



Función Pública

Concepto 016971 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000016971

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000016971

Fecha: 19/01/2021 03:30:49 p.m.

Bogotá D.C.

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. La orden de aislamiento por un contacto positivo para COVID 19, interrumpe las vacaciones. RAD. 20219000018412 del 14 de enero de 2021.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual informa que se encontraba en período de vacaciones y se contagió con el coronavirus COVID 19, por lo cual, no pudo disfrutar de sus vacaciones y compartir con su familia, teniendo en cuenta que está aislada totalmente, se pregunta, que debe hacer para que la entidad le tenga en cuenta que no pudo disfrutar de sus vacaciones, me permito manifestarle lo siguiente.

El Decreto Ley [1045](#) de 1978, establece lo siguiente:

«ARTÍCULO 8º. 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.

Sobre el tema del descanso en virtud de las 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

suelo 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.» (Subrayado fuera de texto).

Así mismo esta Corporación en sentencia C-019 de 2004, señaló:

«El derecho al descanso conviene entenderlo como la oportunidad que se le otorga al empleado para reparar sus fuerzas intelectuales y materiales, para proteger su salud física y mental, para compartir con su familia mayores y mejores espacios de encuentro fraternal, para abordar actividades idóneas al solaz espiritual, para incursionar más en la lectura y el conocimiento, y, a manera de posibilidad estética, para acercarse paulatinamente al hacer artístico en sus múltiples manifestaciones.»

De conformidad con lo expuesto, una vez cumplido el año de servicios, los empleados tienen derecho al descanso remunerado por vacaciones, entendido como el periodo en que el empleado podrá reparar sus fuerzas intelectuales y físicas.

El artículo 15 del Decreto 1045 ibidem, establece que las vacaciones se podrán interrumpir por las siguientes causales:

«(...)

a. Por necesidad en el servicio;

b. Por 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. Por incapacidad ocasionada por maternidad o aborto, siempre que se acredite en los términos del ordinal anterior;

d. Por el otorgamiento de una comisión;

e. Por el llamamiento a filas.»

Así las cosas, se tiene que las causales para la interrupción de las vacaciones, están taxativamente enunciadas en la Ley, por lo que sólo en esos casos, será posible interrumpirlas.

Ahora bien, es importante destacar que, en el Decreto Ley 491 de 2020, mediante el cual el Gobierno Nacional contempló una serie de medidas con ocasión a la declaratoria de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID 19, no se ha modificado las normas que regulan las prestaciones sociales a favor de los empleados públicos, como es el caso de lo previsto en el Decreto Ley 1045 de 1978; por consiguiente, los organismos y entidades deben dar cumplimiento a lo normado en el ordenamiento jurídico, para tomar las decisiones a que haya lugar en el marco de la vinculación laboral de los empleados públicos; que para el caso en concreto, con relación a la interrupción de las vacaciones, será lo dispuesto por el artículo 15 del Decreto 1045 de 1978.

En consecuencia, en criterio de esta Dirección Jurídica se considera que dentro de los casos a interrumpir las vacaciones está la de incapacidad ocasionada por enfermedad, por lo tanto, para el presente caso no es procedente que se interrumpan las mismas, en razón a que no existe una incapacidad expedida por el correspondiente servicio médico.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Luz Rojas

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:28:25