



# Concepto 383971 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000383971\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000383971

Fecha: 22/10/2021 10:42:56 a.m.

Bogotá, D.C.

Ref.: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. VACACIONES. Programación. Radicado. 20219000624082 de fecha 14 de septiembre de 2021.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual plantea una situación particular relacionada con la liquidación de un período de vacaciones, se pregunta si pueden ser tomados por ejemplo a partir del día 20 de enero al 15 de febrero, toda vez que, la entidad condiciona al funcionario a no poder disfrutarlas, pues las está solicitando a partir del 16 de diciembre y le dicen que no se puede porque se les dificulta liquidar la planilla de un tiempo en diciembre y otro en enero, y que independientemente siempre deben tomarse en el período sin que se pase al mes siguiente, me permito manifestarle lo siguiente.

Inicialmente es importante señalar que en virtud del Decreto 430 de 2016, este Departamento no funge como un ente de control y tampoco tiene dentro de sus funciones decidir si las actuaciones de las entidades del estado están correctas o si están o no ajustadas a derecho, competencia atribuida a los Jueces de la República.

Ahora bien, el Decreto 1045 de 1978 regula las vacaciones en los siguientes términos:

«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.

(...)

ARTÍCULO 9. DE LA COMPETENCIA PARA CONCEDER VACACIONES. Salvo disposición en contrario, las vacaciones serán concedidas por resolución del jefe del organismo o de los funcionarios en quienes el delegue tal atribución.

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.» (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.

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.» (Subrayado y negrilla 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.» (Subrayado fuera de texto).

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, señala:

“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*

(...)"

(Destacado fuera del texto)

De conformidad con lo expuesto, una vez cumplido el año de servicios, los empleados tienen derecho al descanso remunerado por vacaciones, que 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, teniendo en cuenta el plan de vacaciones formulado al inicio de cada año de común acuerdo con los respectivos empleados y trabajadores de la entidad, con sujeción a las necesidades del servicio y de los servidores públicos.

Además, el jefe de la entidad u organismo o de los funcionarios en quienes delegue la atribución de conceder las vacaciones, podrán hacerlo oficiosamente o a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas, y el valor correspondiente a las vacaciones que se disfruten será pagado, en su cuantía total, por lo menos con cinco (5) días de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado, condición esta que es indispensable para que el empleado o trabajador tenga realmente un descanso para renovar sus fuerzas y la dedicación para el desarrollo de sus actividades.

Por lo tanto, 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; razón por la cual, en criterio de esta Dirección Jurídica el servidor no está obligado a solicitar y obtener el disfrute de las vacaciones dentro de un mismo mes.

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

2

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:23:48*