



Bogotá D.C.,

08SE2018120300000047927 de 10 de diciembre de 2018
Al responder por favor citar este número de radicado

**Asunto: Radicado 02EE20174106000000064947
Liquidación Vacaciones**

Respetado señor, reciba un cordial saludo:

Ahora bien, en atención a su comunicación radicada en esta Oficina Asesora Jurídica, a través de la cual requiere pronunciamiento de este Ministerio sobre liquidación de vacaciones. Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo*”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así las cosas, este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Frente al caso en concreto:

El Artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo señala:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 1125183
Celular
120



“1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas”

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.

Las vacaciones, no siendo considerada como una prestación social, sino un derecho del trabajador al descanso por haber laborado al servicio del Empleador por espacio de un año se debe remunerar tal como lo indica el artículo 192 del C S del T , en donde claramente se establece que el trabajador durante las vacaciones devenga el salario ordinario, pues se liquidan con el que devengaba el día en que comience a disfrutar de ellas. La misma norma, estipula que, para la remuneración de las vacaciones, no se tendrá en cuenta el valor del trabajo en días de descanso y el valor del trabajo suplementario en horas extras, es decir, si por orden del Empleador se laboró en días de descanso, la remuneración que se cancela por los recargos ni por las horas extras, no se tiene en cuenta al momento de entrar a liquidar las vacaciones, solamente el salario tal como se observó ut supra. La norma a la letra dice:

“Artículo 192- Remuneración

*1. Durante el periodo 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 liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan

Es de aclarar, que la incapacidad independientemente de la duración, no se encuentra dentro de las causales de suspensión del contrato de trabajo; causales que se encuentran en el Artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, Modificado por el Artículo 4 de la Ley 50 de 1990. Siento esto afirmativo, no es posible descontar o afectar el derecho que tiene el trabajador a las vacaciones.

En conclusión, esta oficina considera que, el pago de las vacaciones no podrá verse afectado por la duraciones de la incapacidad por enfermedad o accidente de origen común o profesional, y deberá ser causada como corresponde en el Artículo 186, anteriormente citado.

Si una vez terminada la incapacidad y reintegrado a sus labores, el trabajador solicita el pago en dinero de las vacaciones, deberá darse aplicación a lo dispuesto en el Artículo 20 de ley 1429 de 2010 - modificadorio del numeral 1 del Artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo -, el cual señala que el empleador y el trabajador podrán acordar por escrito y previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011, sustituido por el Artículo 1º de la Ley



1755 de 2015 en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web 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]

DENNYS PAULINA OROZCO TORRES

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

Transcriptor: Amanda. A
Elaboró: Amanda. A.
Revisó/Aprobó: Marisol P.