



Departamento Administrativo de la Función Pública

Concepto 010241

Fecha: 13/01/2023

Bogotá D.C.

Referencia: **SITUACIONES ADMINISTRATIVAS** - Vacaciones- Radicado N°20239000007352 de fecha 05/ 01/ 2023.

En atención a su solicitud por medio de la cual consulta: *1. Cuantos días me deben cancelar, 15 días hábiles ya q si son hábiles serian 21 días o 15 calendario. 2. La compensación de vacaciones debían pagármelas con las prestaciones sociales definitivas, si no lo hicieron deben pagarme intereses de mora hasta cuando realicen el pago total si tengo derecho a los 15 días hábiles. Presenté recurso de reposición y me negaron las solicitudes.*

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

De conformidad con el Decreto 430 de 2016¹, este Departamento Administrativo no tiene dentro de sus competencias resolver situaciones particulares, no es un órgano de control y tampoco tiene la facultad de pronunciarse sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades, competencia atribuida a los Jueces de la República.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales, relacionadas con la materia de su consulta.

El Decreto Ley 1045 de 1978² que regula las vacaciones para los empleados públicos y trabajadores oficiales de los órdenes nacional y territorial establece:

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

ARTÍCULO 20. DE LA COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO. Las vacaciones sólo podrán ser compensadas en dinero en los siguientes casos:

Cuando el jefe del respectivo organismo así lo estime necesario (...)

*Cuando el empleado público o trabajador oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces.
(Subraya fuera de texto)*

Como se indica en el párrafo subrayado de la norma en cita, la compensación de las vacaciones procede cuando el empleado o trabajador, es retirado definitivamente del servicio.

A propósito del pago de la compensación de las vacaciones, cuando el trabajador o empleado es retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral Radicación No. 230272 del 03 de abril de 2008, Magistrado Ponente, Gustavo José Gnecco Mendoza, en la cual la Corporación reiteró el planteamiento plasmado en sentencia del 27 de febrero de 2002, en los siguientes términos:

(...) tratándose de la compensación de vacaciones, tal rubro no puede tenerse como factor de salario pues es indiscutible que la misma, tal como lo ha precisado la Corte, es una especie de indemnización que el empleador paga al trabajador cuando por las circunstancias excepcionales, que la propia ley consagra, no puede disfrutar el descanso remunerado y reparador que las vacaciones implican (...)

Además, la Corte Constitucional en sentencia C-598 de 1997. Magistrado Ponente Dr. Alejandro Martínez Caballero, respecto al tema, señaló:

(...) 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. Una de las situaciones de excepción es en caso de que los trabajadores se desvinculen del servicio, y no hayan gozado de su derecho al descanso remunerado, pueden recibir una indemnización monetaria (...)

Ahora bien, frente a al primer interrogante, la normativa y jurisprudencia citadas, son claras al señalar, que son quince (15) días hábiles.

Con relación al segundo interrogante, relacionado con el pago de intereses de mora de la liquidación y pago de las prestaciones sociales, no existe una norma que disponga un término para su liquidación y pago a partir de la fecha del retiro de la entidad. Sin embargo, la Corte Constitucional, en sentencia de unificación de jurisprudencia precisó lo siguiente acerca de la importancia del pago oportuno y completo de todas las obligaciones salariales dejadas de cancelar al trabajador:

a. El derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial, es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental.

b. La figura de la retribución salarial está directamente relacionada con la satisfacción del derecho fundamental de las personas a la subsistencia, reconocido por la Corte Constitucional como emanación de las garantías a la vida (Art. 11 C.P.), a la salud (Art. 49 C.P.), al trabajo (Art. 25 C.P.), y a la seguridad social (Art. 48 C.P.); pero no se agota en la satisfacción de las necesidades de mera subsistencia biológica del individuo, pues debe permitir el ejercicio y realización de los valores y propósitos de vida individual, y su falta compromete el logro de las aspiraciones legítimas del grupo familiar que depende económicamente del trabajador. (...).

- 1. Es necesario precisar que la falta de presupuesto de la administración, o la insolvencia del empleador particular, como motivo para no pagar oportunamente los salarios, no constituye razón suficiente para justificar el desconocimiento de derechos fundamentales como la vida en condiciones dignas y el bienestar del trabajador y sus familiares.¹*

En otra oportunidad, frente a los pagos al momento del retiro señaló:

En el presente caso, la situación de las demandantes resulta bastante apremiante, máxime cuando, la entidad demandada, no sólo reconoce abiertamente adeudarles los salarios de siete meses, sino que además, confirma que los recursos por concepto de liquidación de las trabajadoras, tampoco les han sido pagados, lo cual resulta más grave aún, pues ha de entenderse que los dineros que todo empleador debe cancelar a los trabajadores al momento de finalizar una relación laboral, tienen como finalidad primordial, la de cubrir las necesidades básicas y elementales que son inaplazables para todo ser humano y que servirán como sustento económico hasta tanto se vincule nuevamente a otro trabajo. Por ello, la imposibilidad por parte de las accionantes, de cumplir a cabalidad sus obligaciones más elementales como vivienda, alimentación y vestuario hace presumir la afectación al mínimo vital, y a las condiciones mínimas de vida digna.

Se considera entonces frente a este interrogante, en criterio de esta Dirección Jurídica que la entidad debe ser lo más diligente posible con la liquidación y pago de valores que correspondan al finalizar la relación laboral con los servidores, dándose un plazo moderado para tal fin de tal forma que no se ocasione un perjuicio o ponga en riesgo el mínimo vital de los mismos y sus familias.

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

Proyecto: José Humberto Quintana Rodríguez

Reviso- Aprobó. Dr. Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

¹ Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

² 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.

Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió.