



**Función Pública**

## Concepto 027971 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000027971\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000027971

Fecha: 26/01/2021 03:05:01 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: PRESTACIONES SOCIALES. Vacaciones. ¿Cómo se liquidan las vacaciones? ¿La bonificación por servicios prestados debe tenerse en cuenta para pagar las vacaciones? RAD.: 20219000032122 del 21 de enero de 2021.

En atención a la comunicación de la referencia, por medio de la cual realiza varias consultas sobre el procedimiento para liquidar y pagar las vacaciones, me permito manifestar lo siguiente:

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo no tiene dentro de sus funciones la de elaborar, revisar, o determinar cuál es la fórmula de liquidación de las prestaciones sociales, ni de los factores salariales de los servidores públicos, por lo tanto dichas operaciones deberán ser realizadas al interior de cada entidad, según las competencias establecidas para tal fin; además se resalta que esta Dirección Jurídica brinda una orientación normativa a través de los conceptos emitidos, en los que no se da resolución a casos particulares.

Así las cosas, a continuación, se indicará el respectivo marco legal que reglamenta el reconocimiento, liquidación y pago de las vacaciones, con el objeto de dar respuesta a sus preguntas.

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 día sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones.”*

*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 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.”*

ARTÍCULO 15º.- De la interrupción 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 acrediten en los términos del ordinal anterior;
- d) El otorgamiento de una comisión;
- e) El llamamiento a filas.

ARTÍCULO 16º.- 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.”

De acuerdo con lo anterior, los servidores públicos tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas por cada año de servicios; a su vez, tienen derecho a la prima de vacaciones consistente en quince (15) días de salario por cada año de servicio, las cuales, deberán cancelarse por lo menos con cinco (5) días hábiles de antelación a la fecha señalada para iniciar el disfrute.

Igualmente, es importante señalar que la norma señala que los jefes de las entidades o en quien se delegue dicha función, están facultados para *conceder, aplazar o interrumpir* las vacaciones de los empleados públicos a su cargo; no obstante, los tres eventos mencionados están supeditados a la ocurrencia de factores de hecho para su predicación.

Así las cosas, las vacaciones podrán ser aplazadas o interrumpidas por necesidades del servicio mediante resolución motivada y en caso que se dé una interrupción justificada en el goce de vacaciones ya iniciadas, el beneficiario tendrá derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha que oportunamente se señale para tal fin, mediante acto administrativo.

Conforme a lo regulado, tanto el aplazamiento como la interrupción y reanude de las vacaciones deben efectuarse mediante resolución motivada, con el fin de contar con el soporte de las situaciones presentadas que le permitan al servidor en el futuro disfrutar del tiempo pendiente.

Ahora bien, con relación a los factores salariales para la liquidación de vacaciones y prima de vacaciones, el mismo Decreto antes citado, dispone:

“ARTÍCULO 17º. 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;
- b) Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto-Ley 1042 de 1978;
- c) Los gastos de representación;
- d) La prima técnica;
- e) Los auxilios de alimentación y transporte;

f) La prima de servicios;

g) La bonificación por servicios prestados.

*En caso de interrupción de las vacaciones por las causales indicadas en el artículo 15 de este Decreto, el pago del tiempo faltante de las mismas se reajustará con base en el salario que perciba el empleado al momento de reanudarlas.”*

De acuerdo con la anterior norma, la liquidación de las vacaciones de un empleado público se deberá realizar teniendo en cuenta el salario que ostenta el empleado al momento de iniciar el disfrute, nótese que la norma no habla del momento de causarse el derecho a las vacaciones, sino del momento de iniciar el disfrute.

Así las cosas, en todo caso, las vacaciones y la prima de vacaciones se liquidan con los factores que perciba el empleado al momento del inicio del disfrute.

Con relación a la compensación de las vacaciones en dinero, es pertinente traer a colación, lo que dispone el citado Decreto, así:

*“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 y negrilla fuera del texto)*

Las vacaciones sólo podrán ser compensadas en dinero cuando el jefe del respectivo organismo así lo estime necesario para atender la buena prestación del servicio, en cuyo caso sólo puede autorizar la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un año.

También podrán ser compensadas cuando el empleado público o trabajador oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces.

Con relación a la bonificación de servicios prestados, es preciso mencionar que en cumplimiento del Acuerdo Único Nacional, suscrito en el año 2015 entre el Gobierno Nacional y las Confederaciones y Federaciones de Sindicatos, y continuando con el proceso de asimilación del régimen salarial entre el orden nacional y el orden territorial, se expidió el Decreto 2418 de 2015, por el cual se regula la bonificación por servicios prestados para los empleados públicos del nivel territorial.

Esta bonificación por servicios prestados se reconoce a partir del 1° de enero del año 2016, a los empleados públicos del nivel territorial actualmente vinculados o que se vinculen a las entidades y organismos de la administración territorial, del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Territorial, a las Asambleas Departamentales, a los Concejos Distritales y Municipales, a las Contralorías Territoriales, a las Personerías Distritales y Municipales y el personal administrativo del sector educación, en los términos y condiciones señalados en el citado decreto. (Artículo 1° del Decreto 2418 de 2015)

La bonificación por servicios prestados se reconocerá y pagará al empleado público cada vez que cumpla un (1) año continuo de labor en una misma entidad pública. (Artículo 2° ibídem)

Los organismos y entidades territoriales podrán reconocer y pagar la bonificación por servicios prestados, a partir de la publicación del Decreto 2418 de 2015, esto es, el 11 de diciembre de 2015, siempre que cuenten con los recursos presupuestales para el efecto en la presente vigencia fiscal, sin que supere los límites señalados en la Ley 617 de 2000; de lo contrario, deberán reconocerla a partir del 1° de enero de 2016.

Si el empleado tiene una remuneración mensual por concepto de asignación básica y gastos de representación inferior a un millón trescientos noventa y cinco mil seiscientos ocho pesos (\$1.395.608) moneda corriente, la bonificación será equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor conjunto de la asignación básica y los gastos de representación.

Si el empleado tiene una remuneración mensual por concepto de asignación básica y gastos de representación superior a ese monto, la bonificación por servicios prestados será equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del valor conjunto de la asignación básica y los gastos de representación.

El empleado que al momento del retiro no haya cumplido el año continuo de servicios tiene derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de la bonificación por servicios prestados. (Artículo 4° ibídem)

Por consiguiente, el pago de la bonificación por servicios prestados se reconocerá proporcionalmente cuando el empleado no cumpla un año de servicios, y para su liquidación, se tendrán en cuenta los factores que el empleado haya percibido.

Aunado a todo lo anterior, es imperante revisar lo concerniente a la prescripción del derecho a vacaciones, en ese sentido, se señala que el artículo 23 del Decreto 1045 de 1978 dispone:

*“ARTÍCULO 23. De la prescripción. Cuando sin existir aplazamiento no se hiciera uso de vacaciones en la fecha señalada, el derecho a disfrutarlas o a recibir la respectiva compensación en dinero prescribe en cuatro años, que se contarán a partir de la fecha en que se haya causado el derecho. El aplazamiento de las vacaciones interrumpe el término de prescripción, siempre que medie la correspondiente providencia. Solo se podrán aplazar hasta las vacaciones correspondientes a dos años de servicio y por las causales señaladas en este decreto.”*

De conformidad con lo anterior, el término para disfrutar o recibir la compensación en dinero por concepto de vacaciones, prescribe en un plazo de cuatro años, contados a partir de la fecha en que se haya causado el derecho, es decir que, resulta viable que la administración autorice el disfrute de las vacaciones o compense las mismas, dentro de los términos aquí indicados siempre y cuando no haya prescrito el derecho respectivo.

Así las cosas y en atención a lo expuesto anteriormente, frente a cada una de sus preguntas se concluye:

1. De conformidad con lo reglamentado por el Decreto 1045 de 1978, los factores de liquidación de las vacaciones son: la asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo, los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto-Ley 1042 de 1978, los gastos de representación, la prima técnica, los auxilios de alimentación y transporte, la prima de servicios, la bonificación por servicios prestados, siempre que el empleado los perciba al momento de iniciar su disfrute. Así, la entidad deberá liquidar las vacaciones de sus empleados, de acuerdo a lo normado en el artículo citado.

2. Es importante referir que las vacaciones están concebidas como una prestación social, mientras que la bonificación por servicios prestados es un elemento que constituye salario; por tal razón, son dos beneficios independientes entre sí, lo que quiere decir que el reconocimiento y pago de uno, no determina el reconocimiento y pago del otro.

3. Como ya se dejó anotado, independientemente de que ya se haya reconocido o no la bonificación por servicios prestados, si es un elemento salarial que el empleado perciba, debe incluirse en la liquidación de las vacaciones.

4. El término para disfrutar o recibir la compensación en dinero por concepto de vacaciones, prescribe en un plazo de cuatro años, contados a partir de la fecha en que se haya causado el derecho.

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: Nataly Pulido

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:43:29*