

Bogotá D.C 12 SEP. 2016

1200000 - 161652

Al responder por favor citar esté número de radicado

**URGENTE**

**ASUNTO:** Radicado Ministerio No.: 9145 – 2016  
Liquidación de Vacaciones

Respetado (a) Señor (a):

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto procedente de la Dirección Territorial de Bogota, en la cual Usted solicita información acerca de la liquidación de las vacaciones e interrupción de las mismas.

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto Ley 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos ni dirimir controversias.

El artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo establece el derecho que tienen los trabajadores al reconocimiento y pago del descanso remunerado, indicando que:

*“ARTICULO 186. DURACIÓN.*

*Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen **derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas**”.* (Negrilla y subrayado fuera de texto).

Conforme a la disposición antes citada, una vez el trabajador cumple su año de servicios tiene derecho a quince días de vacaciones y la norma indica que son hábiles, las que se deberán remunerar con el salario que esté devengando el día que comience su disfrute y por ello el ingreso base de liquidación en esta época es exactamente igual al que se tiene en cuenta cuando el trabajador labora normalmente.

Así lo contempla el Artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo el cual establece:

*“ARTICULO 192. REMUNERACION. Modificado por el artículo 8o. del Decreto 617 de 1954.*

**1. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas.** En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras.

2. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidaran con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.” (subrayado y negrilla fuera de texto)

Sin embargo, la misma norma trae una forma especial de liquidación del derecho al descanso remunerado del trabajador y es que en su remuneración NO se tendrá en cuenta el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor de la remuneración de las horas extras, por tanto, se entiende que este factor salarial que lo es de acuerdo a lo normado por el Artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, no entra en el cálculo de la remuneración de las vacaciones.

La normatividad al respecto, tiene su lógica en el sentido que durante el tiempo en que el trabajador descansa por haber laborado al servicio de su empleador durante un año de trabajo, no causa durante su descanso ni trabajo suplementario ni va a laborar en días en que por disposición legal debe descansar y que si el empleador decidiera que debe laborar, tendría que recargarlo como lo ordena la Ley, por ello durante el tiempo en que el trabajador disfruta de sus vacaciones recibe la remuneración de las mismas sin estos factores, por cuanto va a liquidar la remuneración de descanso, llamado vacaciones y posteriormente se reintegre, recibirá la remuneración correspondiente al tiempo restante.

La Honorable Corte Constitucional en la sentencia C-229 de 1996, respecto de la liquidación de las vacaciones preciso lo siguiente:

**VACACIONES**-No inclusión del valor de trabajo en días de descanso/**VACACIONES**-No inclusión del valor de trabajo suplementario

El no incluir en el salario que el trabajador recibe durante el periodo de vacaciones, lo correspondiente al valor del trabajo en días de descanso obligatorio y al valor del trabajo suplementario o de horas extras, obedece a una razón elemental: durante las vacaciones, el trabajador no labora en los días de descanso obligatorio, ni trabaja horas extras. Mal podría, en consecuencia, cobrar por un trabajo que no realiza. Cuando se disfrutan las vacaciones, existe la certeza de que no se trabajará en días de descanso obligatorio, ni habrá trabajo suplementario o de horas extras. Pero, cuando al compensarlas en dinero se toma como base el último salario devengado, es claro que éste puede incluir la remuneración correspondiente al trabajo en días de descanso obligatorio o a las horas extras, si ha habido tal trabajo. Son, como se ve, situaciones distintas, cuyas diversas regulaciones son razonables. (subrayado fuera de texto)

Una vez concedidas las vacaciones, ya sea de oficio o a petición del trabajador, puede presentarse que éstas se vean interrumpidas por disposición del empleador, pero en todo caso, el trabajador no pierde el derecho a reanudar su descanso. Así lo dispuso el Artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala:

**“ARTICULO 188. INTERRUPCIÓN.**

*Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas”.*

Lo anteriormente indicado significa que si el empleador concede las vacaciones, deberá remunerar todo el tiempo que duren las vacaciones con el salario que esté devengando el trabajador al momento de iniciar su disfrute; y si este descanso es interrumpido por el empleador, el trabajador posteriormente tendrá derecho a disfrutar los días faltantes, sin que el empleador deba remunerarlos nuevamente, pues como se indicó anteriormente, las vacaciones son canceladas en su totalidad al momento de salir el trabajador a disfrutar de su descanso.

Por otra parte en cuanto a la compensación y acumulación de vacaciones el numeral 1 del Artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 20 de la Ley 1429 de 2010, establece:

**“ARTICULO 20°. COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES.** *Modifícase el numeral 1 del Artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

*Artículo 189. Compensación en dinero de las vacaciones. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones”.*

Del tenor literal de la norma transcrita, se desprende la facultad del empleador previo acuerdo entre las partes y siempre que sea solicitado por el trabajador de pagar en dinero la mitad de las vacaciones, permitiendo así, el disfrute de la mitad restante.

No obstante, debe precisarse que cuando la norma señala que podrá compensarse en dinero hasta la mitad de las vacaciones, no está haciendo alusión a los períodos acumulados, es decir, recibir en dinero un periodo de vacaciones y disfrutar en tiempo el otro periodo vacacional acumulado, sino a la posibilidad de que de los 15 días hábiles que concede la ley, sea compensado en dinero hasta la mitad.

Ahora bien, pese la posibilidad de compensar en dinero las vacaciones, bajo las anteriores condiciones, debe tenerse en cuenta lo señalado en el Artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual regula la forma en que se pueden acumular los días de vacaciones, al indicar:

**“ARTÍCULO 190.**

- 1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.*
- 2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones, hasta por dos años.*
- 3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.*

4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del presente artículo”.

De acuerdo con la norma precitada, el trabajador puede acumular las vacaciones hasta por dos años, o hasta por cuatro años si se trata de trabajadores especializados, técnicos, de confianza o manejo, con la condición de que goce anualmente por lo menos de seis días hábiles continuos de ellas, los que no son acumulables, es decir, que el trabajador disfruta del descanso vacacional por seis días hábiles y acumula nueve días hasta por dos años o hasta por cuatro años según el caso, y una vez haga uso de su disfrute, tal acumulación pueda realizarse nuevamente.

En consecuencia, el trabajador debe tomar anualmente por lo menos 6 días hábiles de vacaciones, atendiendo a la finalidad perseguida por el legislador, consistente en que el trabajador tome un descanso de su trabajo anual para recuperar fuerzas y energías; máxime cuando la norma es clara en señalar que los 6 días hábiles no son acumulables.

La presente consulta, se absuelve en los términos del artículo 28 la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas dadas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

**ZULLY EDITH AVILA RODRÍGUEZ**

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas  
en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: María Teresa G.

Revisó y Aprobó: Dra. Ligia R / Dra Zully A.

C:\Users\mgill\Desktop\AGOSTO 2016\CONCEPTOS MELBA REVISION\RAD 9145 VACACIONES.docx