



Función Pública

Concepto 442611 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000442611

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000442611

Fecha: 13/12/2021 12:12:22 p.m.

Bogotá D.C.

REF: PRESTACIONES SOCIALES. Vacaciones. ¿Cuál es el tiempo mínimo de disfrute de las vacaciones antes de que puedan ser interrumpidas por necesidades del servicio? Rad: 20219000717182 del 25 de noviembre de 2021.

Acuso de recibo la comunicación de la referencia, por medio de la que consulta cuál es el tiempo mínimo de disfrute de las vacaciones antes de que puedan ser interrumpidas por necesidades del servicio; al respecto, me permito indicar:

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.

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 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." (Subrayado fuera de texto).

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 que 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.

De acuerdo con lo anterior podemos señalar de forma general, que 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.

Anotado lo anterior, frente a su interrogante se concluye que si se trata de aplazamiento de las vacaciones, este deberá darse antes de que el empleado inicie el disfrute; y si se trata de interrupción, la norma únicamente establece su procedencia si ello obedece a la necesidad del servicio, pero no determina que haya un tiempo mínimo de disfrute para que puedan ser interrumpidas.

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

Proyectó: Nataly Pulido

Revisó: Harold Herreño Suarez

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 22:02:40