



Función Pública

Concepto 195031 de 2013 Departamento Administrativo de la Función Pública

20136000195031

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20136000195031

Fecha: 20/12/2013 02:38:48 p.m.

Bogotá, D.C.,

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. - VACACIONES ¿Es viable el aplazamiento o interrupción de las vacaciones? ¿Cuándo se deben reanudar? ¿La incapacidad por enfermedad general, interrumpe las vacaciones? ¿Con cuánto de anticipación la entidad debe comunicar las vacaciones de un empleado público? RAD. 20139000031792 del 26 de Noviembre de 2013.

En atención a la consulta de la referencia, me permito manifestarle:

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.

Ahora bien, de conformidad con lo antes expuesto, es pertinente manifestar que 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 es una causal para proceder a interrumpir las vacaciones que están siendo disfrutadas.

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.

Para el caso concreto, si el empleado público se encuentra disfrutando de sus vacaciones y en pleno goce de las mismas se incapacita, la administración debe interrumpir las vacaciones mediante resolución motivada; el empleado tendrá derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute en el momento en que acuerde con la Administración.

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.

En cuanto a su interrogante, referente a con cuantos días de anticipación debe la entidad comunicar al servidor público sobre la programación de sus vacaciones; es necesario precisar que dentro de las normas de administración de personal del sector público no se evidencia una norma que regule este tema; no obstante, de acuerdo con el artículo 18 del Decreto 1045 de 1978, las vacaciones deberán ser pagadas en su totalidad, por lo menos con cinco días de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

Harold Herreño/ CPHL/GCJ-601

600.4.8

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 08:23:45