

EL MINISTERIO DE TRABAJO, Emitió Concepto Sobre los Días de Permiso Descontados de las Vacaciones a los Trabajadores Circular KRM No. 069- 23/04 de octubre 2023

Antecedentes:

¿Puede el empleador descontar un día de permiso remunerado o no de las vacaciones?

La naturaleza jurídica de las vacaciones ha sido plenamente expuesta en Sentencia C-035 del 25 de enero de 2005. El magistrado ponente Rodrigo Escobar Gil, en principio relaciona el derecho fundamental al descanso de los trabajadores contemplado en el artículo 53 de la constitución política; menciona que una de las formas de descanso la constituyen las vacaciones, pues es esencial que quien presta sus servicios de manera subordinada por el tiempo determinado que establece la norma, recupere las energías que gasta diariamente en las actividades que desarrolla.

Cabe resaltar que la corte ha sostenido adicionalmente de lo expuesto anteriormente, que el descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo, que el fin del derecho fundamental al descanso, entre otros, es el de proteger la salud física y mental de los trabajadores y así mismo, permitir el desarrollo de las actividades laborales con mayor eficiencia, para así abrir la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona.

Del mismo modo, la corte resalta que la legislación laboral consagra como regla general, la obligación de todo empleador de dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este derecho lo adquieren los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o faltando, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.

Por otra parte, el Ministerio expone que las vacaciones no pueden ser compensadas en dinero, pues su finalidad no es proporcionarle una remuneración económica al trabajador sino permitirle mediante el descanso recuperar su fuerza y energía de trabajo. Sin embargo, el artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, al reconocer la prohibición reseñada contempló dos excepciones a esa regla general, a saber: (i) Salvo que el Ministerio de Trabajo (ahora de Protección Social), autorice su pago en dinero hasta la mitad de ellas "en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria"; y cuando (ii) el contrato de trabajo se termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, las cuales le podrán ser compensadas en dinero "por año laborado y, proporcionalmente, por fracción de año".

Código Sustantivo de Trabajo:

1. Numeral 1 del artículo 186 del Código Sustantivo de Trabajo, establece la duración y tiempo de vacaciones al que tienen derecho los trabajadores; 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por un año de trabajo.

EL MINISTERIO DE TRABAJO, Emitió Concepto Sobre los Días de Permiso Descontados de las Vacaciones a los Trabajadores

Circular KRM No. 069- 23/04 de octubre 2023

2. Numeral 3 del artículo 187 del Código Sustantivo de Trabajo, establece que 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.

Numeral 1 del artículo 190 del Código Sustantivo de Trabajo, resalta que el trabajador gozara anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

4. Numeral 6 del artículo 57 del código sustantivo de Trabajo, expone una de las obligaciones de los empleadores, en este caso, el de conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio...

En resumen:

El descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y, por ende, debe entenderse como uno de los derechos fundamentales del trabajador. Así las cosas, la importancia de asegurar la efectividad del derecho laboral a las vacaciones se encuentra en que permite garantizar el carácter fundamental del derecho al descanso.

Por otra parte, en caso de que el trabajador requiera de un día de permiso, la ley permite otorgar una licencia a los trabajadores quedando a discrecionalidad del empleador para establecer si las remunera o no, de conformidad con el acuerdo al que llegan las partes, lo que establezca el reglamento de trabajo, salvo que exista una convención colectiva que ordene su remuneración, por lo anterior, en el caso de que se cause una de estas, el tiempo empleado puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

Conclusiones:

1. Afirma el Ministerio que, decir que se le otorgan al trabajador menos de 6 días continuos como lo ordena la ley sin cumplir el período mínimo de tiempo de la norma anteriormente señalada, implica desconocer por parte del empleador que dicho derecho constitucional fundamental del trabajador desnaturalice la finalidad de las vacaciones de permitirle al trabajador recuperar las energías gastadas por la actividad desarrollada a través del descanso, es decir, que no sería permitido para el caso en concreto tomar tan solo 1 día como vacaciones.
2. Así mismo, resalta que el empleador no podría descontar de las vacaciones concedidas al trabajador, los permisos concedidos, pues estaría vulnerando no solo las normas de las vacaciones, sino la de los permisos otorgados al trabajador, los mismos que son remunerados cuando se refieren a los casos contemplados en el numeral 6 del artículo 57 del CST., respecto de las obligaciones especiales del empleador, teniendo en cuenta que



KRESTON COLOMBIA
knowing you.



Miembro asociado para Colombia de



**EL MINISTERIO DE TRABAJO, Emitió Concepto Sobre los Días de Permiso
Descontados de las Vacaciones a los Trabajadores**
Circular KRM No. 069- 23/04 de octubre 2023

en lo referente a permisos de distinto origen, solicitados por el trabajador, pueden ser concedidos a discrecionalidad del empleador, remunerados o no, de acuerdo al convenio celebrado entre las partes, situación diferente a las vacaciones, las cuales deben ser concedidas por quince (15) días hábiles consecutivos, en forma remunerada.

Cordialmente,

COMUNICACIONES
Kreston Colombia
Miembros de Kreston Global



KRESTON COLOMBIA
knowing you.



Miembro asociado para Colombia de

