



# Concepto 373861 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000373861\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000373861

Fecha: 12/10/2021 04:37:02 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS ? Vacaciones. Radicado No. 20219000630692 de fecha 17 de septiembre de 2021.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública. En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual hace alusión a una situación presentada con la solicitud de compensación de vacaciones para usted en calidad de personera municipal y la posterior respuesta por parte del Concejo municipal donde al parecer no autoriza la compensación y en consecuencia conceden el disfrute de las vacaciones estableciendo una fecha para el inicio de estas, lo anterior sin contar con el consentimiento o concertación de la fecha programada. Ante lo sucedido solicita: *?de manera urgente, se me de una guía, para aplazar esa fecha en que ellos arbitrariamente me imponen, ya que tengo hasta el 28 de febrero del 2022 para el disfrute, así elegiría yo una mejor fecha para no afectar el trabajo de la personería.? atendiendo lo anterior me permito manifestarle lo siguiente:*

En primer lugar, debemos señalar que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, 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 y/o definir situaciones particulares de las entidades o los funcionarios, aun así nos referiremos de manera general sobre el tema planteado de la siguiente manera.

De manera previa debemos mencionar respecto de las vacaciones que el Decreto Ley 1045 de 1978, establece:

*?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.*

**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?

**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. (Resalto propio)

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 descance. 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 uno de los principios mínimos fundamentales del trabajo.

Del mismo modo, el descanso periódico retribuido es un derecho irrenunciable del trabajador, que a voces 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 voces 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. Las vacaciones solo podrán ser compensadas en dinero en los casos previstos por la Ley.

Así mismo, es importante mencionar que corresponde a la mesa directiva del Concejo (de conformidad con el Artículo 172 de la Ley 136 de 1994) determinar si es necesaria la compensación en dinero o no para evitar perjuicios en el servicio público, en todo caso, solo podrá autorizar la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un año.

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 otorgárselas de manera oficiosa, sin que sea procedente conceder u ordenar el descanso remunerado al servidor público que no ha causado el derecho.

En el caso de empleados con períodos de vacaciones causadas y no disfrutadas en los términos del Artículo 13 del mencionado Decreto Ley 1045 de 1978 (acumuladas), se considera procedente conceder su disfrute de acuerdo con la programación que para efecto haya realizado el empleado público o en forma oficiosa por parte de la Administración.

De acuerdo con todo lo expuesto y teniendo en cuenta que este Departamento Administrativo carece de competencia para dar directrices o guías en situaciones particulares como el cambio de fecha del disfrute de vacaciones de un personero municipal; se recomienda acudir al ente encargado de la autorización (en este caso el Concejo Municipal) para en lo posible concertar una fecha que no afecte la prestación del servicio y que al tiempo sea conveniente para el funcionario.

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. Harold Herreño.

12602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA:

1. Artículo sustituido por el Artículo 1º de la Ley [1755](#) de 2015

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:34:06*