

Bogotá, Colombia,

**ASUNTO: Radicado No. 02EE2023410600000018003**  
**Descuentos Salariales Prohibidos. Vacaciones**

**Respetada Señora, reciba un cordial saludo**

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

*"El empleador le puede descontar un 1 día como no remunerado de las 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 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:**

## DESCUENTO DE DÍAS DE PERMISO EN LAS VACACIONES DEL TRABAJADOR

Con el fin de aclarar sus dudas respecto de la solicitud de días de vacaciones por los trabajadores es preciso aclararle lo siguiente a la consultante:

La naturaleza jurídica de las vacaciones ha sido plenamente expuesta en Sentencia C-035 del veinticinco (25) de enero de dos mil cinco (2005), Magistrado Ponente: Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL, así:

***"Reiteración de jurisprudencia. Sobre el alcance del derecho a las vacaciones en el régimen constitucional y laboral colombiano.***

*10. El artículo 53 de la Constitución Política, contempla como **una de las garantías fundamentales de los trabajadores, el derecho al descanso**. Una de cuyas formas lo constituyen las vacaciones, cuya finalidad esencial es que quien presta sus servicios de manera subordinada por un determinado lapso de tiempo, recupere las energías que gasta en la actividad diaria que desarrolla y de esa manera preserve su capacidad de trabajo, la cual, en muchas ocasiones, se convierte en el único medio de subsistencia de las personas.*

*Así las cosas, **la importancia de asegurar la efectividad del derecho laboral a las vacaciones se encuentra en que permite garantizar el carácter fundamental del derecho al descanso**. Sobre la materia, la Corte ha sostenido:*

*"Uno de los derechos fundamentales del trabajador, es **el derecho al descanso**. El derecho de todo trabajador de cesar en su actividad por un período de tiempo, tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona. El descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y, **por ende, debe entenderse como uno de los derechos fundamentales del trabajador**. La legislación laboral consagra como regla general, la obligación de todo empleador de dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este derecho lo adquieren los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o faltando, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Cuando el trabajador labora menos de treinta y seis horas semanales, la remuneración de su descanso, es proporcional al tiempo*

*laborado. Cuando no se cumplen los requisitos exigidos por la norma en mención, el trabajador pierde el derecho a la remuneración, pero no al descanso que es un derecho fundamental del trabajador, que nace del vínculo laboral”.*

*Como lo ha reconocido esta Corporación, la legislación laboral consagra el derecho a las vacaciones de todos los trabajadores, independientemente del sector al cual presten sus servicios. Así, el Código Sustantivo del Trabajo, dispone en el artículo 186 que los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tendrán derecho a quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Por su parte, el Decreto 3135 de 1968, en el Artículo 8º, determina que los empleados públicos o trabajadores oficiales, tendrán derecho a quince días hábiles de vacaciones por cada año de servicio. “Se tiene entonces que salvo las excepciones que consagre la ley, respecto de trabajadores que laboren en actividades insalubres o peligrosas, la regla general es un período de quince días hábiles de vacaciones, sin que ellas puedan ser compensadas en dinero, pues su finalidad, como se señaló, es que el trabajador recupere sus energías y proteja su salud física y mental, lo que facilitará el desarrollo de su labor con más eficiencia, así como la realización de otras actividades que le permitan su desarrollo integral como ser humano”*

*Las vacaciones, como se ha resaltado por esta Corporación, no pueden ser compensadas en dinero, pues su finalidad no es proporcionarle una remuneración económica al trabajador sino permitirle mediante el descanso recuperar su fuerza y energía de trabajo. Sin embargo, el artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, al reconocer la prohibición reseñada contempló dos excepciones a esa regla general, a saber: (i) Salvo que el Ministerio de Trabajo (ahora de Protección Social), autorice su pago en dinero hasta la mitad de ellas “en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria”; y cuando (ii) el contrato de trabajo se termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, las cuales le podrán ser compensadas en dinero “por año laborado y, proporcionalmente, por fracción de año”3.*

*(...)*

*Mas aún de convertirse el derecho a la compensación en dinero de las vacaciones en una prestación atemporal, se llegaría al absurdo de desconocer la fuente jurídica que le da origen a dicha institución, por la creación de un nuevo hecho que le sirva de causa. Pues si bien el derecho a descansar en tratándose de las vacaciones es de carácter principal, y el de compensarlas en dinero tiene un carácter excepcional, porque sólo se otorga la remuneración económica cuando aquél ya no puede ejercitarse o disfrutarse; siguen siendo derechos de igual naturaleza porque nacen del mismo prepuesto de hecho, consiste en el transcurso de determinado tiempo de trabajo que haga exigible reponer el deterioro sufrido por el*

*trabajador ante jornadas considerables de prestación de servicios. **Decir entonces que las vacaciones compensadas surgen día a día, sin someterse eventualmente a un período mínimo de tiempo, implica desconocer que dicha acreencia debe su origen a la exigencia de permitirle al trabajador recuperar las energías gastadas por la actividad desarrollada a través del descanso, para suponer que se trata de una prestación que emana de la simple vigencia del contrato de trabajo.*** (Negrilla fuera de texto)

En atención a lo anterior, las vacaciones en principio no son negociables, ya que son un derecho constitucional fundamental e irrenunciable del trabajador como lo señala el Artículo 53 de la Constitución, tanto que únicamente se podrán compensar en dinero tal y como lo dispone el Artículo 189 del CST, a petición del trabajador, previo acuerdo por escrito con el empleador, hasta la mitad de ellas, debido a que el legislador ha considerado que es absolutamente necesario que el trabajador se tome un descanso.

En ese sentido, se entendería que no es posible que el empleador conceda al trabajador menos de 6 días continuos de vacaciones tal y como se plasma en su caso concreto, lo anterior, en atención al Artículo 190 del CST el cual señala:

*"ARTÍCULO 190. ACUMULACIÓN*

*1. En todo caso, el trabajador gozara anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.  
(...)"*

Por lo anterior, decir que se le otorgan al trabajador menos de 6 días continuos como lo ordena la ley sin cumplir el período mínimo de tiempo de la norma anteriormente señalada, implica desconocer por parte del empleador que dicho derecho constitucional fundamental del trabajador desnaturalice la finalidad de las vacaciones de permitirle al trabajador recuperar las energías gastadas por la actividad desarrollada a través del descanso, es decir, que no sería permitido para el caso en concreto tomar tan solo 1 día como vacaciones.

Ahora bien, en caso de que el trabajador requiera de un día de permiso, la ley permite otorgar una licencia a los trabajadores quedando a discrecionalidad del empleador para establecer si las remunera o no, de conformidad con el acuerdo al que llegan las partes, lo que establezca el reglamento de trabajo, salvo que exista una convención colectiva que ordene su remuneración, por lo anterior, en el caso de que se cause una de estas, el tiempo empleado puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

En el evento que no esté reglamentadas por el Reglamento de Trabajo, la decisión de otorgar las licencias dependerá de la voluntad y liberalidad del empleador; de ser concedidas o no al trabajador y las condiciones en las cuales serán otorgadas, salvo aquellas que son obligatoriamente remuneradas, establecidas en el CST., en el artículo norma que a la letra dice:

**"Artículo 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL {EMPLEADOR}.** Son obligaciones especiales del {empleador}: "  
(...)

6. <Aparte tachado INEXEQUIBLE, el resto del numeral **CONDICIONALMENTE** exequible> <Ver Notas del Editor>

*Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio\*<sup>1</sup>; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación\*<sup>2</sup>; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada\*<sup>3</sup>; para desempeñar comisiones sindicales\*<sup>4</sup> inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleador} o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. ~~Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del {empleador}.~~*

Por tanto, el empleador no podría descontar de las vacaciones concedidas al trabajador, los permisos concedidos, pues estaría vulnerando no solo las normas de las vacaciones, sino la de los permisos otorgados al trabajador, los mismos que son remunerados cuando se refieren a los casos contemplados en el numeral 6 del artículo 57 del CST., respecto de las obligaciones especiales del empleador, teniendo en cuenta que en lo referente a permisos de distinto origen, solicitados por el trabajador, pueden ser concedidos a discrecionalidad del empleador, remunerados o no, de acuerdo al convenio celebrado entre las partes, situación diferente a las vacaciones, las cuales deben ser concedidas por quince (15) días hábiles consecutivos, en forma remunerada.

El Ministerio del Trabajo cumple entre otras, funciones como la de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, pero carece de competencia para declarar derechos individuales y dirimir controversias laborales, propias de los Jueces, autoridades con competencia exclusiva y excluyente para ello, vedada a los Funcionarios de esta Cartera Ministerial.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web, 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 expide en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, 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 o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

**(FIRMADO EN EL ORIGINAL)**

**Adriana Calvachi Arciniegas**

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

**Elaboró:**

Carolina Mejía Murillo  
Inspector de Trabajo y Seguridad  
Social  
Oficina Asesora Jurídica  
26-07-2023

**Revisó:**

Adriana Calvachi Arciniegas  
Profesional Especializado E  
Coordinadora Grupo Atención de  
Consultas en Materia Laboral  
Oficina Asesora Jurídica  
03-08-2023

**Aprobó:**

Adriana Calvachi Arciniegas  
Profesional Especializado E  
Coordinadora Grupo Atención de  
Consultas en Materia Laboral  
Oficina Asesora Jurídica  
03-08-2023