

SEÑOR@

Asunto: Radicado 02EE2025410600000024472
Devolución del pago vacaciones anticipadas

Respetad@ señor@, reciba un cordial saludo.

En el Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, recibimos la comunicación del asunto, mediante la cual solicita concepto sobre lo siguiente:

"Mi empleador tuvo que cerrar la empresa porque estaba reformando. Me envié a vacaciones remuneradas por 3 meses. Tengo contrato a término indefinido. Ya ingresamos hace un año. Pienso renunciar. ¿La pregunta es debo reembolsarle o pagarle estas vacaciones que me adelanto y pagó?" **Cursiva fuera del texto original.**

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.**

Asimismo, 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 A LA CONSULTA REALIZADA:

En respuesta a las inquietudes planteadas en su consulta, procedemos a brindarle la siguiente orientación:

El contrato laboral es por naturaleza de carácter consensual, por lo que las partes estarán facultadas para convenir la índole del trabajo, la jornada laboral, 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 derechos establecidos en la legislación laboral para el trabajador.**

El Código Sustantivo del Trabajo establece que los trabajadores tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio. Durante el periodo de vacaciones, el trabajador debe recibir el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutarlas.

VACACIONES ANTICIPADAS O COLECTIVAS Los empleadores pueden otorgar vacaciones a sus trabajadores antes de que se haya causado el derecho a disfrutarlas, las cuales se conocen como vacaciones anticipadas o vacaciones colectivas, disposición que no está prohibida por la normatividad laboral, por tanto, nada se opone al criterio y las razones de conveniencia por las cuales el empleador otorgue vacaciones anticipadas, se considera que si el empleador, es quien dispone la época durante la cual el trabajador disfruta de las vacaciones, será quien si lo desea disponga las vacaciones anticipadas y/o colectivas para sus trabajadores. Por lo tanto, el empleador debe hacer distinción entre las figuras de las vacaciones anuales, las cuales deben otorgarse dentro del año siguiente a su causación y por ende cancelar con el salario del año de concesión y distinto es implementar la concesión de vacaciones anticipadas o colectivas, para lo cual se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:



Trabajo

1. Las vacaciones deben ser remuneradas al trabajador con el salario que devengue al momento del disfrute.
2. El trabajador no podrá exigir que se le asigne un nuevo periodo de vacaciones luego de cumplir el año de trabajo.

Por disposición legal es el empleador quien determina la fecha en la que el trabajador gozará del descanso remunerado por vacaciones, una vez concedidas y pagadas, el empleador no puede descontar la que habiéndose adelantado cubría el período que iniciaba la causación, es decir, la que le concedió anticipadamente aun cuando no ha cumplido el año calendario para tener derecho a ellas, se retire sea por voluntad propia o por disposición del empleador.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia del 4 de septiembre de 1969 ha señalado lo siguiente:

"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"

Por lo tanto, lo referido por la Corte Suprema señala que no hay lugar a exigir al trabajador que devuelva lo recibido en exceso de vacaciones por la decisión del empleador de otorgarlas anticipadamente.



Trabajo

En caso de controversia, corresponde al Juez la decisión, como autoridad exclusiva y excluyente para declarar derechos individuales y dirimir controversias laborales, competencia vedada a los funcionarios de esta Cartera Ministerial, quienes realizan por competencia labores de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social.

Finalmente, resaltamos que el Ministerio del Trabajo, tiene competencia para realizar labores 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, propia de los Jueces.

Para más 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, 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.

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:
María Antonia Sánchez
Inspector de Trabajo
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Revisó:
Javier Mauricio Muñoz
Contratista
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Aprobó:
Javier Mauricio Muñoz
Contratista
Grupo de Atención de Consultas en Mater
Oficina Asesora Jurídica