



Concepto 367311 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000367311

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000367311

Fecha: 05/08/2020 01:45:56 p.m.

Bogotá D. C.,

Ref.: PRESTACIONES SOCIALES - VACACIONES. ¿Resulta viable la compensación de días pendientes de vacaciones por interrupción de las mismas, teniendo en cuenta que el empleado presenta renuncia? Ref. 20202060360702 del 01 de agosto de 2020.

En atención a su comunicación de la referencia, en la cual hace las siguientes preguntas:

1. *¿Adquiero la obligación de pagar un tiempo ya reconocido por haber interrumpido las vacaciones? ¿las interrupciones sin disfrute del tiempo se convierten en una causación a pesar de haberlas reconocido y pagado el tiempo?*
2. *¿Si el trabajador renuncia y tiene pendiente días por disfrutar debido a la interrupción de las vacaciones, se convierte nuevamente en una causación para la entidad?*
3. *¿Cuál es base legal para considerar que las vacaciones reconocidas, pagas e interrumpidas sean nuevamente causadas?*
4. *¿Es procedente realizar un acto administrativo posterior de compensación de vacaciones, ya pagas, pero interrumpidas?*

Sobre el particular, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

Sea lo primero señalar que los servidores 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, al respecto el Decreto 1045 de 1978¹, dispone:

“ARTICULO 8º. 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 día sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones. (...)”

“ARTICULO 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.”

Sobre las vacaciones, la Corte Constitucional en sentencia C-669 de 2006 manifestó:

“La compensación de las vacaciones en dinero es viable cuando al desaparecer el vínculo laboral, se torna imposible “disfrutar” el descanso debido que se encuentra pendiente y, en esa medida, este derecho se transforma en un crédito a cargo del empleador. (...)”

Sobre el particular, en la Sentencia C-598 de 1997 se señalaba que “es necesario distinguir el momento en que se causan las vacaciones del momento en que el trabajador efectivamente disfruta de ellas. Así, la ley colombiana establece que en general todo trabajador que hubiere prestado sus servicios a un patrono durante un año tiene derecho a 15 días hábiles consecutivos de descanso remunerado.² Por ello mismo, la compensación de las vacaciones también estaba ligada a su acumulación, pues en principio, sólo las vacaciones “causadas” se compensaban si la relación laboral terminaba sin que el empleado las hubiera disfrutado. Así, decía la Corte: “Por consiguiente, una vez cumplido el año, se causan las vacaciones y el trabajador adquiere el derecho a ellas. Sin embargo, es posible que el trabajador acumule las vacaciones, y por ende que la relación laboral termine sin que el empleado haya realmente gozado de los descansos. Es en estos casos en donde opera la compensación en dinero, pues el patrono debe pagar aquellas vacaciones causadas pero que no fueron disfrutadas por el empleado.”³ (Se subraya)”

De la sentencia anterior puede concluirse que es necesario distinguir el momento en que se causan las vacaciones del momento en que el trabajador efectivamente disfruta de ellas, por tanto una vez cumplido el año, se causan las vacaciones y el trabajador adquiere el derecho a ellas.

Con respecto a la acumulación, el aplazamiento y la interrupción de las vacaciones, el Decreto 1045 de 1978, citado, señala:

“ARTICULO 13. DE LA ACUMULACION DE VACACIONES. Sólo se podrán acumular vacaciones hasta por dos años, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidades del servicio.”

“ARTICULO 14. DEL APLAZAMIENTO DE LAS VACACIONES. Las autoridades facultadas para conceder vacaciones podrán aplazarlas por necesidades del servicio. El aplazamiento se decretará por resolución motivada. Todo aplazamiento de vacaciones se hará constar en la respectiva hoja de vida del funcionario o trabajador.”

“ARTICULO 15. DE LA INTERRUPCION DE LAS VACACIONES. El disfrute de las vacaciones se interrumpirá cuando se configure alguna de las siguientes causales:

a. Las necesidades del servicio;

b. 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;

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

d. El otorgamiento de una comisión;

e. El llamamiento a filas.” (Subrayado fuera de texto)

“ARTICULO 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 lo anterior se establece que, la interrupción surge cuando ya se ha iniciado el goce de las vacaciones, y debe ser decretada mediante resolución motivada; por lo cual, 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.

Por su parte, las autoridades facultadas para conceder vacaciones podrán aplazarlas por necesidades del servicio. El aplazamiento se decretará por resolución motivada, siempre que el empleado no haya iniciado el goce de las vacaciones.

En materia de reconocimiento en dinero de vacaciones no disfrutadas por el empleado, el artículo 20 del Decreto 1045, establece:

“ARTICULO 20. - DE LA COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO. - Las vacaciones sólo 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 sólo 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 del texto).

Sobre el particular, es preciso citar la Directiva Presidencial No. 06 del 03 de diciembre de 2014, que sobre plan de austeridad en el gasto del sector público, dispone:

“2. Instrucciones en materia de gastos de nómina y reducción de contratación por servicios personales

Como parte del manejo eficiente los recursos humanos, a fin de lograr una reducción del 1,8% de gastos nómina, las entidades a quienes se dirige directiva, salvo los gastos asociados a las operaciones militares y de policía y, la sanidad militar y policía, deben:

(...)

b. Como general, las vacaciones no deben ser acumuladas ni interrumpidas sin motivo legal realmente justificado y no podrán ser compensadas en dinero, salvo retiro del funcionario. El funcionario encargado de otorgar las vacaciones debe reconocerlas oficio si no le son solicitadas dentro de un término prudencial una vez que se causen”. (subrayado fuera de texto).

De acuerdo con lo anterior podemos señalar de forma general:

- La interrupción de vacaciones surge cuando ya se ha iniciado el goce de las vacaciones, y debe ser decretada mediante resolución motivada; por lo cual, 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.

- Las vacaciones podrán ser compensadas únicamente en dos eventos y uno de ellos es que el empleado quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas.

- De acuerdo con la Directiva Presidencial No. 06 de 2014, las vacaciones no deben ser acumuladas ni interrumpidas sin motivo legal realmente justificado y no podrán ser compensadas en dinero, salvo retiro del funcionario. El funcionario encargado de otorgar las vacaciones debe reconocerlas oficio si no le son solicitadas dentro de un término prudencial una vez que se causen.

- En criterio de esta Dirección Jurídica, no es viable compensar en dinero las vacaciones del empleado cuyo disfrute ya se inició, siempre y cuando el mismo continúe vinculado a la entidad; por lo que corresponde a la Administración conceder los días que le faltan por disfrutar al empleado, con el fin de no afectar su derecho al descanso.

En este orden de ideas y de acuerdo con todo lo señalado podemos responder puntualmente sus interrogantes:

1. Toda vez que la interrupción de las vacaciones se hace por parte de la Administración atendiendo las necesidades del servicio y que al momento del retiro del empleado existe una imposibilidad jurídica y material de disfrutar los días pendiente, se considera que el empleado tiene derecho a que los días pendientes sean compensados, para de esta forma no estar en desigualdad frente a los demás servidores. Debe anotarse que esta compensación procede cuando el empleado trabajó los días que debía estar descansando; es decir, si el empleado al momento del retiro se encuentra en vacaciones no procede la compensación, toda vez que no estaba trabajando.

2. Las vacaciones se causan una sola vez por cada periodo de un año trabajado al interior de la entidad, la compensación es una figura diferente que aplica cuando se dan las dos situaciones taxativamente contempladas en la norma.

3. Las vacaciones reconocidas, pagadas e interrumpidas, no se causan nuevamente, se compensan en caso de que el empleado se encuentre dentro de las causales señaladas por la norma, como ya se dijo.

4. En caso de compensarse vacaciones reconocidas e interrumpidas deberá hacerse el Acto Administrativo que la entidad utilice para esos casos.

Así las cosas y para concluir, teniendo en cuenta que según los hechos de su consulta el empleado “está reclamando el reconocimiento y pago de 3 días que no disfruto de vacaciones por las múltiples interrupciones mediante acto administrativo”, se entiende que esos días el empleado estuvo trabajando, razón por la cual deben compensarse, tal como se señaló.

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

Maia Borja/JFCA

11602.8.4

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. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

3. Ibídem.

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:06:38