforme a la normativa expuesta, las vacaciones son un descanso remunerado al que tienen derecho los servidores públicos de quince (15) días hábiles por cada año de servicio, mientras que la compensación busca reconocer en dinero ese descanso en los casos taxativamente señalados en el artículo 20 del Decreto 1045 de 1978; es decir, por necesidades del servicio, caso en el cual se compensará solo las vacaciones correspondientes a un (1) año y cuando el empleado se retire definitivamente del servicio.

Igualmente, si el servidor público se retira del servicio sin haber cumplido el año de labor, tendrá derecho a que se le reconozca en dinero y en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado las vacaciones, la prima de vacaciones y la bonificación por recreación.

Con fundamento en lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, se considera que es procedente la compensación en dinero de las vacaciones, causadas y no disfrutadas a la fecha de retiro del servicio del empleado efectuado el 01 de diciembre de 2019, entendiéndose que es por el tiempo efectivamente laborado.

Ahora bien, cuando a un funcionario se le compensan en dinero las vacaciones, éstas se deben liquidar y pagar computando los mismos quince (15) días hábiles contabilizados a partir de la fecha del inicio del descanso; es decir, 15 días hábiles incluidos para efecto de su pago los domingos y feriados contenidos entre el primero y el quinceavo día hábil, lo que dará 18, 21, 23, 25 o 27 días calendario, según el caso; de lo contrario, el empleado público estaría en notable desigualdad frente a los que disfrutaron el descanso de los 15 días hábiles de vacaciones.

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/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: Valeria Blanco

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Corte Constitucional, Sala Plena, 16 de agosto de 2006, Sentencia C-669, [MP Dr. Luis Germán Ortega Ruíz]
2. Corte Constitucional, Sala Plena, 20 de noviembre de 1997, Sentencia C-598/9, [MP Dr. Alejandro Martínez Caballero]

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:22:47