



Bogotá,

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2022410600000013128 Liquidación Vacaciones.

Respetados señores:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a la forma en que deben liquidarse las vacaciones cuando un empleado sale a disfrutar las vacaciones a partir del 21 de febrero, toda vez que este mes sólo tiene 28 días, 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:

“... como se liquidan las vacaciones en meses que no tienen 30 días, por ejemplo el mes de febrero si un empleado empieza a disfrutar vacaciones desde el 21 de febrero 15 días hábiles?”

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



En principio, aunque la **Legislación Laboral no consagra norma expresa que ordene pagar 30 días de salario mensual**, por analogía con el Derecho Comercial se considera en principio para todos los efectos que el **mes laboral tiene 30 días**. Tanto es así, que aún para la **liquidación de prestaciones sociales**, no se hacen distinciones al respecto, como lo ha sostenido la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación, con fecha de septiembre 16 de 1958, en los siguientes términos:

"Entre los diversos sistemas usados para efectuar la liquidación de la cesantía, figuran dos, que por conducir a igual resultado numérico, son indiferentes, a saber: 1º) Sumar los días de los meses trabajados, tomando el número de jornadas, conocidos como "designación calendario" (enero 31 días, febrero 28, marzo 30, etc), y dividir por 365. 2º) Tomar los meses trabajados como si fueran todos de 30 días y dividir por 360. Se llega con precisión a un idéntico resultado numérico".

En igual sentido, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, con fecha de 4 de marzo de 1999 en el expediente No. 12.503, reiteró los fallos del 12 de septiembre de 1996 expediente No. 9171 y del 20 de noviembre de 1998 expediente No. 13310, en los que manifestó:

"El año que ha de tenerse en cuenta para efectos de jubilación es el de 360 días, por cuanto éstos representan los remunerados al personal vinculado estatutariamente y, además, porque el mes laboral solo se estima en 30 días para efectos fiscales, vale decir que para tener derecho a la pensión de jubilación se requiere haber trabajado 360X20., lo que equivale a 7200 días". (subrayado fuera de texto).

Concluye el Consejo de Estado que:

"En el campo privado el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo contempla de manera enfática que, el salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal, así si para el salario mensual se toma en cuenta el mes de 30 días, lo que multiplicado por doce (12) meses que componen a un año equivale a 360 días, es lógico, indiscutible y correcto, que la misma regla deba aplicarse para las cotizaciones". (subrayado fuera de texto).

De acuerdo con lo anterior, se concluye que, aunque el Código Sustantivo del Trabajo expresamente no regula que el mes sea considerado como de 30 días, en la mayoría de los artículos para liquidar tanto **salario como prestaciones sociales se han tomado todos los meses con 30 días, independientemente de que el mes tenga 31 o 28 días.**

Del pago de vacaciones

Al respecto el Artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo señala:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



“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, como lo indica el Artículo 182 del Código Sustantivo del Trabajo.

“ARTICULO 192. REMUNERACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:>

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.”

Para el caso de la consulta los 15 días de las vacaciones tendrían que pagarse con el promedio de los devengado como salario básico más el promedio de los recargos nocturnos, ya que era lo que venía devengando el trabajador al momento de entrar en su periodo de vacaciones

Con relación a la época de vacaciones el Artículo 187 del Código Sustantivo de Trabajo, establece:

“ARTICULO 187. ÉPOCA 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 las vacaciones. (Subrayado Fuera del Texto)
3. Adicionado por el artículo 5, Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: 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.”

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



Respecto a la remuneración de los días no hábiles, si estos corresponden a días de descanso dominical el pago corresponderá al valor de un día ordinario laboral, esto de conformidad con el artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo

“ARTICULO 173. REMUNERACION. <Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltan al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.”

Si alguno de los días no hábiles corresponde a un día de feria o festivo el pago se debe realizar de conformidad con el artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir igual que un dominical

ARTICULO 177. REMUNERACION. <Artículo modificado por los artículos 1o. y 2o. de la Ley 51 de 1983. El nuevo texto es el siguiente:>

ARTÍCULO 2. La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

De conformidad con las citadas normas, frente al caso particular para liquidar las vacaciones cuando el trabajador(a) comienza a disfrutarlas a partir del 21 de febrero, es preciso advertir que cuando el mes no es de 30 días, como en el caso de los meses que tienen 28, 29 o 31, el pago se hará en todo caso con base en 30 días.

Para efectos laborales, tanto la doctrina como la jurisprudencia han considerado que el mes se entiende de 30 días y el año de 360 días.

Bajo ese presupuesto, todos los conceptos de nómina, incluida las vacaciones, se deben pagar con base en meses de 30 días.

Así, cuando se vaya a determinar la remuneración de las vacaciones en un mes que no tenga exactamente 30 días, se pagará con base en el salario mensual, cualquiera sea el número de días.

La fórmula a tener en cuenta para liquidación de vacaciones es:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



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

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.

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.

Cordial saludo,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Transcribió/Elaboró: MyriamS.

Revisó/Aprobó: MarisolP.

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfono PBX

(601) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular 120

www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol