



**Función Pública**

# Concepto 124991 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000124991\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000124991

Fecha: 09/04/2021 04:41:33 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS - Vacaciones. Radicado No. 20219000161462 de fecha 25 de marzo de 2021.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública. En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual plantea algunos interrogantes relacionados con el disfrute de las vacaciones de un funcionario que ostenta el cargo de Jefe de Control Interno, me permito manifestarle que los mismos serán resueltos en el mismo orden consultado:

Previo a desarrollar el tema es necesario mencionar que el Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND). Es importante indicar que en el PAV se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa, y no las vacantes temporales de carrera administrativa, de la Rama Ejecutiva tanto de orden nacional como territorial, por lo cual la situación administrativa de las vacaciones no se debe incluir en el referido plan.

Realizada la anterior precisión daremos tramite a los interrogantes atinentes a las vacaciones.

1. ¿Quién define la fecha en que el empleado debe salir a vacaciones?

En primer lugar, respecto de las vacaciones, 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.

**ARTÍCULO 13. DE LA ACUMULACIÓN DE VACACIONES.** Sólo se podrán acumular vacaciones hasta por dos años, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidades 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”.

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 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.”* (resalto 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.”*

El Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección “A”, mediante fallo del 27 de abril de 2010, radicación No. [17001-23-31-000-2010-00041-01](#), se pronunció al respecto:

*“Sea lo primero indicar que en el ámbito del derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas, se desenvuelven ciertas prerrogativas esenciales, como la remuneración, la seguridad social y el descanso o vacaciones, entre otras.*

*El derecho al descanso consiste en el derecho de todo trabajador a cesar en su actividad por un período de tiempo, y tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona e integrante de un grupo familiar. El descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y, por ende, debe entenderse como uno de los derechos fundamentales del trabajador.*

La Sala Plena de la Corte Constitucional, afirmó que “uno de los derechos fundamentales del trabajador, es el descanso, el cual está definido por el Diccionario de la Real Academia como quietud o pausa en el trabajo o fatiga”. En efecto, la ius fundamentalidad de este derecho se deduce de la interpretación sistemática de los artículos 1º, 25 y 53 de la Carta, en tanto el descanso es una consecuencia necesaria de la relación laboral y constituye unos de los principios mínimos fundamentales del trabajo.

*Del mismo modo, el descanso periódico retribuido es un derecho irrenunciable del trabajador, que a veces de la Organización Internacional del Trabajo "se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas. "*

*El propósito principal de las vacaciones es permitir el descanso de los trabajadores cuando éstos han laborado por un lapso considerable de tiempo, con el objetivo de recuperar las fuerzas perdidas por el desgaste biológico que sufre el organismo por las continuas labores y, además, asegurar con dicho descanso, una prestación eficiente de los servicios, en aras de procurar el mejoramiento de las condiciones de productividad de la Entidad o empresa.*

(...)

*La Sala también considera, como lo hizo el Tribunal de instancia, que tales medidas no se compadecen con el derecho al goce y disfrute del periodo vacacional que legalmente le asiste a la actora, teniendo en cuenta la injerencia del derecho a las vacaciones en el derecho al trabajo en condiciones dignas, donde el descanso constituye una garantía fundamental del funcionario, además de una prestación social y un derecho económico relacionado con la salud y la seguridad social de las personas, mediante el cual se hace un alto en el camino para renovar fuerzas mediante actividades recreativas, lúdicas, culturales, etc.*

(...)

*Así las cosas, impedir el derecho al goce de las vacaciones por cuenta de restricciones administrativas, no es una gestión que, a veces del a quo, deba soportar la solicitante (...)" .*

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, entre otras actividades de reconocimiento como ser humano, las cuales solo podrán ser aplazadas por razones del servicio, mediante acto administrativo debidamente motivado.

Ahora bien, por regla general en las entidades u organismos públicos se efectúa una programación semestral o anual en la que los servidores públicos acuerdan con la Administración las fechas en las cuales desean disfrutar de las mismas, en ese sentido, se entiende que las vacaciones son previamente concertadas; no obstante, se considera procedente que las entidades autoricen el descanso remunerado al servidor público que lo solicite o la Administración podrá otorgarlas de manera oficiosa.

2. *¿Si el plan anual de vacantes definió una fecha de vacaciones y no le dan cumplimiento, el empleador puede ordenar vacaciones sin consentimiento del empleado?*

Como se indico inicialmente, en el plan anual de vacantes no se establecen las situaciones administrativas como las vacaciones, además también se expuso que la Administración puede otorgar las vacaciones de manera oficiosa, es decir, sin el consentimiento del empleado, atendiendo las necesidades del servicio.

3. *¿En que casos el trabajador puede decidir sobre la fecha en que saldrá a descansar?*

Una vez revisadas las normas que regulan la materia, se puede evidenciar que las mismas no establecen casos específicos en los cuales el trabajador pueda decidir de manera unilateral la fecha en que puede salir al disfrute de las vacaciones.

4. *¿La oficina de control interno esta bajo la dependencia del despacho y para definir la necesidad del servicio para indemnizar las vacaciones se toma la decisión desde este nivel; la oficina de control interno tiene unos periodos y fechas establecidas por norma y además programadas y aprobadas en el plan de acción y plan anual de auditoria, al no contar con mas personal sino con el jefe de control interno, sería una justificación suficiente para no presentar algún informe el que el empleado este en vacaciones o la entidad esta en la obligación de vincular a alguien que haga las vacaciones y cumpla con lo establecido por norma para el periodo de descanso? o el jefe de control interno una vez retorne de sus*

*vacaciones debe atender todo el trabajo que se acumula en su periodo de descanso.*

Al respecto se debe mencionar que la salida de un funcionario al descanso remunerado (vacaciones), no justifica el incumplimiento de los deberes propios del cargo, por lo cual, si la entidad lo considera necesario podrá hacer uso de la figura de los supernumerarios.

Sobre este tema podemos decir que los supernumerarios son auxiliares de la Administración vinculados a ella de manera temporal únicamente en casos de vacancia temporal de los empleados públicos como consecuencia de las licencias o vacaciones. Cabe anotar que estos colaboradores no pertenecen a las plantas de personal permanentes, al respecto el artículo 83 del Decreto Ley 1042 de 1978 estableció;

ARTICULO 83. DE LOS SUPERNUMERARIOS. Para suplir las vacancias temporales de los empleados públicos en caso de licencias o vacaciones, podrá vincularse personal supernumerario.

También podrán vincularse supernumerarios para desarrollar actividades de carácter netamente transitorio.

(...)

La vinculación de supernumerarios se hará mediante resolución administrativa en la cual deberá constar expresamente el término durante el cual se prestarán los servicios y la asignación mensual que vaya a pagarse. (Negrilla propia)

De esta forma y analizado el espíritu de la norma se tiene que: “Las labores que se adelantan por dichos funcionarios supernumerarios son, justamente, aquellas que transitoriamente no pueden ser atendidas por el titular ausente, o aquellas que nadie cumple dentro de la organización por no formar parte del rol ordinario de actividades, por tratarse también de actividades temporales.” (Sentencia Corte Constitucional No. C-401 de 1998).

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://www.funcionpublica.gov.co/eva) en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 de la Ley 1437 de 2011<sup>1</sup>

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: César Pulido.

Aprobó. José Fernando Ceballos.

12602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. Artículo sustituido por el artículo 1° de la Ley 1755 de 2015

---

*Fecha y hora de creación: 2025-09-17 21:40:43*