



Bogotá D.C.,

Señor:

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE202141060000069463  
Liquidación de Vacaciones.**

En atención a su solicitud, damos respuesta mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a:

*“En ejercicio del Derecho Fundamental de Petición, consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia, reglamentado por la Ley 1755 de 2015 y demás normas pertinentes y complementarias, respetuosamente solicito absolver la siguiente consulta:*

*¿El pago de las vacaciones se debe realizar en el momento en que se inicia o termina su disfrute?*

*¿Es posible fraccionar el pago de las vacaciones?, ¿es decir, se puede cancelar una parte, cuando se inicia este descanso remunerado y otra parte al reincorporarse a su trabajo?*

*¿Si el Reglamento Interno de Trabajo no establece nada sobre las fechas en que se pagan las vacaciones, a qué norma se acude para llenar ese vacío?” (Sic).*

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 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).

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención Presencial**

Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**

**desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde Bogotá:**120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



### Frente al caso en concreto:

Inicialmente, es preciso señalar que la finalidad de las vacaciones, la H. Corte Constitucional en Sentencia C -035 de 2005 consideró como el propósito principal de las mismas lo siguiente:

“Si bien la finalidad de las vacaciones consiste en la necesidad de reponer las fuerzas perdidas del trabajador por “el simple transcurso del tiempo laborado”, como igualmente se pretende con las institucionales laborales del descanso remunerado del domingo y festivos y la jornada máxima legal; el propósito principal de las vacaciones es permitir el descanso de los trabajadores, cuando éstos han laborado por un lapso considerable de tiempo, con el objetivo de recuperar sus fuerzas perdidas por el desgaste biológico que sufre el organismo por las continuas labores y, además, asegurar con dicho descanso, una prestación eficiente de los servicios, en aras de procurar el mejoramiento de las condiciones de productividad de la empresa”.

En ese orden de ideas, la finalidad de las vacaciones como lo considera la citada providencia es que el **trabajador recupere su fuerza de trabajo y el desgaste físico por la prestación de sus servicios en el lapso considerado.**

Así las cosas, el pago de las vacaciones es una de las obligaciones que el Empleador, debe acatar con sus trabajadores, por normatividad expresa. El Artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, el mismo que contempla claramente que los trabajadores tienen derecho a disfrutar 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, norma que a la letra dice:

**“ARTÍCULO 186- 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 un año de prestación de sus servicios tiene derecho a quince (15) días de vacaciones y la citada norma determina que sean hábiles, **las que se deberán remunerar con el salario que esté devengando el día que comience su disfrute.**

Así mismo, esta oficina interpreta que aun cuando la norma no lo regule expresamente el empleador deberá pagar las vacaciones en el término, plazo o fecha pactada para el pago del salario. Motivo por el cual se entendería que, si el trabajador sale a disfrutarlas antes del periodo pactado para el pago de su salario, **el empleador liquidaría y pagaría este descanso con el último salario que el trabajador haya recibido antes del inicio de sus vacaciones.**

No obstante, esta oficina consideramos relevante aclarar, que lo importante es que en el momento en que el trabajador se ausente para tomar sus vacaciones tenga el pago de los días de su descanso.

#### Sede Administrativa

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

#### Atención Presencial

Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

#### Línea nacional gratuita,

**desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde Bogotá:**120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



Para efectos de liquidar las vacaciones el Empleador debe tener en cuenta lo normado por el artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que establece la forma de remuneración de las vacaciones, que devengando un salario fijo, se liquidarán con el salario ordinario que esté devengando el trabajador cuando comienza a disfrutar de ellas y tan solo cuando es variable, se debe tener en cuenta el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior a aquel en que se concedan, así mismo, **excluir de la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras**, en atención a lo normado por la disposición en mención, norma que a la letra dice:

Sobre la remuneración de las vacaciones, el artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo dispone lo siguiente:

**“ARTICULO 192. REMUNERACION.** <Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:>

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 liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan”. (Negrita y subrayado fuera de texto)

El salario para liquidar las vacaciones es aquel que esté devengando el trabajador al momento de empezar el disfrute de las mismas, **excluyendo solamente el valor del trabajo suplementario o de horas extras y el valor del trabajo en días de descanso obligatorio; pero no señala que los días domingos o festivos que se hallen dentro de los 15 hábiles de vacaciones deban descontarse.**

Por tanto, en el valor a pagar por concepto de vacaciones se incluirán los sábados, domingos y festivos, pues solo el valor de la sobre remuneración del trabajo suplementario de horas extras y el correspondiente a días dominicales y festivos laborados serán excluidos de la liquidación de vacaciones.

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención Presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde Bogotá:**120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



En conclusión, como lo señalamos anteriormente y como se observa del numeral 1 del artículo 192, los descuentos a que hace referencia dicho artículo consisten en los días que siendo de descanso obligatorio del trabajador por haber laborado toda la semana, éste presta sus servicios y por lo mismo recibe una compensación por parte del empleador y, por otro lado, el valor de trabajo extra o suplementario que haya realizado el trabajador en el año, por lo que son estos y no otros los valores que a criterio de esta Oficina Jurídica y según el artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo, no deben ser tenidos en cuenta por parte del empleador al momento de efectuar la liquidación de las vacaciones, **pero los días de disfrute de descanso son 15 días hábiles, que para efectos del pagos contabilizan los días calendario.**

Para más 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.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° 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.

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

**MARISOL PORRAS MENDEZ**

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor y Elaboró: Helene M.

Revisó y Aprobó: A. Benavides

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención Presencial**

Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**

**desde teléfono fijo:**

018000 112518

**Celular desde Bogotá:** 120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol