

CONCEPTO 220117 DE 2015

(noviembre 17)

<Fuente: Archivo Ministerio de Trabajo>

MINISTERIO DE TRABAJO

Bogotá D.C.

Asunto: Laboral individual- vacaciones colectivas

Respetado (a) Señor (a):

De manera atenta damos respuesta a su comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual consulta por la posibilidad de tomar vacaciones colectivas inferiores a 15 días, bajo los siguientes términos:

Es menester indicarle respetuosamente que este Ministerio no es competente para declarar derechos ni dirimir las diversas controversias que se presentan en las relaciones de los particulares, pues tales declaraciones resultan ser de competencia exclusiva de la Rama Judicial del poder público a través del Juez competente, de conformidad con lo descrito en el artículo [486](#) del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), el cual consagra:

“ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

(...) Dichos funcionarios - del Ministerio del Trabajo - **no quedan facultados**, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.” (Subrayas y negrillas fuera de texto)

Por lo anterior, se le informa que ésta Entidad no puede decidir o definir la situación particular que se plantea en su consulta, sin embargo, con el fin de orientarlo, le indicamos lo siguiente:

En relación con las vacaciones concedidas de forma colectiva o anticipada, se observa oportuno señalar, que no existe dentro de la legislación laboral colombiana ninguna disposición normativa que de manera expresa las regule.

No obstante que el tema de análisis no tiene una referencia normativa, éste fue objeto de desarrollo jurisprudencial por la Corte Suprema de Justicia, Casación Laboral, Sentencia de septiembre 4 de 1969, la cual señala:

"(...) Pero esas vacaciones le fueron concedidas por la empresa extralegalmente, porque así lo exigía la organización que se había dado a sí misma, conforme a la cual todo el personal debía salir en vacaciones colectivas en esa época del año. Tal conducta no está prohibida por la ley y nada se opone a que el patrono, con criterio amplio y generoso o por razones de simple conveniencia, supere las previsiones que ella consagra. Pero si se dan vacaciones antes de que haya nacido la obligación de concederla, no puede exigirse al trabajador que complete el año de servicio que las causa, ni que reintegre el valor recibido si se retira antes; del propio modo no puede el trabajador pretender que se le otorgue un nuevo período de descanso, aduciendo que es en ese momento cuando se cumplen los presupuestos de la ley que le dan derecho a gozar de él, pues debe entenderse que las vacaciones ya recibidas cubren el lapso servido con anterioridad a

su otorgamiento y tienen, con respecto a él, efecto liberatorio, y que, a partir de su disfrute, comienza a contarse el tiempo que da derecho a un nuevo período vacacional. De esta forma se concilian los intereses de ambas partes, pues, de un lado, la empresa no sufre un nuevo cómputo del tiempo por el cual concedió vacaciones; ni el trabajador, del otro, pierde lo que recibió en caso de retiro antes de cumplir el año de servicio”. (subrayado fuera de texto).

Por consiguiente, al conceder vacaciones antes de que el trabajador complete un año de servicios, es decir de forma anticipada, se deben tener en cuenta los siguientes efectos:

- a. Se deben remunerar con el salario que esté devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas.
- b. Si el contrato termina antes de que se complete el año de servicios no podrá exigírsele al trabajador que reintegre el valor recibido por las vacaciones que disfrutó de forma anticipada.
- c. Cuando el trabajador cumpla el año de servicios no tendrá derecho a que se le otorgue un nuevo periodo de vacaciones; además, en este caso el trabajador tampoco tendrá derecho a que le reajuste con el último salario lo que ya recibió por vacaciones anticipadas.

En consecuencia, si las vacaciones colectivas son concedidas por el empleador, deberá ser remuneradas con el salario que estén devengando los trabajadores al momento del inicio de su disfrute.

Ahora bien, es pertinente indicar que el Reglamento Interno 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, según el artículo [104](#) del Código Sustantivo del Trabajo, y además hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores según el artículo [107](#) del citado código.

Sobre lo consultado el Artículo [108](#) del Código Sustantivo del Trabajo señala:

“ARTÍCULO [108](#). CONTENIDO. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

1. Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.
3. Trabajadores accidentales o transitorios.
4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.
5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.
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.

(...)”

De conformidad con lo dispuesto en la norma y en virtud a su inquietud, nos permitimos

indicarle que el Reglamento Interno de Trabajo debe contener disposiciones normativas referidas al disfrute de las vacaciones, en particular, si serán concedidas de forma colectiva o al cumplimiento de la anualidad de los servicios prestados en virtud de lo dispuesto en el Artículo [186](#) del C.S.T. el cual señala:

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

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.

Ahora bien, el Artículo [190](#) del Código Sustantivo del Trabajo, señala:

“ARTÍCULO [190](#).

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones, hasta por dos años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.
4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del presente artículo”.

De acuerdo con la norma precitada, el trabajador debe tomar anualmente por lo menos 6 días hábiles continuos de vacaciones, atendiendo a la finalidad perseguida por el legislador, consistente en que el trabajador tome un descanso de su trabajo anual para recuperar fuerzas y energías, máxime cuando la norma es clara en señalar que los 6 días hábiles no son acumulables.

Finalmente le indicamos que al ser el contrato de trabajo un acto jurídico celebrado por el empleador y el trabajador de manera consensual, las partes estarán facultadas para convenir la índole del trabajo, las funciones y labores a desempeñar, las condiciones para su desempeño, el sitio en donde ha de realizarse, la cuantía, la forma de remuneración, los períodos que regulen su pago y demás condiciones laborales.

En virtud de dicha consensualidad, puede considerarse que tanto empleador como trabajador tienen la posibilidad de llegar a mutuos acuerdos, siempre que no contraríen la ley ni desconozcan los mínimos establecidos en la legislación laboral.

Así las cosas, le manifestamos que una vez cumplido lo señalado en el Artículo [190](#) del C.S.T. respecto al disfrute de por lo menos 6 días hábiles continuos de vacaciones por año, será el empleador y el trabajador que de mutuo acuerdo convengan la forma de como se concederán los días restantes de vacaciones para cumplir con los 15 días hábiles ordenados por la norma.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo [28](#) 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,

ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en materia de Seguridad Social Integral

Oficina Asesora Jurídica



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior

n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

