



# Concepto 308501 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000308501\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000308501

Fecha: 20/08/2021 05:01:44 p.m.

Bogotá D.C.

REF: PRESTACIONES SOCIALES. Vacaciones. ¿Resulta viable la compensación de días pendientes de vacaciones por interrupción de las mismas, teniendo en cuenta que la empleada presenta renuncia? Rad: 20219000535082 del 21 de julio de 2021.

Acuso de recibir la comunicación de la referencia, por medio de la cual consulta cómo deben reconocerse los días de vacaciones que se dejaron de disfrutar por la interrupción de las vacaciones, cuando la empleada pública presenta la renuncia; al respecto, me permito indicar:

Inicialmente es imperante mencionar que de conformidad con el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo no tiene competencia para pronunciarse sobre la resolución de casos particulares que se presenten al interior de las entidades, así como tampoco, de determinar la validez de las actuaciones administrativas; no obstante, de manera general sobre el tema objeto de consulta, es preciso señalar que:

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:

*"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."*

De conformidad con la norma en cita, todo empleado público y trabajador oficial tiene derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas por cada año de servicios, las cuales deben concederse oficiosamente o a petición del interesado dentro del año siguiente a la fecha en que se causen, pudiendo ser aplazadas o interrumpidas por la administración por necesidades del servicio mediante resolución motivada.

Por su parte, en relación con las vacaciones, la Corte Constitucional en sentencia 669 de 2006, manifestó:

*"La compensación de las vacaciones en dinero es viable cuando al desaparecer el vínculo laboral, se torna imposible "disfrutar" el descanso debido que se encuentra pendiente y, en esa medida, este derecho se transforma en un crédito a cargo del empleador. (...)"*

Sobre el particular, en la Sentencia C-598 de 1997 se señalaba que "es necesario distinguir el momento en que se causan las vacaciones del momento en que el trabajador efectivamente disfruta de ellas. Así, la ley colombiana establece que en general todo trabajador que hubiere prestado sus servicios a un patrono durante un año tiene derecho a 15 días hábiles consecutivos de descanso remunerado.<sup>1</sup> Por ello mismo, la compensación de las vacaciones también estaba ligada a su acumulación, pues en principio, sólo las vacaciones "causadas" se compensaban si la relación laboral terminaba sin que el empleado las hubiera disfrutado. Así, decía la Corte: "Por consiguiente, una vez cumplido el año, se causan las vacaciones y el trabajador adquiere el derecho a ellas. Sin embargo, es posible que el trabajador acumule las vacaciones, y por ende que la relación laboral termine sin que el empleado haya realmente gozado de los descansos. Es en estos casos en donde opera la compensación en dinero, pues el patrono debe pagar aquellas vacaciones causadas pero que no fueron disfrutadas por el empleado." (Se subraya)"

De la sentencia anterior puede concluirse que es necesario distinguir el momento en que se causan las vacaciones del momento en que el trabajador efectivamente disfruta de ellas, por tanto una vez cumplido el año, se causan las vacaciones y el trabajador adquiere el derecho a ellas.

Con respecto a la acumulación, el aplazamiento y la interrupción de las vacaciones, el Decreto 1045 de 1978, citado, señala:

*"ARTICULO 13. DE LA ACUMULACION DE VACACIONES. Sólo se podrán acumular vacaciones hasta por dos años, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidades del servicio."*

*"ARTICULO 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."*

*"ARTICULO 15. DE LA INTERRUPCION 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." (Subrayado fuera de texto)

*"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”.*

De lo anterior se establece que, la interrupción surge cuando ya se ha iniciado el goce de las vacaciones, y debe ser decretada mediante resolución motivada; por lo cual, el beneficiario tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha oportunamente se señale para tal fin.

Por su parte, las autoridades facultadas para conceder vacaciones podrán aplazarlas por necesidades del servicio. El aplazamiento se decretará por resolución motivada, siempre que el empleado no haya iniciado el goce de las vacaciones.

En materia de reconocimiento en dinero de vacaciones no disfrutadas por el empleado, el Artículo 20 del Decreto 1045, establece:

**“ARTÍCULO 20. - DE LA COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO. - Las vacaciones sólo 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 sólo 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*. (Subrayado fuera del texto).

De acuerdo con lo anterior podemos señalar de forma general:

- En principio y de acuerdo a la jurisprudencia antes anotada, las vacaciones están concebidas como un descanso necesario para que el empleado renueve sus fuerzas y por ende, la administración debe garantizar el mentado reposo; no obstante, excepcionalmente y por razones del servicio, se pueden compensar las vacaciones en dinero, por el respectivo periodo de vacaciones, para evitar que el empleado se aparte de su cargo.

- La interrupción de vacaciones surge cuando ya se ha iniciado el goce de las vacaciones, y debe ser decretada mediante resolución motivada; por lo cual, 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.

- Las vacaciones podrán ser compensadas únicamente en dos eventos y uno de ellos es que el empleado quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas.

En este orden de ideas y de acuerdo con todo lo señalado, se concluye frente a sus interrogantes:

1. Toda vez que la interrupción de las vacaciones se hace por parte de la Administración atendiendo las necesidades del servicio y que al momento del retiro del empleado existe una imposibilidad jurídica y material de disfrutar los días pendiente, se considera que el empleado tiene derecho a que los días pendientes sean compensados, para de esta forma no estar en desigualdad frente a los demás servidores.

2. Las vacaciones se causan una sola vez por cada periodo de un año trabajado al interior de la entidad, la compensación es una figura diferente que aplica cuando se dan las dos situaciones taxativamente contempladas en la norma, interrupción o aplazamiento; en ese sentido, las vacaciones reconocidas, pagadas e interrumpidas, no se causan nuevamente, se compensan el disfrute en caso de que el empleado se encuentre dentro de las causales señaladas por la norma, como ya se dijo.

3. Se precisa, que el valor correspondiente a las vacaciones y prima de vacaciones será pagado por lo menos con cinco (5) días de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce de las mismas.

En ese sentido, se aclara que cuando las vacaciones se interrumpen una vez ha iniciado el goce, el beneficiario a lo único que tiene derecho después que le interrumpen las vacaciones es a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha que oportunamente se señale para tal fin, o a la compensación de ese disfrute en dinero; pero ese rubro debe distinguirse del pago de las vacaciones y prima de vacaciones que se reconocieron antes de iniciar el disfrute.

4. Como se anotó, el reconocimiento de la compensación de las vacaciones en dinero, es por concepto del disfrute que no pudo reanudar el empleado que se retira del servicio, y el reconocimiento de las vacaciones y prima de vacaciones, se constituye como una prestación social reconocida legalmente; así las cosas, el empleado tiene derecho al pago de las vacaciones y prima de vacaciones, que será efectivo antes del inicio del disfrute, y en el eventual caso que sean interrumpidas o aplazadas las vacaciones y se tenga pendiente el disfrute de esos días, también tendrá derecho a la compensación en dinero.

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 28º del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Nataly Pulido

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:27:50*