



**Departamento Administrativo de la Función Pública**

**Concepto 047681**

**Fecha: 28/01/2022**

Bogotá D.C.

REF. PRESTACIONES SOCIALES – Vacaciones – Aplazamiento. Radicado. 20212060735362 de fecha 9 de diciembre de 2021.

En atención a la comunicación de la referencia, en la que realiza una serie de inquietudes relacionadas con las vacaciones, por lo cual le daremos respuesta a su consulta en el mismo orden en que realizó cada inquietud así:

Con relación a su primera inquietud en la cual pregunta si una vez se interrumpe el disfrute del periodo vacacional concedido, el empleado debe reintegrar los dineros reconocidos y pagados por el aplazamiento del tiempo no disfrutado, frente a lo anterior, me permito manifestarle lo siguiente:

Sobre el disfrute y la interrupción de las vacaciones, 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», 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.

**ARTICULO 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. (...)

De acuerdo con la norma transcrita, los servidores públicos tienen derecho a 15 días de vacaciones al cumplir un año de servicios, las cuales deben ser concedidas mediante acto administrativo de manera oficiosa o a petición del interesado.

Ahora bien, frente al tema de interrupción de las vacaciones y los factores para su liquidación, el Decreto 1045 de 1978, establece:

**ARTICULO 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 acredite en los términos del ordinal anterior;*

*d. El otorgamiento de una comisión;*

*e. El llamamiento a filas.*

**ARTICULO 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.** *La interrupción, así como la reanudación de las vacaciones, deberán decretarse mediante resolución motivada expedida por el jefe de la entidad o por el funcionario en quien se haya delegado tal facultad. (...) (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).*

*(...)*

*«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.*

*(...)*

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.” (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

De acuerdo con lo anterior, una vez el servidor público ha iniciado el descanso de su período vacacional, la entidad podrá interrumpir las mismas por los eventos arriba descritos, entre ellos por necesidades del servicio, por enfermedad general o por el otorgamiento de una comisión.

Cabe agregar, que en virtud de lo plasmado en el Artículo 16 del citado decreto, la interrupción surge cuando ya se ha iniciado el goce de las vacaciones, y debe ser decretada mediante resolución motivada; por consiguiente, 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.

De acuerdo con las anteriores disposiciones, puede concluirse que las vacaciones están concebidas como prestación social y como una situación administrativa, consistente 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.

Por lo anterior, en el evento que el empleado haya disfrutado un día o más y estas sean interrumpidas no habría lugar a la devolución del dinero reconocido y pagado; sino a que se fije nueva fecha para su reanude y en caso de que al momento del disfrute cuente con un nuevo salario las vacaciones deberán ser reliquidadas con el salario que el empleado tenga al momento del disfrute y le será reconocida la diferencia al empleado.

**Con relación a su segunda inquietud**, en la cual pregunta cuál es el salario con el que se deben liquidar las vacaciones, prima de vacaciones y bonificación por servicios prestados cuando el empleado público es encargado con posterioridad y las vacaciones fueron liquidadas con el salario del empleo de base, es decir antes del encargo, y disfrutara su tiempo aplazado estando al servicio del nuevo empleo-

encargo, frente a lo anterior, me permito manifestarle que las vacaciones y las prestaciones sociales que se derivan de su disfrute deberán ser reliquidadas con el salario que el empleado tenga al momento del reanude.

**Con relación a su tercera inquietud** en la cual pregunta si es procedente reajustar la liquidación de vacaciones cuando fueron disfrutadas en cambio de vigencia fiscal, es decir cuando se disfrutaron en el año siguiente, al que fueron concedidas, frente a lo anterior, en primer lugar, es importante tener presente que los aumentos salariales decretados por el Gobierno Nacional, tanto para las entidades del orden nacional como territorial, tienen efectos retroactivos a partir del primero de enero del respectivo año y los mismos tienen incidencia sobre las asignaciones básicas mensuales de los empleos.

En segundo lugar, debe tenerse presente que durante el tiempo que un empleado 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.

Teniendo en cuenta la anterior normativa, debe precisarse que cuando una persona disfruta sus vacaciones tiene derecho a percibir tres conceptos:

Bonificación por recreación

Prima de vacaciones

Salario (como se indicó por adelantado y también conocido como Sueldo de Vacaciones o descanso remunerado)

Finalmente, cuando la persona sale a disfrutar las vacaciones, tanto el descanso remunerado como la prima de vacaciones y la bonificación por recreación, son

liquidadas con los factores salariales que el empleado esté percibiendo al momento de disfrutarlas. Por otra parte, en caso de presentarse interrupción, señala la norma que el pago del tiempo faltante será reajustado con base en el salario que perciba el empleado al momento de reanudarlas.

Así, en caso de presentarse el inicio del descanso durante un año y la terminación durante el siguiente año, se considera que la prima de vacaciones y la bonificación de recreación no deberán tener ajustes; no obstante, el sueldo de vacaciones (recibido por adelantado) sí deberá ser reajustado, en tanto que el aumento salarial es retroactivo a partir del 1 de enero de cada año.

En caso que requiera mayor información sobre las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, en el link "Gestor Normativo": </eva/es/gestor-normativo>, donde podrá encontrar todos los conceptos relacionados 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: Luis Fernando Nuñez.

Revisó. Maia Borja

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