

Bogotá, D.C. **25 ABR. 2016**

1200000 - **77105**

AL responder por favor citar esté número de radicado

URGENTE

ASUNTO: Radicado ID 85809.-2016
Forma de liquidación de vacaciones.

Respetado(a) Señor(a),

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted, se refiere a una consulta sobre “Forma de liquidación de vacaciones”, para cuyos fines, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 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 individuales ni definir controversias.

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que no hay ninguna contradicción en las normas del Código Sustantivo del Trabajo, para liquidar las vacaciones, pues el Artículo 192 prevé que cuando el salario es variable como en el caso planteado en su consulta, se debe liquidar con el promedio de salario de un año de trabajo.

Así el Artículo 192 a la letra dice:

“ARTICULO 192. REMUNERACION.

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.”

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 la vacación.

La normatividad al respecto, tiene su lógica en el sentido que durante el tiempo en que el trabajador descansa merecidamente 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.

Ahora bien, no existe contradicción alguna, porque cuando el salario es variable, para cancelar la remuneración de las vacaciones, se debe liquidar el promedio de lo devengado, sin los factores salariales antes aludidos, porque el Empleador para pagar la remuneración, no va a liquidar salario, sino que va a liquidar la remuneración de descanso, llamado vacaciones, prescrita en el Artículo 192, transcrito ut supra.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas
en materia laboral de la Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Adriana C.
Revisó: Dra. Ligia R.
Aprobó: Dra. Zully A.

Ruta Electrónica:/C:\Users\lcalvachi\Documents\2016 CONSULTAS\06-04-2016\Alba Lesmes.- ID 85809.- Liquidación vacaciones.docx