



Función Pública

Concepto 100871 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000100871

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000100871

Fecha: 23/03/2021 05:59:20 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: PRESTACIONES SOCIALES. Vacaciones. RAD. 20219000142482 del 17 de marzo de 2021.

Me refiero a su comunicación, radicada en esta dependencia el 17 de marzo de 2021 mediante la cual consulta si un empleado del nivel directivo de una Empresa Social del Estado puede solicitar la indemnización de uno de los periodos de vacaciones acumulados.

En atención a sus inquietudes, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

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" establece en su Artículo 8 que los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios:

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

Más adelante, la misma norma señala en su Artículo 12 que las vacaciones deberán concederse de manera oficiosa o a petición del interesado dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas y el Artículo 13 establece la posibilidad de acumular las vacaciones hasta por dos (2) años por necesidades del servicio:

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 13. De la acumulación de vacaciones. Sólo se podrán acumular vacaciones hasta por dos años, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidades del servicio.

Ahora bien, el ya citado también ofrece la posibilidad de que las vacaciones sean compensadas en dinero únicamente en dos casos. Sobre el particular, el Artículo 20 dispone:

ARTÍCULO 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 de texto original)

En relación con este tema la Corte Constitucional en sentencia C-598 de 1997 afirmó:

“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.” (Subrayado nuestro).

Sobre el disfrute de vacaciones, la Sección Segunda, Subsección “A” del Consejo de Estado, mediante fallo del 27 de abril de 2010, radicación No. 17001233100020100004101, dispuso lo siguiente:

“Sea lo primero indicar que, en el ámbito del derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas, se desenvuelven ciertas prerrogativas esenciales, como la remuneración, la seguridad social y el descanso o vacaciones, entre otras.

El derecho al descanso consiste en el derecho de todo trabajador a cesar en su actividad por un período de tiempo, y tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona e integrante de un grupo familiar.

(...)

La Sala Plena de la Corte Constitucional, afirmó que “uno de los derechos fundamentales del trabajador, es el descanso, el cual está definido por el Diccionario de la Real Academia como quietud o pausa en el trabajo o fatiga”². En efecto, la ius fundamentalidad de este derecho se deduce de la interpretación sistemática³ de los Artículos 1º, 25 y 53 de la Carta, en tanto el descanso es una consecuencia necesaria de la relación laboral y constituye uno de los principios mínimos fundamentales del trabajo.

El propósito principal de las vacaciones es permitir el descanso de los trabajadores cuando éstos han laborado por un lapso considerable de tiempo, con el objetivo de recuperar las fuerzas perdidas por el desgaste biológico que sufre el organismo por las continuas labores y, además, asegurar con dicho descanso, una prestación eficiente de los servicios, en aras de procurar el mejoramiento de las condiciones de productividad de la Entidad o empresa.

La Sala también considera, como lo hizo el Tribunal de instancia, que tales medidas no se compadecen con el derecho al goce y disfrute del periodo vacacional que legalmente le asiste a la actora, teniendo en cuenta la injerencia del derecho a las vacaciones en el derecho al trabajo en condiciones dignas, donde el descanso constituye una garantía fundamental del funcionario, además de una prestación social y un derecho económico relacionado con la salud y la seguridad social de las personas, mediante el cual se hace un alto en el camino para renovar fuerzas mediante actividades recreativas, lúdicas, culturales, etc.

(...)

Así las cosas, impedir el derecho al goce de las vacaciones por cuenta de restricciones administrativas, no es una gestión que, a voces del a quo, deba soportar la solicitante (...). (Subrayas fuera del texto)

Con fundamento en lo anteriormente expuesto, se puede afirmar que los servidores públicos tienen derecho al reconocimiento de quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios que deben ser computados desde el inicio del disfrute de las vacaciones y que, de manera excepcional, esta prestación social puede ser acumulada hasta por dos (2) años por necesidades del servicio y compensada en dinero cuando el jefe del organismo lo estime necesario para evitar perjuicios en el servicio público.

Teniendo en cuenta lo anterior, un empleado de una Empresa Social del Estado puede solicitar la indemnización de uno de los periodos de vacaciones acumulados, sin embargo, corresponde al Director de la entidad, si lo estima necesario y para evitar perjuicios en el servicio público autorizar la compensación en dinero de las vacaciones de un periodo, por lo tanto, no opera la sola solicitud si no que se debe evaluar las necesidades del servicio y que no se cause perjuicio a la administración.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el Covid - 19, me permito indicar que en el link Gestor Normativo - EVA - Función Pública (funcionpublica.gov.co) y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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: Oscar Mauricio Ceballos M.

Revisó: José Ceballos

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 21:19:12