



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Bogotá D.C.,

08SE2019120300000008813 del 14 de marzo de 2019

Al responder por favor citar esté número de radicado

Radicado: 02EE2019410600000005605/ 2019

Asunto: Vacaciones de trabajador incapacitado

Respetado señor:

De manera atenta le damos respuesta a su comunicación, con la que consultó lo siguiente:

“(...) Mi empleada doméstica tuvo un accidente de tránsito y estará incapacitada por 2 meses, mínimo. Ella me solicita que le pague sus vacaciones pendientes. Es legal hacerlo? O debo esperar a que su incapacidad termine. Con que formato debo hacerlo? (...)”

Antes de dar trámite a su consulta, es necesario aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica **absuelve de modo general las consultas** con relación a las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011, **sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta por disposición legal**. En tal sentido, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 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 de la República.**

En atención a su consulta, la incapacidad es el evento autorizado y reconocido por el legislador para que el trabajador inhabilitado física o mentalmente se ausente de sus labores; por lo que todo empleador está obligado a conceder al trabajador las incapacidades ordenadas por el médico tratante.

La suspensión del contrato de trabajo consiste en la imposibilidad legal o voluntaria de ejecutarlo durante un tiempo determinado, en el que las partes quedan relevadas de los efectos del contrato, tal como lo establece el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo:

“ARTICULO 53. EFECTOS DE LA SUSPENSION. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el {empleador} la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del {empleador}, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el {empleador} al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones”.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





Sin embargo, la incapacidad por enfermedad o accidente de origen común o profesional no suspende el contrato de trabajo, al no estar dentro de las causales de suspensión establecidas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo¹. Por tanto, no se producen los efectos de la suspensión de la relación laboral. Adicionalmente, La Corte Suprema de Justicia, con la sentencia del 18 de septiembre de 1980, consideró lo siguiente:

“Resulta claro para la Sala que la incapacidad por enfermedad del trabajador no suspende el contrato de trabajo puesto que tal evento no se encuentra- ni debía encontrarse- entre las causales que establece el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo taxativamente, Por tal razón, el término de incapacidad no es descontable para efectos de liquidar el auxilio de cesantía”.

El término de incapacidad no es descontable para efectos del reconocimiento y pago de las prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo. Mientras el trabajador permanezca incapacitado y no sea terminada la relación laboral, el tiempo de su incapacidad será tenido en cuenta para la liquidación de sus prestaciones sociales, las cuales se deberán liquidar sobre el último salario que el trabajador percibió antes de la incapacidad, ya que el vínculo laboral continuará vigente y no se suspenderá o culminará por el simple evento de la incapacidad.

Si bien las vacaciones no son prestaciones sociales, son un derecho laboral a favor del trabajador para descansar con el fin de que recupere las fuerzas perdidas al prestar el servicio y se reincorpore en condiciones apropiadas para el trabajo, tal como lo establece el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo.

En ese orden de ideas, esta oficina interpreta que, durante los periodos de incapacidad de origen profesional y común, al continuar vigente el contrato de trabajo, no puede entenderse que por la incapacidad se interrumpa el tiempo que se contabiliza para acceder a las vacaciones, aun cuando el trabajador no haya prestado personalmente sus servicios al trabajador; puesto que, el trabajador incapacitado no está descansando sino con incapacidad para trabajar.

¹**ARTICULO 51. SUSPENSION.** <Artículo subrogado por el artículo 4o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por treinta (30) días después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.
6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.
7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley”.



En conclusión, entendiéndose que, si el contrato laboral está vigente, el trabajador podrá disfrutar de sus vacaciones, una vez se cumpla el tiempo para tener derecho a ellas, inmediatamente haya terminado el periodo de incapacidad.

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 1º 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 o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Finalmente, invitamos a que visite la página web del Ministerio del Trabajo www.mintrabajo.gov.co, en la sección normatividad, en donde pondrá consultar diversos conceptos sobre la normatividad laboral y de seguridad social expedidos por la Oficina Asesora Jurídica.

Atentamente,

(ORIGINAL FIRMADO)

DENNYS PAULINA OROZCO TORRES

Coordinadora Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor-proyectó: **D. Adames**

Revisó: **Marisol P.**

Aprobó: **Dennys O.**

Ruta electrónica: C:\Users\DiegoAdames\Dropbox\Ministerio del Trabajo\Consultas\2019\Febrero\Febrero entrega 1\Babel 5605 Vacaciones de trabajador incapacitado Carlos Jorge Govea Nagles.docx

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co

