

Fundamentos legales de la interrupción de vacaciones

El Decreto 1045 de 1978 en el artículo 15 determina:

“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”.

El artículo 16 de esta misma norma establece:

“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”.

Interrupción de vacaciones por luto

A su vez el Decreto 1083 de 2015 en el Artículo 2.2.5.5.16 establece:

“Cómputo y remuneración del tiempo en la licencia por luto. El tiempo que dure la licencia por luto es computable como tiempo de servicio activo y el empleado tendrá derecho a la remuneración del empleo que esté desempeñando.

La licencia por luto interrumpe las vacaciones, la licencia ordinaria y la licencia no remunerada para adelantar estudios, si el empleado se encuentra en estas situaciones administrativas. Una vez cumplida la misma, se reanudarán las diferentes situaciones administrativas en la que se encontraba el servidor”.

Interrupción de vacaciones por licencia de maternidad

Sobre este punto es pertinente citar el Concepto 29379 de 2018, expedido por el Ministerio de Educación, que expresa lo siguiente:

*“Si bien es cierto, en los regímenes del sector educativo se reconocen los derechos de vacaciones y licencia de maternidad, también lo es que en dicha normatividad no se encuentra regulada la forma de disfrute de los mismos, así como tampoco la circunstancia en la que los dos derechos converjan en el tiempo. Por lo anterior, esta Oficina Asesora en virtud de lo establecido en el inciso segundo del artículo primero del Decreto 1045 de 1978, considera procedente dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 16 de la misma norma, en el sentido de que **el docente puede tomar la licencia de paternidad e interrumpir las vacaciones** que en el momento se encuentre disfrutando; quedando entonces pendiente, por parte del nominador, reconocer el tiempo de vacaciones restantes a que tiene derecho. Por último, tal como lo afirma el consultante, el Ministerio de la Salud y Protección Social se pronunció mediante concepto No. 11509 de enero de 2011, así: "(...), debe indicarse que el objetivo fundamental de la licencia de maternidad, es el otorgar un tiempo en el cual la madre recupere su estado normal de salud y a la vez ese tiempo sea destinado al cuidado del hijo. En este evento, como **la licencia de maternidad y paternidad gozan de una mismo hecho generador**, se tendría que, si la licencia de maternidad interrumpe las vacaciones, lo lógico sería que la licencia de paternidad también las interrumpa, en el entendido de que, de no ser así, se atentaría contra el derecho que tiene el menor a estar acompañado por su padre, derecho que la ley ha concedido a través de la Ley 755 de 2002. No obstante, lo anterior si al presentarse el nacimiento del hijo el padre ya se encuentra en vacaciones y la licencia de paternidad puede disfrutarse sin que pase de los treinta días siguientes a la fecha del nacimiento, lo lógico sería que el padre goce primero de sus vacaciones sin interrumpirlas y luego de la licencia de paternidad". 3. Conclusión Por lo anterior, esta Oficina considera que la paternidad interrumpe el período de vacaciones, siempre y cuando se den los presupuestos establecidos en la referida norma". (Negritillas fura del texto original)*

Vacaciones docentes

El Decreto 1075 de 2015 respecto de la situación administrativa "Vacaciones" de los docentes y directivos docentes, sobre calendario escolar establece en el Artículo 2.4.3.4.1. lo siguiente:

*“Atendiendo las condiciones económicas regionales, las tradiciones de las instituciones educativas y de acuerdo con los criterios establecidos en el presente Título, las entidades territoriales certificadas expedirán cada año y por una sola vez, el calendario académico para todos los establecimientos educativos estatales de su jurisdicción, que determine las fechas precisas de iniciación y finalización de las siguientes actividades: 1. Para docentes y directivos docentes: a) Cuarenta (40) semanas de trabajo académico con estudiantes, distribuido en dos períodos semestrales; b) Cinco (5) semanas de actividades de desarrollo institucional; y c) **Siete (7) semanas de vacaciones.** (...).”* (Negrilla fuera del texto original)