



Función Pública

Concepto 021031 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000021031

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000021031

Fecha: 18/01/2022 12:50:18 p.m.

Bogotá D.C

REFERENCIA: PRESTACIONES SOCIALES-Vacaciones. Radicación No. 20229000005632 de fecha 05 de Enero de 2022.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual consulta *“Es posible conceder disfrute de vacaciones a un servidor que se encuentra en incapacidad médica”*, me permito manifestarle lo siguiente:

Sobre el tema, el Decreto 1045 de 1978¹, al regular lo relacionado con las vacaciones establece:

“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 15. De la interrupción 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 acrediten en los términos del ordinal anterior;
- d. El otorgamiento de una comisión;
- e. El llamamiento a filas.”

“ARTÍCULO 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.

El decreto, 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.”

En los términos de las disposiciones transcritas, entre las causales del decreto, interrupción de las vacaciones que se disfrutan, está 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; y cuando ocurra interrupción justificada en el goce de vacaciones ya iniciadas, el beneficiario tiene derecho a que no se le decreten o a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha que oportunamente se señale para tal fin, y tanto el decreto, la interrupción 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.

Por otra parte, el Artículo 2.2.5.5.11 del Decreto 1083 de 2015 establece que, una vez conferida la incapacidad, el empleado está en la obligación de informar a la entidad allegando copia de la respectiva certificación expedida por la autoridad competente.

Conforme a lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, en el presente caso, no es procedente decretar el disfrute de las vacaciones una vez conferida la incapacidad por enfermedad por parte de la EPS, el empleado está en la obligación de informar a la entidad allegando copia de la respectiva certificación expedida por la autoridad competente, para efectos de que no se conceda el disfrute y si ya le han sido decretadas, la administración procederá a decretar mediante resolución motivada la interrupción de las vacaciones y la fecha de reanudación de las mismas, por tratarse de un derecho que tiene el servidor.

Sobre la licencia por enfermedad, el Decreto 1083 del 2015¹, cita

“ARTÍCULO 2.2.5.5.12 Duración de licencias por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad. La duración de la licencia por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad, será por el término que se determine en el certificado médico de incapacidad, o por el fijado directamente por la ley que las regula, sin que dicho plazo pueda ser aumentado o disminuido por el servidor o por el empleador.” (Subraya y negrilla fuera del texto)

En ese sentido tenemos que el término de la incapacidad será el que se encuentre estipulado en la certificación médica, sin que sea procedente disminuirlo, aumentarlo o interrumpirlo por el empleador o el empleado y, por lo tanto, no se considera procedente el otorgamiento de las vacaciones mientras el empleado se encuentre incapacitado por la autoridad competente.

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 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 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Christian Ayala

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó. Armando Lopez Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."*

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 09:36:35