



Bogotá D.C.,

Señora:

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 05EE202212030000071909
Compensación de Vacaciones en Dinero**

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

“Buenas tardes, la presente es con el fin de solicitar una consulta, dado que por la plataforma directa del ministerio de trabajo en los pqr no está habilitado.

1. Un trabajador, cuyo salario pactado es a destajo, disfrutó de su periodo vacacional 12 días y después al cabo de unos meses, solicito por escrito al empleador que los 3 días restantes sean compensados en dinero, la pregunta es: ¿cuál es la forma de liquidar esos tres (3) días de vacaciones en dinero? Por favor señalarmos la norma” (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



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



Frente al caso en concreto:

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta oficina haciendo uso de la función orientadora en materia de relaciones laborales, procederá a emitir el concepto conforme a la posición que tiene este Ministerio respecto de los temas planteados en su consulta en los siguientes términos generales:

Las Vacaciones

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que las vacaciones, si bien es cierto no son una prestación social como tal sino un derecho consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo, para que el trabajador alejado de toda inquietud relativa a la ejecución de sus labores, recupere las fuerzas perdidas en la ejecución del contrato de trabajo, durante el año al servicio del empleador, para que una vez se reintegre de las mismas, continúe laborando en óptimas condiciones, dadas por el descanso del trabajador.

Las vacaciones indistintamente si el empleador las concede en forma colectiva o individual, deben ser concedidas por quince (15) días hábiles, salvo la excepción contemplada en el artículo 186 Ídem, que señala el término de duración de las mismas cuando a la letra dice:

“Artículo 186. DURACION.

- 1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.*
- 2. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados”.*

Por ello, el empleador es quien tiene la potestad legal de ordenar el disfrute de las vacaciones, cuando él lo determine, cuando el trabajador haya laborado por espacio de un año al servicio del empleador, en atención a la norma que así lo dispone, transcrita con antelación.

“Artículo 187- EPOCA DE VACACIONES.

- 1. La época de vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del 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



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



2. El empleador tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

3. Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones en que el anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.”

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, amén de 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:

“Artículo 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 liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.”

Cabe destacar que la forma de concesión de las vacaciones debe estar incluida en el Reglamento Interno de Trabajo, pues éste es el conjunto de normas que regirán el contrato de trabajo, según lo normado por el artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice:

“Artículo 104 -DEFINICION. Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio”

El artículo 108 Ídem, señala que el reglamento interno de trabajo, debe contener disposiciones relativas a las vacaciones remuneradas, por tanto, si el Empleador en forma consuetudinaria u ocasionalmente desea conceder las vacaciones colectivas, esta situación debe estar contemplada en el reglamento, en atención a lo normado por el numeral 6 de la norma mencionada, la cual a la letra dice en su parte pertinente:

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



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



“Artículo 108 – CONTENIDO - El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

(...)

6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica. (...)

Liquidación de Vacaciones

$$\text{Vacaciones} = \frac{\text{Salario (mensual)} \times \text{tiempo de servicio (días)}}{720}$$

Sobre la compensación de vacaciones, el Artículo 20 de la Ley 1429 de 2010 dispone:

“ARTÍCULO 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”. (Subrayado y negrilla fuera de texto)

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.

Ahora bien, el Decreto 995 de 1968, compilado en el Decreto 1072 de 2015, señala que cuando se autoriza la compensación en dinero de las vacaciones, este pago solo se considera válido, si al momento de efectuarlo, el empleador concede simultáneamente en tiempo los días que no van a ser compensados en dinero de sus vacaciones.

“ARTÍCULO 80. <Artículo compilado en el artículo 2.2.1.2.2.3 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1072 de 2015>
1. Quedan prohibidas la acumulación y la compensación, aún parcial de las vacaciones de los trabajadores menores de diez y ocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben

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





disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

2. Cuando para los mayores de diez y ocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago solo se considerará válido si al efectuarlo el empleador concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados de vacaciones”.

Por lo anterior, es importante concluir que:

Las vacaciones no son salario, ni factor salarial, ni una prestación social sino un descanso remunerado y el empleador debe conceder 15 días hábiles consecutivos y remunerados por cada año de servicio, teniendo en cuenta que se catalogarán hábiles o no según la jornada que haya estipulado el empleador y se haya consagrado en el contrato de trabajo y reglamento, en cumplimiento de la normatividad vigente sobre la jornada máxima legal.

Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas y 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.

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.

Si el contrato de trabajo termina sin que el trabajador haya disfrutado las vacaciones, estas se compensarán en dinero y se pagarán por año cumplido de servicio, y proporcionalmente por fracción de año. Sin haberse dado por terminado el contrato, la compensación en dinero de las vacaciones deben ser acordadas por escrito entre el empleador y el trabajador, previa solicitud del trabajador, para que se pague en dinero hasta el valor correspondiente a la mitad de las mismas.

Es el empleador quien tiene la potestad legal de ordenar el disfrute de las vacaciones, las cuales serán disfrutadas por el trabajador, cuando él lo determine, siempre y cuando el trabajador haya laborado por espacio de un año al servicio del empleador.

Para más 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.

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



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



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: Marisol P 11/01/2023

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



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol