



Concepto 094151 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000094151

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000094151

Fecha: 15/03/2022 09:52:32 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: PRESTACIONES SOCIALES. Vacaciones Radicado: 20222060079402 del 11 de febrero de 2022

En atención a la comunicación de la referencia, solicita usted, en ejercicio del derecho de petición se le emita un concepto en respuesta a la siguiente consulta:

“BUENAS TARDES

SOY SUBGERENTE TECNICO Y OPERATIVO DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO ,CON CALIDAD DE TRABAJADOR OFICIAL ,ME DESEMPEÑO COMO COORDINADOR DE LA PARTE TECNICA Y OPERATIVA,EL 20 DE ENERO DEL 2022 CUMPLI 2 AÑOS DE ESTAR LABORANDO EN LA EMPRESA ,EL PRIMER AÑO DE SERVICIO ME INDEMNIZARON LAS VACACIONES POR NECESIDAD DEL SERVICIO, ESTE AÑO SOLICITO NUEVAMENTE LA INDEMNIZACION DE LAS MISMAS POR NECESIDAD DEL SERVICIO, EL SUPERIOR ME LAS AUTORIZA INDEMNIZADAS POR NECESIDAD ,LA JURIDICA MANIFIESTA NO PODERSEN INDEMNIZAR CONSECUTIVAMENTE.

PREGUNTA

¿ME PUEDEN INDEMNIZAR LAS VACACIONES ESTE AÑO NUEVAMENTE LA EMPRESA?”

<![if !supportLists]>I. <![endif]>FUNDAMENTOS DEL CONCEPTO

El artículo 5 del Decreto Ley 3135 de 1968¹ dispone:

“ARTÍCULO 5. Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios; Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.

Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos”.

De acuerdo con lo anterior, por regla general las personas que prestan sus servicios a empresas industriales y comerciales son trabajadores oficiales, sin embargo, los estatutos deberán expresar que personas realizan actividades de dirección y confianza ya que estos ostentan calidad de empleados públicos, por lo que dichos estatutos deberán indicar cuales son los empleados públicos y los demás serán trabajadores oficiales.

Es de aclarar que, los empleados públicos se vinculan a la administración a través de una relación legal y reglamentaria, y los trabajadores oficiales, tienen una vinculación de carácter contractual, reglamentada por la Ley 6ª de 1945² y el Decreto 1083 de 2015³

El título 30 del Decreto 1083 de 2015, en el artículo 2.2.30.3.5, reza:

“ARTÍCULO 2.2.30.3.5 Incorporación de cláusulas favorables al trabajador. En todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrales respectivos, y las normas del reglamento interno de la entidad, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador”.

Con base en las normas enunciadas, los trabajadores oficiales, pueden discutir las condiciones contractuales, las cuales están regidas por normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales, el régimen laboral para estos se encuentra en el mismo contrato de trabajo, también en la convención colectiva, pacto colectivo, reglamento interno de trabajo, también por regulado en la Ley 6 de 1945 y el Decreto 1083 de 2015 y, de no haberse señalado nada sobre las vacaciones deberá remitirse a lo dispuesto en el Decreto Ley 1045 de 1978⁴ por expresa remisión del Decreto 1919 de 2002⁵.

Por tanto, las garantías mínimas aplicables a los trabajadores oficiales son las consagradas para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional contenidas, entre otras normas, en el Decreto Ley 1045 de 1978, las cuales podrán ser mejoradas en el contrato laboral de trabajo, la convención colectiva, el pacto o el laudo arbitral y en el reglamento interno de trabajo.

Ahora bien, en cuanto a la compensación de las vacaciones de los empleados públicos y trabajadores oficiales el Decreto Ley 1045 regula en su artículo 20:

“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”.

Con base en lo anterior, podemos afirmar que las vacaciones son un derecho que se le concede a los empleados públicos y trabajadores oficiales, en el cual podrán disfrutar del descanso del servicio por 15 días hábiles por cada año laborado, y de manera excepcional éstas pueden ser interrumpidas o compensadas en dinero en lo que corresponde a un año, en las aquellas situaciones en las que el jefe del organismo respectivo lo estime necesario para evitar perjuicios irremediables en el servicio público.

La Corte Constitucional en sentencia [C-598](#) de 1997, sostuvo que:

“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.”

La Sección Segunda, Subsección “A” del Consejo de Estado, mediante fallo del 27 de abril de 2010, radicación No. 17001233100020100004101, en cuanto al disfrute de las vacaciones 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. (...)”

Por lo anterior, podemos concluir que el empleado público o trabajador oficial que se encuentra vinculado a la Administración, puede recibir la compensación de las vacaciones sólo cuando el jefe del respectivo organismo, así lo considere necesario, para evitar perjuicios en la prestación

del servicio, caso en el cual sólo puede autorizarse la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un año, es decir que procede siempre que sea una por año, entendiendo que esto es una medida excepcional, pues las vacaciones del empleado están dirigidas a que realmente use su derecho al descanso, para recuperar energías, pasar tiempo en familia, disfrutar del tiempo libre, proteger su salud física y mental, entre otras cosas.

<![if !supportLists]>II. <![endif]>RESPUESTA A LA PREGUNTA OBJETO DE LA SOLICITUD DE CONCEPTO

Con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, como los trabajadores oficiales pueden negociar sus condiciones laborales, si en el contrato suscrito, en la convención colectiva, en el pacto colectivo y/o en las normas del reglamento interno se encuentra reglada la compensación de vacaciones en dinero se debe cumplir lo allí dispuesto; si por el contrario, el tema no se hubiera regulado debe remitirse a lo dispuesto en el literal a) del artículo 20 del Decreto Ley 1045 de 1978 en el sentido de permitir la compensación de las vacaciones una vez al año.

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 </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: Lizeth Rumbo.

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. "Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales."
2. Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo
3. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
4. 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.
5. Por el cual se fija el Régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial.

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 22:00:43