



Concepto 107651 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000107651

Fecha: 14/03/2023 04:23:07 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: PRESTACIONES SOCIALES- Vacaciones- Liquidación- Compensación.

Radicado N° 20232060104792 de fecha 15/ 02/ 2023.

En atención a su solicitud por medio de la cual consulta: *¿Cómo debe la personería Municipal liquidar las vacaciones cuando ninguno de los servidores públicos toma sus vacaciones en descanso, si no por el contrario siguen prestando el servicio una vez se cumple el año laboral? ¿Deben liquidarse en días hábiles o en calendario las vacaciones y como se contaría este término, con estrictamente 15 días hábiles o también se cuentan los días festivos para el respectivo pago?*

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

Sobre el particular es preciso señalar que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016 este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Razón por la cual, no tiene dentro de sus funciones la de elaborar, revisar, o determinar cuál es la fórmula de liquidación de las prestaciones sociales de los servidores públicos. Sin embargo, a manera de información me permito manifestarle lo siguiente:

Con relación a la interpretación de los plazos de días, meses y años, la Ley 4 de 1913, dispone:

ARTÍCULO 62. En los plazos de días que se señalen en las leyes y actos oficiales, se entienden suprimidos los feriados y de vacantes, a menos de expresarse lo contrario. Los de meses y años se computan según el calendario; pero si el último día fuere feriado o de vacante, se extenderá el plazo hasta el primer día hábil.

Ahora bien, respecto de la liquidación de vacaciones el Decreto Ley 1045 de 1978, 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.

ARTÍCULO 9. De la competencia para conceder vacaciones. Salvo disposición en contrario, las vacaciones serán concedidas por resolución del jefe del organismo o de los funcionarios en quienes el delegue tal atribución.

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 13. De la acumulación de vacaciones. Solo se podrán acumular vacaciones hasta por dos años, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidad del servicio.

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:*

Las necesidades del servicio;

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;

La incapacidad ocasionada por maternidad, o aborto, siempre que se acrediten en los términos del ordinal anterior;

El otorgamiento de una comisión;

El llamamiento a filas.

ARTÍCULO 17. 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:

La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;

Los incrementos de remuneración a que se refieren los Artículos 49 y 97 del decreto-ley 1042 de 1978;

Los gastos de representación;

La prima técnica;

Los auxilios de alimentación y de transporte;

La prima de servicios;

La bonificación por servicios prestados

Ahora bien, el Decreto en cita, señala que las vacaciones, pueden ser compensadas:

ARTÍCULO 20. De la compensación de vacaciones en dinero. *Las vacaciones solo podrán ser compensadas en dinero en los siguientes casos:*

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;

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)

A manera de ilustración, se hace mención de la sentencia de 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 originado 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.

Unido a lo anterior, con relación a la compensación de 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 descance. 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 fuera de texto)

Por último, la Ley 1952 de 2019, señala:

ARTÍCULO 26. La falta disciplinaria. Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en esta ley.(Subrayas fuera de texto)

ARTÍCULO 27. Acción y omisión. La falta disciplinaria puede ser realizada por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de sus funciones.

ARTÍCULO 68. Preservación del orden interno. Cuando se trate de hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada dependencia sin afectar sustancialmente los deberes funcionales, el jefe inmediato adoptara las medidas correctivas pertinentes sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno. Dichas medidas no generaran antecedente disciplinario.

En este orden de ideas, para responder de manera concreta sus interrogantes, nos permitimos transcribirlos en estricto orden, así:

¿Cómo debe la personería Municipal liquidar las vacaciones cuando ninguno de los servidores públicos toma sus vacaciones en descanso, si no por el contrario siguen prestando el servicio una vez se cumple el año laboral?

Las vacaciones serán concedidas por resolución del jefe del organismo o de los funcionarios en quienes el delegue. 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.

Lo anterior, permite señalar que la autoridad competente (quien concede el disfrute de vacaciones), de oficio puede conceder vacaciones a quien hayan cumplido con el requisito señalado por ley de haber cumplido un año al servicio, tomando en consideración las necesidades del servicio.

De igual manera, se informa que: solo se podrán acumular vacaciones hasta por dos (2) años, pudiéndose compensar únicamente por necesidades del servicio, mediante resolución motivada emitida por el funcionario competente y por las causales expresamente señaladas en la norma.

En este orden de ideas y respondiendo puntualmente su interrogante, la administración debe instar a sus servidores a disfrutar de su periodo vacacional y en caso de que aquellos no demuestren interés en su disfrute, podrá de oficio programar los descansos que permitan el cumplimiento de la normativa citada; una vez reconocido, la liquidación de las vacaciones se hará en los términos del Decreto 1045 de 1978 citado.

¿Deben liquidarse en días hábiles o en calendario las vacaciones y como se contaría este término, con estrictamente 15 días hábiles o también se cuentan los días festivos para el respectivo pago?

De conformidad con la normativa citada ([artículo 62 Ley 4 de 1913](#) y [artículo 8 del Decreto 1045 de 1978](#)), son quince (15) días hábiles, incluidos para efecto de su pago los domingos y feriados contenidos entre el primero y el quinceavo día hábil, lo que dará 18, 21, 23, 25 o, 27 días calendario, según el caso.

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

Revisó Maia Valeria Borja Guerrero

Aprobó Dr. Armando López Cortes.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:11:50