



Concepto 43141

Bogotá, D.C., 13 MAR 2014

ASUNTO: Radicado 13065
Vacaciones

Damos respuesta a la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual consulta, si para efecto de otorgar los días de vacaciones estos deben contarse de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa o teniendo en cuenta el acuerdo efectuado con los trabajadores para no laborar los días sábados. Sobre el particular le informamos lo siguiente:

El artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo establece el derecho que tienen los trabajadores al reconocimiento y pago del descanso remunerado, indicando que:

ARTICULO 186. DURACIÓN.

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas". (Negritas y subrayado fuera de texto)

Teniendo en cuenta lo anterior, para efectos de establecer si el día sábado es o no considerado como un día hábil para el reconocimiento de las vacaciones, nos permitimos indicar que la Sección Cuarta del Consejo de Estado, en Sentencia de Abril 29 de 1983 hizo la siguiente precisión:

".. Días hábiles e inhábiles. Los sábados son días hábiles salvo disposición en contrario. "La sala considera ésta una buena oportunidad para precisar el alcance de las disposiciones sobre los días hábiles e inhábiles. Por regla general los sábados son días hábiles, pero si la administración ha dictado alguna norma general que considera inhábiles los sábados éstos no pueden contarse en los términos de la ejecutoria. Es pues regla de excepción que se aplica al caso de autos". (Negrilla fuera de texto).

De acuerdo con lo anterior, es preciso señalar que si bien es cierto el sábado es considerado en principio como un día hábil, también es cierto que puede considerarse como un día no hábil siempre que el "empleador así lo haya establecido.

En esta medida, resulta oportuno acudir a lo establecido en el Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual determina el contenido del Reglamento Interno de Trabajo, y en cuyo numeral 40 se señala que deberá contener disposiciones normativas en lo siguiente:

"4° Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y periodos de descanso durante la jornada de trabajo":



Por lo anterior, considera la Oficina frente al tema objeto de estudio que si el empleador determinó en el Reglamento Interno de Trabajo que la jornada laboral será la comprendida de lunes a viernes, deberá considerarse el sábado como un día no hábil; pero si por el contrario el empleador estableció en el Reglamento Interno de Trabajo que la jornada laboral será de lunes a sábado, entonces el día sábado será considerado como un día hábil, y no dejará de serlo por el acuerdo entre las partes de ampliar la jornada de trabajo durante los demás días de la semana para no laborar durante el sábado; en consecuencia, deberá incluirse este día en el conteo para el disfrute de las vacaciones.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo 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 serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

ANDREA PATRICIA CAMACHO FONSECA

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de atención a consultas en materia de Seguridad Social Integral