



Concepto 451601 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000451601

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000451601

Fecha: 04/01/2022 11:14:43 a.m.

Bogotá D.C.

REF.: PRESTACIONES SOCIALES. Vacaciones. ¿Cómo se liquidan las vacaciones de un empleado que causó el derecho a su disfrute pero fue sancionado disciplinariamente? RAD.: 20219000717022 del 24 de noviembre de 2021.

En atención a la comunicación de la referencia, por medio de la cual consulta cómo se liquidan las vacaciones de un empleado que causó el derecho a su disfrute, pero fue sancionado disciplinariamente, me permito manifestar lo siguiente:

Inicialmente es pertinente indicar que, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública, el empleo público, la gestión del talento humano en las entidades estatales, la gerencia pública, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En desarrollo de lo anterior, este Departamento Administrativo emite conceptos técnicos y jurídicos mediante los cuales brinda interpretación general de aquellas normas de administración de personal en el sector público que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten de manera alguna el ordenar a las entidades u organismos públicos la forma como deben administrar su personal.

La resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Aunado a lo anterior, frente a su consulta es imperante referir que de allí no se determina cuál fue la sanción disciplinaria impuesta y por ende no es viable que esta Dirección Jurídica se pronuncie sobre los efectos jurídicos generados por una u otra sanción; sin embargo, frente a la liquidación de las vacaciones, de manera general se señala:

Sobre el régimen prestacional de los empleados de la Fiscalía General de la Nación, el Decreto 987 de 2021, "Por el cual se dictan normas sobre el régimen salarial y prestacional para los servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones", establece:

"ARTÍCULO 12. Excepciones. Los servidores públicos vinculados a la Fiscalía General de la Nación que tomaron la opción establecida en los Decretos 53 y 109 de 1993 y 108 de 1994 o se vinculen por primera vez, no tendrán derecho a las primas de antigüedad, ascensional, capacitación y las primas y sobresueldos establecidos en los Decretos 1077 y 1730 de 1992 y cualquier otra sobre remuneración. Las primas de servicios, vacaciones, navidad, bonificación por servicios prestados y las demás prestaciones sociales diferentes a las primas aquí mencionadas y a las cesantías se regirán por las disposiciones legales vigentes."

De acuerdo con la normativa antes citada, las primas de servicios, vacaciones, navidad, bonificación por servicios prestados y las demás prestaciones sociales diferentes a las primas mencionadas en el Decreto 987 de 2021, se regirán por las disposiciones vigentes, por lo que se entiende que se rigen por el Decreto Ley 1042 de 1978 y el Decreto Ley 1045 de 1978 en materia de reconocimiento de elementos salariales y prestacionales respectivamente, y las disposiciones que los modifiquen o adicionen.

Aclarado lo anterior, se tiene que el Decreto Ley 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.

(...)

ARTICULO 19. DE LAS VACACIONES COLECTIVAS. Con la autorización previa de la Presidencia de la República, los jefes de los organismos a que se refiere el artículo 2o de este decreto podrán conceder vacaciones colectivas. Cuando se concedan vacaciones colectivas, aquellos servidores que no hayan completado el año continuo de servicio autorizarán por escrito al respectivo pagador de la entidad para que, en caso de que su retiro se cause antes de completar el año de labor, se descuente de sus emolumentos y prestaciones el valor recibido por descanso vacacional y prima de vacaciones.”

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.

Por otro lado, también dispone la norma que las vacaciones pueden concederse se descuente de sus emolumentos y prestaciones el valor recibido por descanso vacacional y prima de vacaciones.

Las vacaciones colectivas se deben pagar, en su cuantía total, por lo menos con cinco (5) días de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado y se deben remunerar con el último salario devengado al momento en que empieza su disfrute, por un monto de quince días de salario por cada año de servicios.

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.

En ese sentido y de acuerdo a que en su escrito se resaltan que el derecho a vacaciones fue causado antes de la sanción impuesta, se considera que el empleado tiene derecho a su disfrute, de acuerdo a la programación que disponga la entidad para tal fin.

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: Harold Herreño Suarez

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 22:03:00