



Función Pública

Concepto 385461 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000385461

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000385461

Fecha: 25/10/2021 11:20:06 a.m.

Bogotá, D.C.

Ref.: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. PROGRAMACIÓN. Vacaciones Radicado. 20212060631662 de fecha 20 de septiembre de 2021.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, mediante el cual pone de presente una situación particular respecto de vacaciones, al respecto y con el fin de atender su solicitud, se proviene a efectuar las siguientes consideraciones de carácter general, y al final se procederá a dar respuesta a cada uno de sus planteamientos:

Sea lo primero señalar que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación, por lo tanto, no somos competentes para pronunciarnos sobre situaciones particulares, sumado a que se desconocen aspectos de tiempo y modo de la solicitud de vacaciones ante los jefes inmediatos o superiores.

Sin embargo, nos permitimos referirnos frente al objeto de su consulta, en lo siguiente:

El Decreto 1045 de 1978, establece lo siguiente frente a las vacaciones:

«ARTICULO 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.

(...)

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

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.» (Subrayado fuera d texto)

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.» (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.»

Sobre el tema materia de estudio, recientemente 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 sobre el caso de una empleada a quien se le negó sus vacaciones por carecer de presupuesto para reemplazarla por otra funcionaria en su período de descanso, disponiendo lo siguiente:

«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”[1]. En efecto, la ius fundamentalidad de este derecho se deduce de la interpretación sistemática[2] 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. [3]”.

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 período 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 período 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.

Por regla general, las vacaciones deben ser solicitadas o concedidas de oficio dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho; sin embargo, señala la norma que se podrán acumular vacaciones hasta por dos años, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidades del servicio.

Ahora bien, en cuanto al término de la prescripción del derecho a vacaciones, el artículo 23 del Decreto 1045 de 1978 dispone: *DE LA PRESCRIPCIÓN. Cuando sin existir aplazamiento no se hiciere uso de vacaciones en la fecha señalada, el derecho a disfrutarlas o a recibir la respectiva compensación en dinero prescribe en cuatro (4) años que se contarán a partir de la fecha en que se haya causado el derecho.*

(...)

Respecto del término de prescripción, el derecho a disfrutarlas o a recibir compensación por las vacaciones prescriben en un plazo de cuatro (04) años, contados a partir de la fecha en que se haya causado el derecho.

En consecuencia, la ley sólo permite que se acumulen dos (2) períodos de vacaciones, cuando haya necesidad del servicio y siempre que esto obedezca a aplazamiento de las vacaciones decretado por resolución motivada.

De esta forma, podemos colegir que se pueden acumular vacaciones hasta por dos años, siempre y cuando el aplazamiento obedezca a la necesidad del servicio.

Al respecto, es pertinente indicar que Mediante Directiva Presidencial No. 6 del 2 de diciembre de 2014, el Presidente de la República, informó a los Ministros, Directores de Departamento Administrativo, Superintendentes, Directores, Gerentes, Presidentes de Entidades Descentralizadas de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y servidores públicos en general, que con el fin de racionalizar los gastos de funcionamiento del Estado dentro del marco del plan de austeridad, para lo cual en el literal b) del numeral 2º, expresó que como regla general las vacaciones no deben ser acumuladas ni interrumpidas sin motivo legal realmente justificado y no podrán ser compensadas en dinero, salvo retiro del funcionario. El funcionario encargado de otorgar las vacaciones debe reconocerlas de oficio si no le son solicitadas dentro de un término prudencial una vez se causen.

Así mismo la Directiva Presidencial No. 09 de 2019, estableció: Por regla general, las vacaciones no deben ser acumuladas ni interrumpidas. Solo por necesidades del servicio o retiro podrán ser compensadas en dinero.

Las vacaciones se pierden únicamente cuando no se ejerce el derecho a ellas y ese derecho prescribe. De tal manera, que el disfrute de cada período de vacaciones, o la respectiva compensación en dinero, prescribe en cuatro años, contados a partir de la fecha en que se haya causado el derecho, o a partir de la fecha del aplazamiento consagrado en el respectivo acto administrativo.

Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente, la entidad podrá autorizar el disfrute de las vacaciones que ha causado el empleado objeto de consulta, siempre y cuando el derecho no se encuentre prescrito, es decir que no hayan transcurrido 4 años al primer periodo acumulado.

En consecuencia, en criterio de esta Dirección Jurídica se considera procedente que un empleado público disfrute hasta dos periodos de vacaciones continuos. En ese sentido, únicamente podrá acumular vacaciones hasta por 2 años.

Con fundamento en las consideraciones que se han dejado efectuadas, se procederá a dar respuesta a cada uno de sus planteamientos, en el mismo orden en que fueron formulados, así:

Dado que el disfrute de vacaciones que se dio comenzando año 2021, corresponde a años pendientes por disfrutar de períodos causados con antelación. Puede nuevamente salir el funcionario a su período de vacaciones en la misma vigencia 2021, pero del derecho que causó en el último año (2020-2021), es decir, puede salir a vacaciones dos veces en el mismo año, teniendo en cuenta que los períodos de disfrute de estas vacaciones corresponden a años diferentes a los que se causó su derecho, y teniendo en cuenta que no hay necesidad de servicio de dichos funcionarios.

R/. La entidad podrá autorizar el disfrute de las vacaciones que ha causado el empleado objeto de consulta, siempre y cuando el derecho no se encuentre prescrito, es decir que no hayan transcurrido 4 años al primer período acumulado.

En ese orden de ideas, se considera procedente que un empleado público disfrute hasta dos períodos de vacaciones continuos, de conformidad con el marco legal que se ha dejado descrito.

Si los funcionarios no solicitan su fecha de disfrute de vacaciones una vez cumplan el tiempo en la presente vigencia, puede la administración de manera oficiosa notificarlos del período de disfrute de ésta, lo anterior en procura de evitar que exista acumulación de vacaciones y garantizar que una vez cumplido el año los funcionarios salgan a disfrutarlas.

R/. Por regla general, las vacaciones deben ser solicitadas o concedidas de oficio dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho; sin embargo, señala la norma que se podrán acumular vacaciones hasta por dos años, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidades del servicio.

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: Ingrid Reyes B

Revisó: Harold Herreño

Aprobó: Armando López C

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:24:14