

Bogotá, D.C.

08SE202512030000009202
03/03/2025

Señor.

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE202541060000004008 – VACACIONES.

Respetado señor:

En respuesta a su solicitud mediante la cual consulta sobre:

La presente inquietud con respecto al tema de las vacaciones. Si un trabajador de su propia iniciativa, solicita 1 o menos de seis días, por motivos estrictamente personales y que estos le sean descontados de su licencia de vacaciones a la cual tiene derecho por haber laborado 1 año, la empresa le puede autorizar ello y notificarle por carta ?

Esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica solo está habilitada para emitir conceptos generales y abstractos en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los funcionarios de este Ministerio **no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.**

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).

Hecha la precisión anterior, las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de **manera particular y concreta** por disposición legal, por tal razón se procede a resolver los interrogantes de **manera conjunta** mediante las siguientes consideraciones:

Frente al caso en concreto:



Sea lo primero mencionar que las funciones de esta Oficina son las de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas laborales de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta sobre casos puntuales como el planteado en su escrito.

El Código Sustantivo del Trabajo CST., en su artículo 186 establece la obligación del empleador de conceder quince (15) días de vacaciones remuneradas consecutivas por cada año de servicio, norma que 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." (resaltado fuera de texto).

El Código Sustantivo del Trabajo CST., en su artículo 187 señala la potestad del empleador de señalar la época de disfrute de las vacaciones, pero le señala el límite de tiempo que tiene para su concesión, que es el año subsiguiente al de causación del derecho, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

"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

2. El {empleador} tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá la vacaciones ..." (resaltado fuera de texto).

El empleador será quien determine el período en que el trabajador disfrutará de sus vacaciones, ya sea por iniciativa propia o a solicitud de este último, de manera que no se cause un perjuicio en la prestación del servicio. En este sentido, el trabajador podrá solicitar al empleador que fije una fecha específica para sus vacaciones, y será facultad del empleador conceder o no la fecha solicitada.

Por su parte el artículo 190 del Código Sustantivo de Trabajo dispone que los trabajadores anualmente deberán por lo menos disfrutar 6 días hábiles de vacaciones:

"ARTICULO 190. ACUMULACION. <Artículo modificado por el artículo 6o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:>

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 las posteriores, en términos del presente artículo (Resaltado fuera de texto)”

En resumen, la normativa laboral colombiana establece que el trabajador tiene derecho a disfrutar de al menos 6 días hábiles consecutivos de vacaciones. Los días restantes pueden ser fraccionados en períodos más cortos, siempre y cuando exista un acuerdo entre el empleador, al ser el contrato laboral un acuerdo bilateral. No obstante, la decisión final sobre la fecha de las vacaciones recae en el empleador, quien debe velar por no afectar la normal prestación del servicio.

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)

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:

Yurani D Moreno C
Contratista
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Revisó:

Marisol Porras Méndez
Coordinadora
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Aprobó:

Marisol Porras Méndez.
Coordinadora
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica