



Función Pública

Concepto 228591 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública

20256000228591

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20256000228591

Fecha: 06/05/2025 03:03:25 p.m.

Bogotá D.C.

REF: PRESTACIONES SOCIALES - Vacaciones Radicado: 20259000236102 de fecha 7 de abril de 2025.

Reciba un cordial saludo, de parte de Función Pública.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta:

“Mediante el presente la Corporación Autónoma Regional de Boyacá Corpoboyacá se permite realizar la siguiente consulta jurídica sobre el pago del día 31 hábil en vacaciones:

A un funcionario se le conceden vacaciones desde el 20 de diciembre de 2024 hasta el 14 de enero de 2025, ¿se debe pagar por vacaciones 25 días teniendo en cuenta que la nómina se maneja bajo un estándar de 30 días, es decir, en diciembre pagar 19 días de sueldo y 11 días de vacaciones y en enero pagar 14 días de vacaciones y 16 días de sueldo para un total de 60 días entre los dos meses o 26 días pagando el día 31 de diciembre cuando cae hábil, es decir, en diciembre pagar 19 días de sueldo y 12 días de vacaciones y en enero pagar 14 días de vacaciones y 16 días de sueldo para un total de 61 días entre los dos meses?

Lo anterior, bajo el entendido que cuando el día 31 es hábil se tiene en cuenta para el conteo del disfrute de vacaciones, pero la inquietud es si ¿el día 31 cuando es hábil se debe tener en cuenta para el pago?

En consecuencia, se solicita amablemente responder si se debe pagar 25 o 26 días de vacaciones, teniendo en cuenta que, si se paga el día 31, entre diciembre de 2024 y enero de 2025 se estarían pagando 26 días de vacaciones y 35 días de sueldo para un total de 61 días en dos meses, lo que desestimaría el principio nominal de 30 días.(sic).

De conformidad con el Decreto [430](#) de 2016¹, modificado por el Decreto [1603](#) de 2023², este Departamento Administrativo le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la

gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, ni señalar los procedimientos a seguir en caso de que se presenten anomalías.

Por lo que, la resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares. Sin embargo, a modo de información general respecto de la situación planteada, le informamos lo siguiente:

El Decreto 1045 de 1978³ regula las vacaciones de la siguiente manera:

“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 sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones”. (resaltado nuestro).

(...)

De acuerdo con lo anterior, se concluye que los empleados públicos tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, el monto de estas se liquidará con el salario devengado al momento de salir a disfrutarlas.

Ahora, 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.

Así las cosas, se tiene 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.

De esta manera, 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. Para ilustrar lo anterior, esta Dirección presenta el siguiente 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; 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.»

Para esta Dirección es claro que las vacaciones se deben liquidar y pagar computando los quince (15) días hábiles contabilizados a partir de la fecha del inicio del descanso; es decir, 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, los cuales se pagan por adelantado.

Si uno de los días hábiles en este conteo corresponde al día 31 del mes respectivo, éste no puede desconocerse. Si se desconociera, en la práctica no se estarían contando quince (15) días hábiles sino catorce (14), lo cual vulneraría los derechos del trabajador. Por tal razón, es claro que si uno de los quince (15) días hábiles de vacaciones a las que tiene derecho el trabajador corresponde al día 31 del mes, este debe contabilizarse para efectos del conteo en días calendario.

Situación distinta ocurre cuando el empleado una vez disfrutado su periodo de vacaciones se reintegra a sus labores, dado que al momento de cancelar la nómina, la entidad debe reconocer los días trabajados en el mes (es decir, los días calendario restantes que quedan después de haber culminado el disfrute de vacaciones); en ese sentido, al regresar a laborar, ese mes sólo se le pagan los días calendario restantes, en el entendido que para efectos de liquidación de nómina el mes consta de 30 días.

En consecuencia, independientemente del número de días del mes (28, 29 o 31), el salario que se reconocerá por nómina una vez reintegrado el trabajador de sus vacaciones, tendrá como base treinta (30) días.

Finalmente, se aclara que la resolución de los casos particulares corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, 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 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

Cordialmente, (SIC)

HAROLD ISRAEL HERREÑO SUAREZ

Director Jurídico (E)

Proyectó: Sandra M. Mora C.

Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero.

Revisó y aprobó: Harold Israel Herreño Suarez.

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 modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

3 “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.”

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:30:27