



Función Pública

Concepto 44291 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20156000044291

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000044291

Fecha: 17/03/2015 02:10:24 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: PRESTACIONES SOCIALES.- VACACIONES.- Interrupción, aplazamiento e indemnización de las vacaciones. RAD.: 20152060024972 de fecha 10 de Febrero de 2015.

En atención a la consulta de la referencia, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

PLANTEAMIENTO JURIDICO

¿Es viable que en caso de interrupción de unas vacaciones se indemnicen las mismas a un empleado público? ¿En qué casos es viable la compensación de las vacaciones de un empleado?

FUENTES FORMALES

Para abordar el planteamiento jurídico es pertinente realizar un análisis del Decreto 1045 de 1978 y Sentencia de la Corte Constitucional pertinente a su consulta.

ANALISIS

Frente al disfrute y la interrupción de las vacaciones, el Decreto 1045 de 1978, 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, dispone:

“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. (...)”

De acuerdo con la norma transcrita, los servidores públicos tienen derecho a 15 días de vacaciones al cumplir un año de servicios, las cuales deberán ser concedidas mediante acto administrativo de manera oficiosa o a petición del interesado.

Por otra parte, frente al tema de interrupción de las vacaciones, el Decreto 1045 de 1978, establece:

“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. (...)”

De acuerdo con lo anterior, una vez el servidor público ha iniciado el descanso de su período vacacional, la entidad podrá interrumpir las mismas por los eventos arriba descritos, entre ellos por necesidades del servicio, por enfermedad general o por el otorgamiento de una comisión.

Cabe agregar, que en virtud de lo plasmado en el artículo 16 del citado decreto, la interrupción surge cuando ya se ha iniciado el goce de las vacaciones, y debe ser decretada mediante resolución motivada; por consiguiente, 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.

Por otra parte, frente al aplazamiento de las vacaciones, el Decreto 1045 de 1978, establece:

“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”

De acuerdo con lo anterior, si la entidad ha programado y pagado lo correspondiente a las vacaciones de un servidor público y este no ha iniciado su disfrute, la entidad podrá aplazarlas por necesidades del servicio, dicho aplazamiento deberá plasmarse en un acto administrativo

motivado y constará en la hoja de vida del servidor público.

Ahora bien, frente a las diferencias entre aplazamiento e interrupción de las vacaciones, está Dirección Jurídica ha manifestado:

“El aplazamiento de las vacaciones ocurre cuando el jefe de la entidad o la persona delegada por éste, habiendo otorgado las vacaciones, y sin que el servidor público haya iniciado el disfrute, las aplaza por razones del servicio.

A la luz del artículo 14 del Decreto 1045 de 1978, el aplazamiento se debe decretar por resolución motivada y se hará constar en la respectiva hoja de vida del funcionario o trabajador.

Por el contrario, la interrupción de las vacaciones ocurre cuando el servidor público se encuentra disfrutándolas y el jefe de la entidad o la persona delegada por este, ordena mediante resolución motivada la suspensión del respectivo disfrute; siempre y cuando se configure alguna de las causales definidas en el artículo 15 del decreto mencionado...

(...)

En este caso, la ley prevé que 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.

Por esta razón, 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.”¹

De acuerdo con las anteriores disposiciones, puede concluirse que las vacaciones están concebidas como prestación social y como una situación administrativa, consistente 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.

Respecto de la compensación de las vacaciones, el Decreto 1045 de 1978², dispone:

“ARTÍCULO 20 - DE LA COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO. - Las vacaciones sólo 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 sólo 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”. (Subraya fuera del texto).

En relación con este tema 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 nuestro).

CONCLUSIONES

De acuerdo con lo expuesto, es viable concluir que por regla general el empleado público al cabo de una año de labor tiene derecho a gozar de sus vacaciones, el cual tiene como fundamento que el empleado público renueve sus fuerzas y posibilite la dedicación para el desarrollo de sus actividades laborales.

Por otra parte, respecto de la compensación en dinero de las vacaciones, es preciso indicar que estas proceden únicamente en dos situaciones señaladas por la norma: cuando el jefe de la entidad así lo considere necesario para no perjudicar la prestación del servicio a cargo de la entidad, o cuando el empleado se retire de la entidad sin haberlas disfrutado.

Ahora bien, de lo plasmado en su escrito se puede deducir que no medió acto administrativo en el que se ordenara la interrupción de las vacaciones, en ese sentido se entiende que el empleado se reintegra por decisión propia.

Así las cosas, es preciso indicar que en el caso que una entidad pública interrumpa las vacaciones de un empleado público, una vez expedido el acto administrativo que ordene su interrupción no es procedente su compensación, en razón a que se considera que una vez la entidad otorgue las vacaciones, estas deberán ser disfrutadas, en ese sentido, es viable manifestar que la compensación de las vacaciones es una decisión previa al otorgamiento de las mismas y se reconoce como ya se advirtió por necesidades del servicio o en el caso de retiro sin haber disfrutado las mismas.

Finalmente, y atendiendo puntualmente su consulta, es preciso indicar que no se considera pertinente que un empleado público a quien se ha otorgado unas vacaciones se reincorpore al servicio sin que medie acto administrativo de interrupción de las mismas; es decir por decisión propia, en ese sentido se considera que no hay lugar al reconocimiento y pago del mes completo de labor, por cuanto al momento de reconocer las vacaciones y al inicio del disfrute de las mismas, la administración debió pagar el salario en forma anticipada.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEON

Directora Jurídica

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

¹- Cartilla Laboral. Régimen Prestacional y Salarial de Empleados del Sector Público, Diciembre 2012, pág. 27.

²- “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”

Harold Herreño/ JFCA/GCJ-601

600.4.8

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 05:29:49