



# Concepto 384491 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000384491\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000384491

Fecha: 18/10/2022 05:23:02 p.m.

Bogotá D.C.

**PRESTACIONES SOCIALES.** Vacaciones. Interrupción de vacaciones. RAD. 20229000489962 del 21 de septiembre de 2022.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual consulta «*(...) si cuando se le interrumpen las vacaciones a un funcionario habiéndole ya liquidado los 15 días y el funcionario disfrutado 8 de los 15, entiendo que no se le debe solicitar reintegro de los días restantes liquidados. la pregunta es al haberle ya liquidado todos los días el funcionario que se reintegra antes del término de sus vacaciones debe ganar igual el salario por los días que se le ha reintegrado, siendo así no quedarían doblemente pagos esos días.*», me permito manifestarle lo siguiente.

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.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta.

El Decreto 1045 de 1978 regula las vacaciones para los empleados públicos y trabajadores oficiales de los órdenes nacional y territorial, 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 sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones.”

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 acredite 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. 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.» (Destacado nuestro)

Dentro de nuestra legislación, las vacaciones están concebidas como prestación social y como una situación administrativa, la cual consiste en el reconocimiento en tiempo libre y en dinero a que tiene derecho todo empleado público o trabajador oficial por haberle servido a la administración durante un (1) año.

Las vacaciones conllevan como finalidad primordial procurar por medio del descanso la recuperación física y mental del servidor público, para que éste regrese a sus labores en la plenitud de sus capacidades y pueda contribuir eficazmente al incremento de la productividad del correspondiente organismo o entidad.

De acuerdo con lo anterior, debe decirse que en las vacaciones se presenta la cesación transitoria en el ejercicio efectivo de las funciones y, por ende, la no concurrencia al sitio de trabajo durante un período señalado con antelación, razón por la que el empleado, pese a que no pierde la vinculación con la administración, no está percibiendo salario propiamente dicho, sino el pago de esta prestación social.

Es importante señalar que, durante el tiempo que la persona se encuentra en vacaciones, no recibe salario propiamente dicho, sino que se le reconoce el descanso remunerado, por esta razón, se le pagan por adelantado los días que va a salir a descansar (resultado de la sumatoria de los días hábiles en el calendario), de modo que, una vez el empleado se reintegra a las labores, se le reconocen los días efectivamente laborados, ejemplo:

El empleado sale a disfrutar sus vacaciones el 1 de diciembre, las cuales se terminarán el 22 de diciembre, contando los quince días hábiles (de modo que se reconocen como descanso remunerado esos 22 días calendario; los cuales se pagan por adelantado), una vez el empleado se reintegra a sus labores el día 23 de diciembre y al momento de cancelar la nómina, la entidad le reconoce los días efectivamente trabajados en el mes (es decir, (ocho 08 días); de modo que al momento de salir a disfrutar las vacaciones se pagan: 22 días de descanso remunerado más los quince días de la prima de vacaciones, y al regresar a laborar, ese mes sólo se le pagan los ocho (08) días que asistió al trabajo.

Ahora bien, respecto a la interrupción de las vacaciones, es importante reiterar que las vacaciones sólo podrán ser interrumpidas, una vez se ha iniciado su disfrute, por las causales señaladas expresamente en la norma como son: necesidades del servicio, incapacidad ocasionada por enfermedad, accidente de trabajo o maternidad, por el otorgamiento de una comisión o por el llamamiento a filas. De modo que no se encuentra como una de las causales para interrumpir las vacaciones, el hecho de que el empleado o el trabajador así lo soliciten, en consecuencia, no sería viable disfrutar los 15 días de vacaciones de manera intermitente por solicitud del servidor público.

Así las cosas, cuando a un servidor se le interrumpen las vacaciones, previamente el pago se ha efectuado, por lo que lo único que le queda pendiente al servidor público es el disfrute de los días de vacaciones que fueron interrumpidos.

Con fundamento en lo anteriormente expuesto, cuando la administración interrumpe las vacaciones de un servidor público por necesidades del servicio, se debe proceder de la siguiente manera:

Como la administración anterior al inicio del disfrute de las vacaciones ya reconoció y pagó el total correspondiente a los días de vacaciones, aunque se hubieran interrumpido las mismas, no deberá reconocerse asignación adicional; esté se volverá a reconocer en la fecha que se tenía establecida en el acto administrativo como fecha de reintegro a las labores. Ejemplo:

Si el servidor público solicita vacaciones del 24 de agosto al 11 de septiembre de 2020, y las mismas fueron interrumpidas a los dos (02) días de su inicio, es decir el 26 de agosto, a pesar de que el empleado se reintegre a sus funciones, la entidad nominadora le corresponderá realizar nuevamente el pago a partir del 12 de septiembre hasta el 30 de septiembre, que para el caso serían 19 días de trabajo.

Así mismo, y dado que al servidor público le queda pendiente el disfrute de los días de vacaciones que fueron interrumpidos, para el ejemplo anterior, quedarían trece (13) días pendientes de disfrute, serán remunerados común y corriente a pesar de estar disfrutando las vacaciones.

Finalmente, se considera que la interrupción no deberá generar impacto en el reconocimiento de la nómina.

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 <https://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: Luz Rojas

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

#### NOTAS DE PIE DE PÁGINA

Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:26:49*