



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Bogotá D.C.

**Asunto:** Radicado 02EE2019410600000054879

Forma de concesión de vacaciones-responsabilidad del empleador en el reemplazo del trabajador en sus vacaciones

Reciba un Cordial Saludo,

El Ministerio del Trabajo, a través de su Oficina Asesora Jurídica, Grupo Interno de Atención de Consultas en Materia Laboral, habiendo recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted se refiere a una consulta sobre Forma de concesión de vacaciones, esta Oficina se permite de manera atenta, atender los interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Con respecto a sus inquietudes, cabe manifestar que el Empleador es a quien le corresponde disponer la época de vacaciones de sus Trabajadores cuando los mismos hayan prestado un año de servicios, destacando que las vacaciones no son consideradas como una prestación social, sino un derecho del trabajador para descansar con el fin de que recupere las fuerzas perdidas al prestar el servicio y se reincorpore en condiciones apropiadas para el trabajo.

Es preciso informarle que la jornada laboral de los Trabajadores, está regulada en el Código Sustantivo de Trabajo, siendo la que acuerden las partes en atención a lo normado por el artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice:

*"Artículo 158- Jornada ordinaria- La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal".*

La jornada laboral, por tanto, es la que convengan las partes y solo a falta de convenio será la máxima legal, por tanto, en el establecimiento de la jornada laboral, prima el acuerdo de las partes involucradas.



@mintrabajocol

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**  
Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
Teléfonos PBX  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Siendo así las cosas, si entre las partes se convino una jornada laboral, en la que el día sábado, será laborable, o es la máxima legal a falta de convenio, se tendrá este día igualmente para contabilizar las Vacaciones concedidas por el Empleador, en la época en la que él señale para el efecto, vacaciones que tendrán una duración de quince (15) días hábiles consecutivos, en atención a lo normado por el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 ..."* (resaltado fuera de texto)

Por tanto, teniendo en cuenta que para el Empleador que ha acordado con el Trabajador que el día sábado sea laboral, o que la jornada sea la máxima legal, en la que el día sábado es laborable, este día se considerará hábil para contabilizarlo entre los quince días hábiles de Vacaciones, sea cual sea el personal con el que se haya organizado dicha jornada, es decir, tanto para Trabajadores operativos como administrativos.

Por tanto, es cuestión del empleador, quien debe disponer el reemplazo del trabajador cuando disfruta las vacaciones, es decir, el trabajador no debe colocar su reemplazo ni mucho menos remunerarlo, ni tampoco cambiar la novedad por licencias.

El trabajador o se encuentra disfrutando de sus vacaciones o se encuentra en licencia.

cabe manifestar que el Código Sustantivo del Trabajo, establece la concesión de licencia o permiso temporal, regulada en el artículo 51, con efectos de falta de prestación del servicio por parte del Trabajador y la consecuente falta de pago del salario por parte del Empleador, solo en algunas de las circunstancias, v.gr., un viaje, porque cuando se concede por otras razones, debe ser remunerado, conservando en cabeza suya, las obligaciones ya causadas, como también la obligación de pago de aportes al sistema de seguridad social en salud y pensiones, siendo la razón por la cual en esta situación, el Empleador está obligado a pagar los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, durante el tiempo que la novedad dure, pues conserva en cabeza suya los riesgos de enfermedad, vejez y muerte, hoy asumidos por el Sistema de Seguridad Social, con la consecuente potestad, de descontar en forma paulatina y razonable, la cuota parte del Trabajador, cuando se reintegre a sus labores. La norma a la letra dice en su parte pertinente:

*"Artículo 51- Suspensión - El contrato de trabajo se suspende:*

*1 -*

*4 - Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria ..."* (resaltado fuera de texto)



@mintrabajocol

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Tal como se observa, la norma no prescribe el tiempo límite en que el Empleador pueda conceder licencia o permiso temporal, de tal manera que será el acuerdo entre las partes el que prime al respecto o la mera liberalidad del Empleador en su concesión.

El artículo 53 Idem, establece los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, el mismo que a la letra dice:

*“Artículo 53 – Efectos de la suspensión- Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el {empleador} la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del {empleador}, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el {empleador} al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones”*

Cuando se concede licencia remunerada o permiso temporal, por otra razones, contemplados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 57, si bien es cierto no se establece el límite del término de la misma, dejando al acuerdo de las partes este asunto, no hay afectación en los aportes al sistema de seguridad social, pues el trabajador no presta el servicio pero recibe remuneración como si lo estuviera haciendo, habida cuenta de que las razones por las cuales solicita la licencia o el permiso temporal remunerado, no se deben a su voluntad propia, ni a hechos del Empleador, sino a situaciones ajenas a su voluntad que son de tal gravedad para el Trabajador, que la H. Corte Constitucional, al analizar la exequibilidad del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, las asimiló a la calamidad doméstica, señalando la obligación del Empleador de pagar la remuneración pues no puede colocarse cargas adicionales al Trabajador de las que la propia grave situación comporta para él, para adicionarle una más que sería el no recibir su salario, debido a que se afectaría su mínimo vital y el de su núcleo de familia, pues en general lo que el Trabajador recibe

como contraprestación a su servicio lo constituye, carga que el Empleador si la puede soportar, sin que se afecte el equilibrio contractual.

La H. Corte Constitucional, en Sentencia C 930 de 2009, Referencia, expediente D-7754- Magistrado Ponente Doctor Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, estableció lineamientos acerca de la correcta interpretación del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en donde después de un análisis pormenorizado de cada una de las circunstancias en las que el trabajador podría solicitar “licencia o permiso temporal”, la relación laboral comporta iguales obligaciones del empleador tanto en aportes al sistema de seguridad social como parafiscalidad, las que habiendo pago de salario, no se afectaría, pues el trabajador recibe remuneración aun cuando no preste el servicio; norma que en su parte pertinente a la letra dice:



@mintrabajocol

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

"Artículo 57 – Obligaciones Especiales del {Empleador} - Son obligaciones especiales del {empleador}:

1-

6- Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales 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**

..."

(resaltado fuera de texto)

Al respecto, la H. Corte Constitucional, en uno de los apartes de la Sentencia en mención, expresa:

"...

Hoy en día, la norma acusada, el numeral 6o del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, consagra y regula la obligación del empleador de conceder al trabajador las licencias necesarias para atender a varias situaciones como: calamidad doméstica distinta de luto; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación distintos de jurado de votación, clavero o escrutador; comisiones sindicales cuando no se trate de servidores públicos, y entierro de los compañeros, y en todos estos supuestos existen razones de orden constitucional que justifican la limitación de la facultad de subordinación del empleador y lo compelen a reconocer la obligatoria licencia laboral. **En estas situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni al empleador, sino a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o a interpretaciones sobre el alcance del derecho fundamental de asociación sindical, hacer que la carga la asuma el trabajador ya sea económicamente mediante el descuento sobre su salario o en trabajo personal con afectación de su derecho al descanso no resulta**

**conforme a la Constitución, ya que para el trabajador el salario y el descanso son derechos fundamentales irrenunciable, en tanto que hacer recaer esta responsabilidad en el empleador no representa una carga excesiva o desproporcionada que implique un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual.**" (resaltado fuera de texto).

Por tanto, para el caso de la licencia o permiso temporal remunerado, será el hecho mismo que la situación connota, el que dará pie al Empleador para verificar el término de la misma, situación que en cuanto a sus condiciones, debe estar contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo, al ser establecido este requisito en la propia norma en el numeral sexto del artículo 57, transcrito ut supra.



@mintrabajocol

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**  
Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

En efecto, el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que el Reglamento de Trabajo, contendrá aspectos de la forma de ejecución del contrato de trabajo, entre las cuales se encuentra la establecida en el ordinal 6, relativa entre otras cosas a los permisos concedidos por el Empleador, norma que a la letra dice:

*"Artículo 108. CONTENIDO. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:*

*1*

*(...)*

*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 ..."* (resaltado fuera de texto)

Para mayor 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, Ley 1437 de 2011, 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 o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador .

Cordialmente,

**(ORIGINAL FIRMADO)**

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas  
en materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor: M. Di Pietro  
Elaboró: M. Di Pietro  
Revisó: Adriana C.  
Aprobó: Adriana C.

uta Electrónica/C:/Users/scanizares/AppData/Local/Microsoft/Windows/NetCache/Content.Outlook/D92RC7CC/Radicado 02EE201941060000054879 D Guzman.docx



@mintrabajocol

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**  
Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
Teléfonos PBX  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
Puntos de atención  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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

