



**Departamento Administrativo de la Función Pública**

**Concepto 527321**

**Fecha: 26/10/2020**

Bogotá D.C.,

**REFERENCIA: PRESTACIONES SOCIALES- Vacaciones- Interrupción. RAD. 20209000472502 del 25 de septiembre de 2020.**

Por medio del presente, y en atención a su consulta, en la cual solicita se le informe si ante la interrupción de las vacaciones de una funcionaria por necesidad del servicio, corresponde el pago de nómina por los días laborados, teniendo en cuenta que el pago de las vacaciones se hace de forma anticipada y completa por el período total de las vacaciones. Me permito darle respuesta, teniendo en cuenta que la resolución de casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal. Por tanto, este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016, realiza la interpretación general de las disposiciones legales sobre el empleo público y administración de personal. Sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar el reconocimiento de derechos; tampoco funge como ente de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado, competencia atribuida a los jueces de la república.

No obstante, a manera de orientación, respecto a la interrupción de vacaciones el Decreto 1045 de 1978 dispone:

**“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 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 15.** *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 16.** *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”*

Sobre la naturaleza de las vacaciones, 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. 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.”* (Subraya propia)

Dentro de nuestra legislación, las vacaciones están concebidas como prestación social y como una situación administrativa, la cual consiste en el reconocimiento en tiempo libre y en dinero a que tiene derecho todo empleado público o trabajador oficial por haberle servido a la administración durante un (1) año.

Las vacaciones conllevan como finalidad primordial procurar por medio del descanso la recuperación física y mental del servidor público, para que éste regrese a sus labores en la plenitud de sus capacidades y pueda contribuir eficazmente al incremento de la productividad del correspondiente organismo o entidad.

De acuerdo con lo anterior, debe decirse que en las vacaciones se presenta la cesación transitoria en el ejercicio efectivo de las funciones y, por ende, la no concurrencia al sitio de trabajo durante un período señalado con antelación, razón por la que el empleado, pese a que no pierde la vinculación con la administración, no está percibiendo salario propiamente dicho, sino el pago de esta prestación social.

Ahora bien, podemos concluir que durante el tiempo que la persona se encuentra en vacaciones, no recibe salario propiamente dicho, sino que se le reconoce el descanso remunerado. Por esta razón se le pagan por adelantado los días que va a salir a descansar (resultado de la sumatoria de los días hábiles en el calendario), de modo que, una vez el empleado se reintegra a las labores, se le reconocen los días efectivamente laborados, ejemplo:

El empleado sale a disfrutar sus vacaciones el 1 de diciembre, las cuales se terminarían el 22 de diciembre, contando los quince días hábiles (de modo que se reconocen como descanso remunerado esos 22 días calendario; los cuales se pagan por adelantado), una vez el empleado se reintegra a sus labores el día 23 de diciembre y al momento de cancelar la nómina, la entidad le reconoce los días efectivamente trabajados en el mes (es decir, 8 días); de modo que al momento de salir a disfrutar las vacaciones se pagan: 22 días de descanso remunerado más

los quince días de la Prima de vacaciones, y al regresar a laborar, ese mes sólo se le pagan los ocho días que asistió al trabajo.

De tal manera que cuando a un servidor se le interrumpen las vacaciones, previamente el pago se ha efectuado, por lo que lo único que le queda pendiente es el disfrute.

Finalmente, 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 </eva/es/gestor-normativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

**ARMANDO LÓPEZ CORTÉS**

**Director Jurídico**

Proyectó: Andrea Liz Figueroa

Revisó: José Fernando Ceballos

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