

Bogotá, D.C.

08SE2026120300000006510  
19/02/2026

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2025410600000103345-  
Vacaciones en días hábiles**

Respetada señora:

En respuesta a su solicitud mediante la cual solicita concepto jurídico y plantea la siguiente consulta

*"¿Para el cómputo de vacaciones en días hábiles debe atenderse exclusivamente a la jornada pactada y efectivamente ejecutada (lunes a viernes), de modo que el sábado no se cuente si no se labora ese día?*

*Un RIT que declare el sábado &#147; laborable&#148; puede prevalecer sobre la jornada real y contractual si en la práctica no se trabaja?*

*Qué lineamientos recomienda el Ministerio para armonizar RIT y práctica, a efectos de garantizar el principio de favorabilidad y la correcta liquidación de las vacaciones?"*

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:**

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, ello le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador más no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracto.

Por su parte el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone las atribuciones y sanciones del Ministerio de Trabajo en el marco de la vigilancia y control, no obstante, se evidencia que los funcionarios del Ministerio de trabajo no tienen dentro de sus competencias facultad 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



# Trabajo

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).

Finalmente, es preciso indicar que en sentencia C 542 de 2005, la Corte Constitucional realiza la distinción entre actos administrativos y conceptos de la administración, definiendo que el acto administrativo es la forma habitual de actuación de la administración, que crea, modifica o extingue derechos u obligaciones para los administrados, mientras que el concepto es una opinión o criterio de la administración que, por regla general, no genera efectos jurídicos directos ni es obligatorio para los administrados.

## **Frente al caso en concreto:**

Sea lo primero señalar que esta Oficina, en cumplimiento del deber legal de tramitar, entre otros, los derechos de petición en modalidad de consulta, tanto de usuarios externos como internos, como lo mencionamos inicialmente, emite conceptos jurídicos de carácter general, abstracto e impersonal sobre normas laborales de naturaleza individual, colectiva, sin que los mismos sean de carácter vinculante, lo anterior, teniendo en cuenta que no puede brindar asesorías jurídicas en casos particulares o concretos, resolviendo controversias jurídicas mediante la declaración de existencia o inexistencia de derechos a favor o en contra de alguna de las partes de una relación laboral del sector privado; pues la declaración de la existencia o no de derechos u obligaciones es exclusiva de los Jueces de la República.

Por regla general el trabajador tiene derecho a un descanso remunerado por haber prestado sus servicios durante un (1) año de servicio, consistente en (15) **días hábiles consecutivos** de vacaciones remuneradas de conformidad con lo señalado en el artículo 186 del C. S del. T., 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)*



# Trabajo

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..."*** (resaltado 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, entendiendo que dichos días hábiles se contarán de acuerdo a la **jornada laboral pactada entre las partes**, es decir, si el trabajador labora de lunes a sábado se entenderá como días hábiles (6 días), en el evento por citar otro ejemplo se labore de lunes a viernes se entenderán por días hábiles (5 días), o en el evento de un trabajador con jornada laboral incompleta por citar otro ejemplo de lunes a jueves se entenderán por días hábiles (4 días), vacaciones que se deberán remunerar con el salario que esté devengando el día que comience su disfrute.

Ahora bien, el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 192 establece la forma de pago de las vacaciones disponiendo que al valor del salario devengado por el trabajador, para efectos de la liquidación de las vacaciones solo se excluye el valor del trabajo en días Domingos y festivos y la sobre remuneración por el trabajo suplementario, valor de las vacaciones que debe ser pagado al momento de inicio del disfrute de las mismas, para el cumplimiento del objetivo que además del descanso remunerado persigue la concesión de las vacaciones del trabajador, que *se relaciona también con los espacios mínimos que se deben reservar al trabajador para sus propias expectativas de vida y para las actividades que le permitan su libre desarrollo personal*, norma que a la letra dice:

*"Artículo 192. REMUNERACION. <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.***



## Trabajo

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.* (resaltado fuera de texto)

En atención a la disposición transcrita, para liquidar y pagar las vacaciones del trabajador se toma el salario devengado por el trabajador y solo se le excluye la sobre remuneración del valor del trabajo en días Domingos y festivos y la sobre remuneración del trabajo suplementario y de horas extras, pese a que los dos valores antes mencionados constituyen salario; valor que debe recibir el trabajador al momento de entrar a disfrutarlas, en atención a lo normado por el artículo 127 del CST., norma que a la letra dice:

*"Artículo 127. **ELEMENTOS INTEGRANTES.** <Artículo modificado por el artículo 14 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>*

*Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones."*

La norma, para el caso, el artículo 192 del CST., excluye la sobre remuneración del trabajo en día Domingo y festivos, es decir, el valor del trabajo en día Domingo y festivos, como la sobre remuneración del trabajo suplementario y de horas extras, para liquidar las vacaciones del trabajador, debido a que durante la época de vacaciones, el trabajador descansa en forma remunerada las horas correspondientes a la jornada ordinaria laboral.

Por ello, el empleador tiene la obligación de pago de las vacaciones anuales concedidas por el empleador dentro del año subsiguiente al de causación del derecho, con base en el salario devengado por el trabajador al momento del inicio del disfrute de las mismas, para que no solamente descansa *se renueven ante el desgaste natural que produce el trabajo (para garantizar mejores niveles de productividad en la empresa)*, sino también para que se cumpla el objetivo de concesión de las mismas el cual *se relaciona también con los espacios mínimos que se deben reservar al trabajador para sus propias expectativas de vida y para las actividades que le permitan su libre desarrollo personal*, lo cual difícilmente podría cumplirse sin el pago anticipado de las mismas, remuneración de las vacaciones de la cual solo se resta el valor del trabajo suplementario y de horas extras, es decir, el pago de horas extras y la sobre remuneración del trabajo en día Domingo y festivos, que el empleador cancela cuando ordena dicho trabajo.



# Trabajo

El Ministerio del Trabajo cumple entre otras, funciones como la de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, pero carece de competencia para declarar derechos individuales y dirimir controversias laborales, propias de los Jueces, autoridades con competencia exclusiva y excluyente para ello, vedada a los Funcionarios de esta Cartera Ministerial.

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

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	María Fernanda Gutiérrez	Profesional Especializado	
Revisado por:	Marisol Porras Méndez	Inspectora de Trabajo	
Aprobado por:	Marisol Porras Méndez	Inspectora de Trabajo	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			