



* 2 0 2 3 6 0 0 1 3 4 3 1 1 *

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000134311

Fecha: 03/04/2023 03:29:36 p.m.

Bogotá D.C.

Señora:

JULIETH BENAVIDES RIASCOS.

E-mail: juliethbenavides@hotmail.com

Referencia: **PRESTACIONES SOCIALES-** Vacaciones- Pago de la compensación
Radicado N° 20239000143742 de fecha 06/ 03/ 2023.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

En atención a su solicitud por medio de la cual consulta: *Es decir el pago de vacaciones y compensación se debe pagar: 1. vacaciones (15 días hábiles), prima de vacaciones (15 días), bonificación de recreación (2 días de salario) y compensación de vacaciones (15 días hábiles). O, 2. vacaciones (15 días hábiles), prima de vacaciones (15 días), bonificación de recreación (2 días de salario) y en la compensación de vacaciones (15 días hábiles), prima de vacaciones (15 días) y bonificación de recreación, caso en el cual se cancela doble los conceptos de prima de vacaciones y bonificación de recreación.*

Sea lo primero señalar que este Departamento Administrativo, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, 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 singularidades.

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

¹ Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública



mundo del derecho. Sin embargo, a manera de información me permito manifestarle lo siguiente:

Previo a dar respuesta a sus interrogantes, es menester hacer referencia al sentido de Factores Salariales, lo cual, en pocas palabras, es el resultado de la asignación básica más todo aquello que se considere factor salarial.

A su vez, Asignación Básica, es la remuneración fija ordinaria que recibe el funcionario y que, por ley, es la que corresponde a cada empleo según la denominación y grado dentro del sistema de nomenclatura y clasificación de empleos, como lo señala el Régimen del empleado oficial.

En ese orden de ideas, Factor Salarial, se entiende, todo valor establecido específicamente en una norma que consagre un beneficio prestacional o salarial, o que, de manera general, incremente, el valor de los beneficios salariales y prestacionales, verbi gracia: Prima Técnica, Incrementos por antigüedad, Bonificación por servicios prestados, Viáticos (cuando superan 180 días); Gastos de representación; Prima de Servicios.

Ahora bien, tenemos que Prestación Social, es lo que debe el empleador al trabajador en dinero, especie, servicios y otros beneficios por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación del trabajo o con motivo de la misma. Así lo señaló la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia de julio de 1995.

Estas prestaciones, son: Prima de Navidad, Vacaciones, Prima de vacaciones; Bonificación por recreación, Dotación, Auxilio de cesantía; Intereses a las cesantías y calzado y vestido de labor.

Luego de estos comentarios predichos, abordamos el tema de su interrogante, señalando que en el Decreto 1045 de 1978², dispuso lo siguiente:

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. (...)

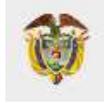
El mismo estatuto, frente al tema en consulta, dispuso:

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 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;

² 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



b) La incapacidad ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo, (...).

Ahora bien, para efectos de liquidar vacaciones y prima de vacaciones, el artículo 17 de la norma en comento consagra como factores salariales los siguientes:

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:

- a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;
- b) Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto-Ley 1042 de 1978;
- c) Los gastos de representación;
- d) La prima técnica;
- e) Los auxilios de alimentación y transporte;
- f) La prima de servicios;
- g) La bonificación por servicios prestado.

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.

La misma ley, con relación al pago de las vacaciones, ordena:

ARTÍCULO 18. Del pago de las vacaciones que se disfruten. El valor correspondiente a las vacaciones que se disfruten será pagado, en su cuantía total, por lo menos con cinco (5) días de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado. (Subraya fuera de texto)

Frente a la compensación de las vacaciones, el pluricitado decreto 1045 de 1978, dispone:

ARTÍCULO 20. De la compensación de vacaciones en dinero. Las vacaciones solo 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 solo 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.

Sobre 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 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. (Negrilla y Subrayado nuestro).



Para dar respuesta concreta a sus postulados, me permito transcribirlos, así:

En el pago de vacaciones y compensación se debe pagar:

- 1. vacaciones (15 días hábiles), prima de vacaciones (15 días), bonificación de recreación (2 días de salario) y compensación de vacaciones (15 días hábiles).*
- 2. Vacaciones (15 días hábiles), prima de vacaciones (15 días), bonificación de recreación (2 días de salario) y en la compensación de vacaciones (15 días hábiles), prima de vacaciones (15 días) y bonificación de recreación, caso en el cual se cancela doble los conceptos de prima de vacaciones y bonificación de recreación*

Haciendo énfasis que la compensación de las vacaciones es la excepción a la regla y solo es viable cuando el empleado es retirado definitivamente del servicio o, por necesidades del servicio, evento en el cual procede, solo si el jefe del organismo lo estima necesario para evitar perjuicios en el servicio público y solo procede por un año.

En este último evento al empleado que se le compensa las vacaciones se le paga Vacaciones (15 días -incluidos 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) + Prima de vacaciones + Bonificación por recreación + los días trabajados correspondientes al periodo de vacaciones, sin que puedan ser pagados nuevamente los factores salariales que fueron reconocidos y pagados al momento de concederse las vacaciones.

No obstante, lo anterior, la entidad debe tener en cuenta el pronunciamiento de la Corte Constitucional en el sentido que la finalidad de las vacaciones es permitir que el trabajador efectivamente descanse, así como la Directiva Presidencial 08 de septiembre de 2022, sobre austeridad del gasto, que prohíbe la compensación de vacaciones en empleos de nivel nacional e invita a las entidades territoriales a no compensar el periodo de vacaciones sino a otorgarlo.

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