

DEPENDENCIA: SECRETARIA JURIDICA	No. Consecutivo 2-S-SJ-202507-00065352
OFICINA PRODUCTORA: SECRETARÍA JURÍDICA Código TRD:9000	SERIE/Subserie: DERECHOS DE PETICIÓN / Código Serie/Subserie (TRD) 9000.27 /

Bucaramanga, 22 de julio de 2025

Doctor
RICHARD ALEXANDER CAICEDO RICO
Asesor de Despacho
Alcaldía de Bucaramanga

ASUNTO: CONCEPTO JURÍDICO – POSICIÓN FRENTE A SOLICITUD DE APLAZAMIENTO DE VACACIONES DEL GERENTE DE EMAB

Cordial saludo,

Por medio del presente me permito dar respuesta a la solicitud remitida por usted con consecutivo 2-S-DA-202507-00065050 del 22 de julio de 2025, emitiendo concepto jurídico frente a la solicitud de aplazamiento de vacaciones del Gerente de EMAB de la siguiente manera:

1. Antecedentes

Mediante sesión de Junta Directiva de la EMAB S.A. E.S.P. se propuso y aprobó por parte de la Presidencia de la misma, el inicio y fin del periodo vacacional del Gerente General de la EMAB S.A. E.S.P., sustentado en argumentos jurídicos y administrativos que se exponen a continuación:

- La necesidad del adecuado descanso físico y mental de los altos Directivos.
- La acumulación de períodos de vacaciones del señor Helbert Panqueva del Gerente de la EMAB S.A. E.S.P.
- La necesidad de permitir una pausa oportuna en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, que favorezcan la reflexión estratégica y facilite la consolidación de los ajustes necesarios para afrontar.
- El hecho de que se cuenta con una persona quien va a reemplazar al señor Helbert Panqueva, la cual cuenta con las capacidades idóneas del cumplimiento de la operatividad y procesos clave de la EMAB S.A. E.S.P., además, que ya viene desempeñando funciones del cargo.

Mediante comunicación del 16 de julio de 2025, el señor Helbert Panqueva solicita la reprogramación del período vacacional, sustentando su petición en la necesidad del servicio, debido a las situaciones que se encuentra enfrentando la EMAB S.A. E.S.P.

Marco Normativo

El artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo establece en su numeral 1 que los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Asimismo, el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo establece que 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. Además, que el empleador dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

De otro lado, el artículo 56 de los Estatutos Sociales de la EMAB S.A. E.S.P., establece:

“ARTÍCULO 56. GERENTE Y SUPLENTE. La sociedad tendrá un gerente con su respectivo suplente. También podrá ser ejercida por la persona que designe la junta directiva para asuntos o proyectos especiales, con las facultades, limitaciones y directrices que ella establezca. El gerente suplente reemplazará al

DEPENDENCIA: SECRETARIA JURIDICA	No. Consecutivo 2-S-SJ-202507-00065352
OFICINA PRODUCTORA: SECRETARÍA JURÍDICA Código TRD:9000	SERIE/Subserie: DERECHOS DE PETICIÓN / Código Serie/Subserie (TRD) 9000.27 /

*principal en sus faltas ocasionales, temporales o absolutas, y a falta de éste por la persona que para tal efecto designe la junta directiva. El gerente (principal o suplente) o el representante legal designado por la Junta Directiva para asuntos o proyectos especiales, tendrá la representación legal de la sociedad, en desarrollo de lo cual deberá responder por la administración y gestión de los negocios sociales. Los funcionarios mencionados están sometidos a las normas del código sustantivo del trabajo y demás normas concordantes. A él están sometidos en el desempeño de sus funciones todos los empleados, excepto el revisor fiscal. La vinculación laboral del gerente (principal) se regulará por un contrato de trabajo cuyo término de duración lo establecerá la junta directiva. El gerente suplente podrá ejercer la representación legal con las mismas restricciones cualitativas y cuantitativas que tenga el principal y las demás funciones de su competencia de una manera conjunta, alternativa o separada. El gerente tendrá voz en las reuniones de junta directiva, pero no voto, ni recibirá remuneración especial por su asistencia.
(...)"*

Por último, el artículo 438 del Código de Comercio, dispone que es atribución de la junta directiva ordenar que se ejecute o se celebre cualquier acto o contrato comprendido dentro del objeto social y para tomar las determinaciones necesarias en orden a que la sociedad cumpla sus fines.

Marco Jurisprudencial

La Sentencia C-710 del 09 de diciembre de 1006, M.P. Jorge Arango Mejía, indicó sobre las vacaciones:

"Es cierto que el trabajador tiene derecho a gozar de un período de tiempo durante cada año laboral, para descansar y emplear ese tiempo en lo que él considere apropiado. Pero también es lógico que el empleador pueda decidir que, por razón de la labor que desempeña el trabajador o por intereses de la empresa, como el aumento de la productividad durante determinada época del año, el trabajador disfrute sus vacaciones en un período del año en que empleador y sus intereses no se vean afectados. Por ello no se desconoce el derecho que tiene todo trabajador a gozar de vacaciones anuales. En este caso, se hace necesario establecer un equilibrio entre los derechos del trabajador y los del empleador, de tal forma, que unos y otros no se vean afectados."

En la Sentencia SU-296 de 2023 de la Corte Constitucional, se estipuló el derecho al descanso como una prerrogativa mínima fundamental que debe ser garantizada a todo trabajador:

"El derecho al descanso es una prerrogativa mínima fundamental que debe ser garantizada a todo trabajador. La Constitución Política y los instrumentos internacionales amparan la posibilidad de que todo empleado (público o privado), luego de prestar sus servicios por un tiempo determinado, interrumpa el desempeño de sus labores para descansar. Esta prerrogativa, cristalizada en el derecho a las vacaciones periódicas pagadas, se fundamenta en tres razones principales: (i) que el trabajador reponga su fuerza de trabajo; (ii) que pueda desarrollar su vida al margen del entorno laboral y, por ende, cultive otras dimensiones de su existencia, y (iii) que ejerza su labor en condiciones óptimas y eficientes."

Concepto Jurídico - Análisis

DEPENDENCIA: SECRETARIA JURIDICA	No. Consecutivo 2-S-SJ-202507-00065352
OFICINA PRODUCTORA: SECRETARÍA JURÍDICA Código TRD:9000	SERIE/Subserie: DERECHOS DE PETICIÓN / Código Serie/Subserie (TRD) 9000.27 /

Conforme a la normatividad y jurisprudencia citada, el empleador tiene la atribución legal de determinar oficiosamente el período de vacaciones, teniendo en cuenta la necesidad del servicio y la efectividad del descanso, en virtud de ello, la junta directiva de la EMAB S.A. E.S.P., determinó el disfrute de dos periodos acumulados de vacaciones del señor Helbert Panqueva, realizando un estudio de la situación actual de la entidad y teniendo quien fuere el reemplazo del Gerente durante dicha época, esto es, una persona capacitada y que se encuentra desempeñando funciones inherentes a dicho cargo. Además de ello, la Junta Directiva también tuvo en cuenta el descanso del trabajador como un derecho fundamental, con el objetivo de que reponga su fuerza de trabajo para que pueda llegar a ejercer y cumplir los fines de la sociedad EMAB S.A. E.S.P. en condiciones óptimas y eficientes.

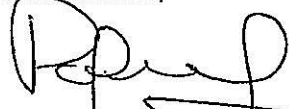
Lo anterior, siendo facultad legal del empleador, decidir sobre la época de disfrute de vacaciones, es una responsabilidad que se le atribuye, para demostrar su liderazgo efectivo y empático, al equilibrar las necesidades operativas con el bienestar de los empleados, fortaleciendo la cultura corporativa y mejorando la estabilidad y bienestar del trabajador.

De otro lado, es importante destacar que la EMAB S.A. E.S.P. es una sociedad comercial con personería jurídica, independiente a sus administradores, como lo es el Gerente, que de acuerdo a los Estatutos Sociales, tiene un suplente el cual lo reemplazará en sus faltas absolutas o temporales, como los son el periodo de vacaciones, incluso, que el suplente del Gerente al ser nombrado en dicho cargo, tiene las mismas facultades del principal y cumple con la idoneidad y la capacidad de asumir las situaciones que se presenten, las cuales serán resueltas de la mano con la Junta Directiva como órgano de administración.

Las consecuencias de no otorgar vacaciones, siendo esto una obligación legal, sería que en el trabajador podría presentar carta de renuncia motivada manifestando que el empleador violó sus derechos mínimos al descanso anual y tendrá derecho a reclamar una indemnización por despido indirecto, que en caso de tener un accidente de trabajo, el trabajador se excuse que la enfermedad o accidente laboral se originó debido a la fatiga laboral imputable al empleador por no otorgarle el disfrute de vacaciones y, por último, podría interponer una queja en el Ministerio de Trabajo para que realice la respectiva investigación, donde sancionaría al empleador por violar los límites máximos de trabajo anual sin descanso.

Sin otro particular,

Atentamente,



PAOLA ANDREA MATEUS PACHÓN
Secretaría Jurídica
Municipio de Bucaramanga

Revisó: Andrés Alfonso Mariño Mesa – Subsecretario Jurídico

Revisó: Blanca Yensi Barrios Barragán – Profesional Especializado