

1200000 83 745

Bogotá D.C., 13 de mayo de 2015

ASUNTO: Radicado No. ID-47723
Incapacidad - vacaciones

Respetada Señora:

Damos respuesta a su comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual señala que trabaja de lunes a sábado y le fueron concedidos 15 días hábiles de vacaciones pero estando en su disfrute fue incapacitada y consulta, si al reanudarse las vacaciones debe ser contado desde el domingo o se deben reponer los días hábiles de vacaciones que faltan para cumplir el periodo, en los siguientes términos:

En primer lugar es oportuno señalar, que en razón de las funciones asignadas por el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio y de conformidad con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, esta Oficina no es competente para declarar derechos ni definir controversias, sino por el contrario, para pronunciarse de manera general y abstracta sobre la interpretación de normas y asuntos que son competencia de este Ministerio.

El artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto a las Vacaciones anuales, señala:

ARTÍCULO 186, 1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a **quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas,**

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

Por su parte, el Artículo 192 del citado Código señala la forma de liquidar las vacaciones, así:

"ARTÍCULO 192. REMUNERACIÓN.

1. Durante el periodo 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 a de horas extras.

2. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de 10 devengado POT el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan. (subrayado fuera de texto.

De la citada disposición normativa, se colige que una vez el trabajador cumple con el año de servicios, el empleador debe concederle el derecho a 15 días hábiles de vacaciones y pagarle estos días o los que corresponda, a) momento en que el trabajador empiece a disfrutarlas, de manera que, cuando el trabajador salga a vacaciones recibirá el salario por los días en que estará ausente del trabajo, en virtud de su descanso, y una vez se reintegre, recibirá la remuneración correspondiente al tiempo restante.

Por otra parte, los días establecidos por la Legislación laboral para el descanso obligatorio remunerado son los domingos y festivos, los cuales está obligado el empleador a conceder al trabajador, según los Artículos 172 y 177 del Código Sustantivo del Trabajo, y a remunerarlos con el salario ordinario de un día, en los términos del numeral 2) del Artículo 174 del citado Código, el cual señala:

"ARTICULO 174.

2) En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado".

De lo expuesto, se infiere que una vez el trabajador cumple con el año de servicios, el empleador debe concederle el derecho a 15 días hábiles remunerados de vacaciones y pagarle estos días, al momento en que el trabajador empiece a disfrutarlas, de manera que, cuando el trabajador salga a vacaciones recibirá el salario por los días en que estará ausente del trabajo en virtud de su descanso.

Lo anterior significa, que el trabajador al momento de iniciar el disfrute de sus vacaciones recibirá el valor del salario por los 15 días hábiles, dentro de los cuales se encuentra incluido el pago de los días de descanso obligatorio (domingos y festivos) que se presenten durante este periodo, en virtud del Artículo 174 del Código Sustantivo del Trabajo.

Una vez concedidas las vacaciones ya sea de oficio o a petición del trabajador, puede presentarse que éstas se vean interrumpidas, pero en todo caso, el trabajador no pierde el derecho a reanudar su descanso. Así lo dispuso el Artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala:

"ARTICULO 188. INTERRUPCIÓN.

Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Lo anteriormente indicado frente al tema objeto de consulta significa, que si el empleador concede las vacaciones, deberá remunerar todo el tiempo que duren las mismas con el salario que esté devengando el trabajador al momento de iniciar su disfrute y si este descanso es interrumpido por una incapacidad, el trabajador posteriormente tendrá derecho a disfrutar los días hábiles faltantes, ya que como se indicó los domingos y festivos son días de descanso remunerado señalados por la legislación laboral.

Finalmente, en caso de conflicto con el empleador, le indicamos que puede acudir ante el Inspector del trabajo.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 25 del Código Contencioso Administrativo, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no son de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordial saludo,

ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención
de Consultas en materia de Seguridad Social Integral