

**DESCANSOS OBLIGATORIOS  
TÍTULO VII DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL  
TRABAJO**

**PRESENTADO POR: CATALINA GÓMEZ GUTIÉRREZ**

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA  
FACULTAD DE DERECHO  
CHÍA  
2003**

**INVESTIGACIÓN PROFESORAL: REVISIÓN DEL CÓDIGO  
SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

**TEMA: DESCANSOS OBLIGATORIOS  
TÍTULO VII DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

**PRESENTADO POR: CATALINA GÓMEZ GUTIÉRREZ  
DIRIGIDO POR: DOCTORA DIANA MARÍA GÓMEZ**

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA  
FACULTAD DE DERECHO  
CHÍA  
2003**

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
1. DESCANSO DOMINICAL REMUNERADO	10
1.1. GENERALIDADES	14
1.1.1. Código Sustantivo del Trabajo	14
1.1.2. Ley 50 de 1990	16
1.1.3. Ley 789 del 2002	20
1.1.3.1. Aspectos Generales	20
1.1.3.2. Jornada Flexible	21
1.2. REMUNERACIÓN	22
1.2.1. Código Sustantivo del Trabajo	22
1.2.2. Ley 50 de 1990	25
1.3. CONVENIOS DE LA O.I.T.	28
1.3.1. Ratificados por Colombia	28
1.3.1.1. Convenio 14	28
1.3.1.2. Convenio 106	31
1.3.2. No Ratificados aún por Colombia	32

1.3.2.1. Convenio 67	33
1.3.2.2. Convenio 153	33
1.3.2.3. Convenio 180	35
1.4. RECOMENDACIONES DE LA O.I.T.	37
1.4.1. RECOMENDACIÓN 18	37
1.4.2. RECOMENDACIÓN 66	38
1.4.3. RECOMENDACIÓN 103	39
1.4.4. RECOMENDACIÓN 161	41
2. DESCANSO REMUNERADO EN OTROS DIAS DE FIESTA	45
2.1. GENERALIDADES	46
2.1.1. Código Sustantivo del Trabajo	46
2.1.2. Ley 51 de 1983	48
2.2. REMUNERACIÓN	51
2.2.1. Ley 51 de 1983	52
3. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO	53
3.1. GENERALIDADES	53
3.2. TRABAJO EXCEPCIONAL	54
3.2.1. Código Sustantivo del Trabajo	55
3.2.2. Ley 50 de 1990	55

3.2.3. Ley 789 del 2002	58
3.3. TRABAJO HABITUAL	58
3.3.1. Código Sustantivo del Trabajo	58
3.3.2. Ley 50 de 1990	61
3.3.3. Ley 789 del 2002	64
3.4. LEY 403 DE 1997	64
3.5. REMUNERACIÓN	66
3.5.1. Código Sustantivo del Trabajo	66
3.5.2. Ley 50 de 1990	67
3.5.3. Ley 789 del 2002	70
4. VACACIONES ANUALES REMUNERADAS	73
4.1. GENERALIDADES	75
4.2. DISFRUTE	75
4.2.1. Código Sustantivo del Trabajo	78
4.2.1.1. Tuberculosis y rayos x	79
4.2.1.2. Profesores	79
4.2.1.3. Trabajadores de la construcción	80
4.2.1.4. Radioperadores	81
4.2.2. Decreto 13 de 1967	82
4.3. COMPENSACIÓN	83

4.3.1. Código Sustantivo del Trabajo	83
4.3.2. Decreto Ley 2351 de 1965	83
4.3.3. Ley 50 de 1990	86
4.3.4. Ley 789 del 2002	87
4.4. INTERRUPCIÓN	88
4.5. ACUMULACIÓN	89
4.5.1. Código Sustantivo del Trabajo	89
4.5.2. Decreto 13 de 1967	89
4.6. PRESCRIPCIÓN	91
4.7. REMUNERACIÓN	92
4.7.1. Código Sustantivo del Trabajo	93
4.7.2. Decreto 617 de 1954	93
4.8. VACACIONES COLECTIVAS	96
4.9. CONVENIOS DE LA O.I.T.	98
4.9.1. Ratificados por Colombia	98
4.9.1.1. Convenio 52	98
4.9.1.2. Convenio 101	100
4.9.2. No ratificados aún por Colombia	102
4.9.2.1. Convenio 54	102
4.9.2.2. Convenio 72	103
4.9.2.3. Convenio 91	105
4.9.2.4. Convenio 132	106

4.9.2.5. Convenio 146	107
4.10. RECOMENDACIONES DE LA O.I.T.	108
4.10.1. RECOMENDACIÓN 47	109
4.10.2. RECOMENDACIÓN 93	110
4.10.3. RECOMEDACIÓN 98	110
5. DERECHO COMPARADO	112
5.1. CHILE	113
5.1.1. Descansos	113
5.1.2. Vacaciones	117
5.2. ESPAÑA	118
5.2.1. Descansos	118
5.2.2. Vacaciones	122
5.3. VENEZUELA	123
5.3.1. Descansos	124
5.3.2. Vacaciones	128
6. ENTREVISTAS	135
6.1. EMPLEADOR	135
6.1.1. Pilar Gutiérrez	135
6.2. TRABAJADORES	138
6.2.1. Juan Sebastián Pardo	138

6.2.2. Cristina Calvo Mutis	140
6.2.3. Nicolás Restrepo Isaza	142
6.3. ABOGADOS INDEPENDIENTES	146
6.3.1. Eduardo Devis-Morales	146
6.3.2. Eufemia Ojeda de Villegas	149
7. PROYECTO DE LEY	152
7.1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	152
7.2. ARTICULADO	158
CONCLUSIONES	163
BIBLIOGRAFÍA	168

## RESUMEN

Este trabajo de investigación busca realizar una revisión del Código Sustantivo del Trabajo en cuanto al tema de los Descansos Obligatorios. Dentro de éste, se encuentran cuatro subtemas: el descanso dominical remunerado, el descanso remunerado en otros días de fiesta, el trabajo dominical y festivo y las vacaciones anuales remuneradas. Lo que la investigación persigue es determinar si la legislación vigente es adecuada y se ciñe a las necesidades socio políticas que afronta el país, o si por el contrario es necesario llevar a cabo una reforma que lo modifique mediante la presentación de un proyecto de Ley al Congreso de la República. Para poder determinar esto fue necesario entonces hacer un análisis de la evolución histórica de las normas, estudiar las diferentes posturas de las Cortes, realizar entrevistas y mirar lo que la doctrina tiene que decir en cada tema. Luego de llevar a cabo todo esto fue posible concluir que las normas actuales no se ajustan a las necesidades de los colombianos y que es necesario realizar cambios en cuanto a la forma en que se remunera el trabajo en días de descanso obligatorio, reducir los días de fiesta y trasladarlos a la época de las vacaciones.

## ABSTRACT

This research seeks to make a revision of the Substantive Labour Code as it pertains to the subject of required vacation days. Within this theme there are four sub-themes: paid Sunday work, other paid holidays, work on Sundays and holidays, and annual paid vacations. This research seeks to determine if current legislation is adequate and adheres to the socio-political needs of the country, or, if it is necessary to conduct a reform that would modify it through the presentation of a project of law to congress. To be able to determine this, it was necessary to make an analysis of the historical evolution of the norms, research the different postures of the courts, conduct interviews and see what current doctrine states regarding the subject. After finalizing all the needed research, it was possible to conclude that the current norms do not adjust to the needs of most Colombians, and that it is necessary to carry out changes in the way that work is paid for on required vacation days, reduce holidays and transfer them to other vacation periods.

## INTRODUCCIÓN

Descansar, según el diccionario Larousse, significa “*Cesar el trabajo: Tranquilizarse, calmarse: Reposar*”<sup>1</sup>. El derecho al descanso es uno de los derechos fundamentales que tienen todos los trabajadores dado que constituye una garantía mínima que se les debe reconocer por el sólo hecho de ser persona humana y en aras a proteger su dignidad. Dada su importancia, este descanso está consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo. Por ello, tanto las vacaciones anuales como los demás descansos son de vital importancia para la existencia y la salud de los trabajadores ya que cuando un ser humano trabaja de manera continua, sin descanso alguno, su salud física y mental puede afectarse. Así, el derecho al descanso ha sido reconocido universalmente como una garantía laboral que ofrece a los trabajadores

---

<sup>1</sup> GARCIA-PELAYO y GROSS. Pequeño Larousse en Color. París: Librairie Larousse. 1972. Pág. 304

una posibilidad de reponer sus fuerzas, distraerse y desarrollar sus facultades.

Actualmente en Colombia existe una legislación que regula las relaciones entre el trabajador y el empleador, la cual está consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo. Esta normatividad es de vital importancia, pues es gracias a ella que los trabajadores han adquirido una serie de derechos que inevitablemente deben ser respetados por parte de los empleadores, pues de lo contrario se producirían una serie de atropellos y maltratos que afectarían tanto a la persona en sí misma como también la misma productividad del trabajador con respecto a su labor desempeñada. Dentro de esta regulación se encuentra el tema de los descansos obligatorios, el cual no puede pasar inadvertido, ya que favorece tanto al trabajador como al empleador. Todo trabajador debe ser tratado dignamente y para ello es necesario que se le reconozcan ciertos derechos y garantías que le aseguren dicho trato humano y digno. Dentro de aquellos derechos se encuentra el del descanso dominical remunerado, el descanso remunerado en otros días de fiesta, la forma en que se debe remunerar el trabajo realizado en día dominical y festivo y las vacaciones anuales

remuneradas.

Es de la esencia del derecho al descanso su carácter remunerado, dado que el trabajador interrumpe la prestación de los servicios pero mantiene el derecho al pago, pues sin este descanso remunerado el trabajador no podría recuperar las condiciones físicas y mentales indispensables para trabajar. Como ese descanso, o la forma en que se remunera en caso de que se labore en aquel tiempo, es vital para que el trabajador pueda trabajar bajo unas condiciones justas y así poder desempeñar sus labores de la mejor manera posible, es necesario que el tema esté claramente definido y reglado en la norma. Para lograr establecer si está o no regulado adecuadamente resulta necesario estudiar el tema, pues con ello el único beneficiado será el propio trabajador, que en últimas en algún momento lo seremos todos.

Además de lo anterior, para poder realizar un estudio adecuado, es necesario tener en cuenta los diferentes principios, tanto legales como constitucionales, que se encargan de sentar unas bases que no pueden desconocerse al momento de regular este tema tan importante para el ser

humano. Estos principios no pueden pasar inadvertidos, pues de hacerlo se estaría atentando contra la misma dignidad de la persona humana. El ser humano requiere de un descanso mínimo para poder desempeñar debidamente sus funciones y por ello no se le debe desconocer ese derecho.

Los principios del derecho laboral son o pueden definirse como aquellos postulados que consagran el sentido de las normas laborales y que configuran la regulación de las relaciones de trabajo, y los principios fundamentales del derecho laboral colombiano se encuentran expresados en la Constitución Política. Respecto a los descansos obligatorios existen unos principios Constitucionales y unos legales que regulan la materia. Estos principios son los siguientes:

- Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales: Este principio se refiere o hace referencia a aquellos beneficios mínimos que deben darse al trabajador, pues las normas de derecho laboral son de orden público y por ende deben cumplirse. Según éste, todo trabajador que haya laborado todos los días hábiles de la semana tiene derecho a que su empleador le reconozca un día de descanso

dominical remunerado. Se trata de una norma que concede al trabajador la posibilidad de emplear un día a la semana a sus actividades personales, al goce familiar, y a su propia recuperación física. Por lo tanto, no puede el trabajador renunciar a ello pues es en su beneficio propio. El trabajo en este día de descanso únicamente es permitido en los casos taxativamente señalados en la ley y en tales eventos está establecida su compensación o remuneración. Además de este dominical remunerado, todos los empleadores deben conceder a sus empleados un descanso remunerado en aquellos días que la ley establezca como feriados y en caso de que sea necesario que el trabajador realice sus funciones durante un día dominical o festivo tiene entonces derecho a que se le remunere con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. Otro beneficio mínimo contemplado en el estatuto laboral hace referencia a un periodo de vacaciones anuales remuneradas que el empleador debe conceder al trabajador por cada año de servicio prestado, la manera en que se deben remunerar y la forma en que éstas deben compensarse en caso de terminación del contrato. Todas estas normas garantizan al trabajador su dignidad humana y por ello, no les es permitido disponer ni

renunciar a ellas.

- Garantía al descanso necesario: La Constitución Política, en su artículo 25, consagra el derecho al trabajo. Establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Además, establece que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Todo trabajador tiene derecho a descansar un día a la semana y además 15 días hábiles al año, pues necesariamente necesita recargar energías si pretende desempeñar de la mejor manera posible sus labores. No es humano, ni mucho menos digno, pretender que un trabajador realice sus funciones adecuadamente sin descansar. Precisamente lo que se busca con esta norma es evitar e impedir la fatiga causada por el trabajo ininterrumpido. Negar este descanso equivaldría a negar la propia naturaleza del hombre.

- Mínimo de derechos y Garantías: De acuerdo con este principio, las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo son los mínimos derechos y garantías que debe recibir el trabajador. Por lo tanto, cualquier estipulación en contra no tendrá efectos, será ineficaz, por ser ilegal y desmejorar al trabajador. Por ello, todos los empleadores deben

obligatoriamente conceder un descanso en día domingo y en otros días de fiesta, remunerarlo y dar al trabajador vacaciones anuales. En caso de que se preste el servicio o se labore en estos días, debe el empleador cumplir con lo establecido para aquellas excepciones. De lo contrario está violando la ley y atentando contra el propio trabajador.

- Irrenunciabilidad: Las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo son de orden público, deben cumplirse, y los derechos allí consagrados son irrenunciables. Es decir, que los trabajadores no pueden renunciar a este descanso dominical remunerado, ni al descanso remunerado en otros días de fiesta, ni a la remuneración a que tienen derecho por haber prestado sus servicios en un día dominical o festivo, ni a las vacaciones salvo los casos taxativamente señalados y en caso tal, la misma Ley prevé otra forma para compensar ese derecho, ese descanso obligatorio. En caso de que por cualquier motivo o circunstancia los trabajadores renuncien a aquellos descansos obligatorios, entonces aquellas estipulaciones no tendrán valor alguno. Sin embargo, esos derechos laborales están sujetos a un término prescriptivo. Según lo dispuesto en el mismo estatuto laboral en su artículo 488, *“las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en*

*tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto”<sup>2</sup>.*

El tema que es abarcado en este trabajo de investigación es el de los descansos obligatorios en Colombia, regulado por el Código Sustantivo de Trabajo en su parte individual y que comprende los artículos 172 a 192 del referido estatuto. Dentro de este tema se tratan cuatro subtemas como son el descanso dominical remunerado, el descanso remunerado en otros días de fiesta, el trabajo dominical y festivo y las vacaciones anuales remuneradas. Para ello, se expresa la normatividad colombiana vigente que rige los descansos obligatorios y su evolución a través del tiempo. Así mismo, se analiza y estudia la jurisprudencia que sobre el tema se ha pronunciado, además de la doctrina que sobre los descansos obligatorios existe. Igualmente se estudian los diferentes convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, se hace un análisis comparado con diferentes legislaciones que tratan el tema de los descansos obligatorios y se realizan varias entrevistas a empleadores,

---

<sup>2</sup> COLOMBIA, CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO. Bogotá. Editorial Legis, 1999. Pág. 214

trabajadores y abogados independientes. Todo ello con la finalidad de establecer si la normatividad vigente es la adecuada o si por el contrario es necesario modificarla dadas las circunstancias socio-políticas que actualmente afronta el país. Es preciso anotar que la bibliografía contiene material que ha sido utilizado pero que no necesariamente se ha incluido dentro de la obra, pues ha sido empleado más como una guía que como información sustancial.

Por último, una vez realizado todo el análisis pertinente descrito anteriormente, se procede a efectuar el proyecto de Ley y su correspondiente exposición de motivos. Todo ello con el fin de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, contribuir a la productividad de las empresas y mejorar las condiciones laborales de los colombianos.

## 1. DESCANSO DOMINICAL REMUNERADO

El organismo humano requiere de ciertos períodos de descanso que le permitan recuperar las energías perdidas. El hombre como ser esencialmente social que es, necesita destinar parte de su tiempo a actividades que le son propias como miembro de la comunidad en la que vive. Además, cada determinado número de días el organismo del trabajador necesita un descanso también de cierto número de horas, para que adquiera condiciones de reiniciar una labor eficaz dentro de la semana subsiguiente. Como bien lo ha entendido la Corte Constitucional, en la Sentencia C-568/93, cuyo magistrado ponente fue el Dr. Fabio Morón Díaz, *“los pueblos desde los primeros tiempos de su vida civilizada han comprendido la necesidad del descanso que siguen a la actividad ordinaria, como un procedimiento de recuperación de la*

*fuerza o energía gastada en aquella, y como una manera de gozar sus frutos”*<sup>3</sup>.

Dentro de estos períodos de descanso se encuentra el descanso dominical remunerado. Este descanso semanal en día domingo *“tiene un origen religioso, pues fue la Iglesia Católica la que trasladó el descanso al domingo para recordar la resurrección de Jesucristo”*<sup>4</sup>. Así, este precepto perduró hasta la edad media. En Colombia, fue la *“Ley 57 de 1926”*<sup>5</sup> la que por primera vez estableció la obligación del descanso dominical o semanal al establecer lo siguiente:

Artículo 1º. Declárese obligatorio un día de descanso después de seis días de trabajo o cada seis días, para todo empleado u obrero de un establecimiento industrial o comercial y sus dependencias, cualquiera que sea la naturaleza del establecimiento, público o privado.

El descanso tendrá una duración mínima de veinticuatro horas, y debe ser dado el día domingo.

Parágrafo: Quedan, sin embargo, exceptuados de la prohibición del trabajo del domingo, de acuerdo con las especificaciones y reglamentos que dicte el Ministerio de Industrias, por conducto de la Oficina General del Trabajo:

- a) Las labores que no sean susceptibles de interrupciones por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico y por razones que determinen perjuicio al interés público y a la misma industria o comercio;

---

<sup>3</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia No. C-568 de diciembre 9 de 1993 Magistrado Ponente: Dr. Fabio Morón Díaz. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

<sup>4</sup> BAENA P., Guillermo; CAMACHO P., Eduardo; ESPINOSA F., Carlos; GUERRERO F., Guillermo; LOPEZ L., Fabio. Lecciones de Derecho Laboral. Bogotá: Temis. 1986. Pág. 204

<sup>5</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY 57 DE 1926 “por medio de la cual se establece el descanso dominical y se dictan otras disposiciones sobre legislación obrera”.En: [www.banrep.gov.co](http://www.banrep.gov.co)

- b) Las industrias que puedan justificar la necesidad o urgencia de un trabajo reducido el domingo, ya sea para la reparación o limpieza indispensable en las maquinarias o herramientas, o para impedir la pérdida total o parcial de la materia empleada, o por la necesidad de concluir, sin depreciación de los productos, trabajos ya comenzados, o por fuerza mayor, como daño eventual o inminente, o cuando los fenómenos naturales u otras circunstancias transitorias así lo exijan;
- c) Las industrias o comercios que respondan a las necesidades cotidianas o indispensables de la alimentación;
- d) Toda industria o empresa que compruebe que el descanso simultáneo en domingo de todo el personal del establecimiento es perjudicial al público, o compromete el funcionamiento normal de los trabajos cuya constancia debe ser asegurada en razón de su naturaleza misma.

Artículo 2°. El personal exceptuado del descanso el domingo gozará de un descanso semanal compensatorio, equivalente al de que ha sido privado.

Posteriormente, la “Ley 6ª de 1945”<sup>6</sup>, en su artículo 7°, reguló el descanso dominical en la siguiente forma:

Artículo 7°: El descanso dominical obligatorio será remunerado por el patrono a los asalariados que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no faltan al trabajo. Con todo, si la falta no excediere de dos días, y, además, ocurriere por justa causa comprobada o por culpa o disposición del patrono, éste deberá también al asalariado la remuneración dominical.

Para los efectos de esta disposición, los días de fiesta no interrumpen la continuidad, y se computarán como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el trabajador.

Solamente se permitirá el trabajo durante los días de descanso obligatorio, pagándolo o dando un descanso compensatorio remunerado, en aquellas labores que no son susceptibles de interrupción por su naturaleza, o por motivos de carácter técnico, o por satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos y el expendio y la preparación de drogas y alimentos, el servicio doméstico y los choferes de automóviles particulares. En las demás en que se ocupen habitualmente más de dos trabajadores, asalariados o independientes, no

---

<sup>6</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY 6 DE 1945 “por medio de la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo”. En: [www.banrep.gov.co](http://www.banrep.gov.co)

será lícito, sin permiso expreso de las autoridades del ramo, ni siquiera el trabajo personal del patrono o de su familia, cuando el establecimiento fuere abierto al público, salvo en las poblaciones cuyo mercado periódico se realice en días de descanso obligatorio.

Más adelante, todas estas disposiciones fueron recogidas por nuestro Código Sustantivo del Trabajo.

Según lo ha entendido la Corte Constitucional, en Sentencia T-009 de 1993 y cuyo Magistrado Ponente fue Eduardo Cifuentes Muñoz, *“El derecho del descanso remunerado constituye el reconocimiento justo al trabajo desempeñado por la persona durante la semana. El descanso es condición necesaria y a la vez consecuencia del trabajo, razón por la cual es remunerado y tiene efectos salariales y prestacionales”*<sup>7</sup>.

Así, los días que no sean dominicales o aquellos que no estén reconocidos como festivos serán entonces días laborales, incluidos los días sábados. Sin embargo, la jornada laboral en muchas actividades va exclusivamente de lunes a viernes. *“En estos casos, el patrono ha*

---

<sup>7</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. T-009 de enero 18 de 1993 Magistrado Ponente: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

*concedido como prestación extralegal, expresa o tácita, el derecho de no trabajar los sábados. Aquí debe considerarse que se trabajaron todos los días laborales de la semana, y hay derecho al descanso dominical.*”<sup>8</sup>

## **1.1. GENERALIDADES**

Toda la Legislación referente al descanso dominical remunerado se encuentra consagrada dentro del Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, esta normatividad ha sido modificada en diferentes artículos por la Ley 50 de 1990.

**1.1.1. Código Sustantivo del Trabajo.** El descanso dominical remunerado se encuentra regulado en el Código Sustantivo del trabajo en los artículos 172 a 176. Sin embargo, sólo dos de estas normas iniciales se encuentran vigentes hoy en día y no han sufrido modificación alguna. Inicialmente el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 172 disponía lo siguiente: *“El Patrono está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas”*.

---

<sup>8</sup> GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Manual de Derecho del Trabajo. Primera edición. Bogotá: Leyer. s.f. Pág. 350.

Este descanso dominical o semanal debía ser en la siguiente forma:

- En domingo.
- Remunerado.
- Con duración de (24) horas, el día completo.
- Para todos los trabajadores del empleador o patrono.

Como bien lo disponía el artículo en mención, por regla general el empleador debía dar un descanso dominical a sus trabajadores en los términos ya señalados. Sin embargo, el artículo 175 inicial del Código Sustantivo del Trabajo establecía los casos en los cuales se permitía el trabajo en los días de descanso obligatorio de la siguiente manera:

- Artículo 175. 1. El trabajo solamente se permite durante los días de descanso obligatorio, retribuyéndolo o dando un descanso compensatorio remunerado:
- a. En aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por su naturaleza o por motivos de carácter técnico.
  - b. En labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos, el expendio y la preparación de drogas y alimentos; y
  - c. En las labores del servicio doméstico y de choferes particulares.
2. El Gobierno especificará las labores a que se refieren los ordinales a) y b) del inciso 1º de este artículo.
3. El gobierno puede prohibir o limitar el trabajo dominical en determinadas actividades que se desarrollan en las poblaciones más importantes, cualquiera que sea el número de trabajadores ocupados en cada establecimiento”.

Hoy en día estas dos normas se encuentran subrogadas y sin vigencia alguna. En cuanto a la materia que ellas regulaban, es necesario acudir a

la Ley 50 de 1990, pues es ella la que se encarga ahora de reglamentarla, tal y como se verá a continuación.

**1.1.2. Ley 50 de 1990.** La Ley 50 de 1990, en sus artículos 25, 26 y 27, se ha encargado de introducir algunos cambios y modificaciones en las normas que regulan el descanso dominical remunerado. Así, lo establecido en el artículo 172 del Código Sustantivo del Trabajo es la regla general. Sin embargo, la Ley 50 de 1990 en su artículo 25, modificó esta regla y estableció una excepción a esto. Por lo tanto, el nuevo artículo reza así: *“Salvo la excepción consagrada en el literal c del artículo 20 de la Ley 50 de 1990, el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de (24) horas”*.

Esta nueva excepción, aquella establecida en el artículo 20 literal c de la ley en mención (Artículo. 161 literal c del Código Sustantivo del Trabajo) establece lo siguiente:

En las empresas o actividades que se establezcan a partir de la vigencia de la ley 50 de 1990, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de 6 horas al día y 36 horas a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno, ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo,

respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Este artículo fue demandado por inconstitucional en dos ocasiones, en el año de 1993 y posteriormente en el 2000. Consideraban los actores que tal disposición violaba la libertad de cultos, pues según ellos dicho artículo es de carácter religioso y no civil porque confiere honor a la institución del domingo, la cual descansa únicamente sobre la autoridad de la iglesia romana. Al respecto, consideró la Corte Constitucional en Sentencia C-568/93, y cuyo magistrado ponente fue Fabio Morón Díaz, lo siguiente:

Al haber desaparecido el preámbulo de la Carta que fuera aprobado en 1957, se consolida la igualdad de religiones, cultos e iglesias de manera plena. Como contrapartida, se estableció un Laicismo de Estado, que otorga a éste una función arbitral de las referencias religiosas, de plena independencia, frente a todos los credos. En especial, la autonomía estatal para expedir las regulaciones laborales de los días festivos, eliminando la posibilidad de que la Iglesia, como antaño, pudiese intervenir en dicho proceso (...). Las circunstancias de que las normas acusadas obliguen al descanso en días que tienen el carácter de religioso para la religión Católica, obedece pues a una larga tradición cultural, que tiene a esa religión como la mayoritaria del país. Y no resulta contrario a la libertad religiosa y de cultos, el que el legislador al diseñar el calendario laboral y los días de descanso, haya escogido para ello, días de guardar para ese culto religioso. Ya que ese señalamiento se encuentra dentro de la órbita de las competencias del legislador, y no significa la obligación para ningún colombiano de practicar esas profesiones de la fe, o, de no practicarlas, y en su lugar otras, que incluso pudiesen resultar contrarias, a juicio de sus fieles<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. C-568 de diciembre 9 de 1993 Magistrado Ponente. Dr. Fabio Morón Díaz. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

Igualmente, el artículo 175 del Código Sustantivo del Trabajo fue modificado por la Ley 50 de 1990 en su artículo 27. Así, el numeral tercero que establecía que el gobierno podía prohibir o limitar el trabajo dominical en determinadas actividades que se desarrollaran en las poblaciones más importantes, cualquiera que fuese el número de trabajadores ocupados en cada establecimiento, hoy en día ya no tiene vigencia. De esta forma, actualmente el artículo en mención establece lo siguiente:

Artículo 175. 1. El trabajo durante los días de descanso obligatorio solamente se permite retribuyéndolo o dando un descanso compensatorio remunerado:

- a. En aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por su naturaleza o por motivos de carácter técnico.
- b. En las labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos, el expendio y la preparación de drogas y alimentos.
- c. En las labores del servicio doméstico y de choferes particulares, y
- d. En el caso de la jornada de 36 horas semanales del art. 20, en el cual el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado.

2. El Gobierno Nacional especificará las labores a que se refieren los ordinales a y b del numeral 1º de este artículo.

Para efectos de esta excepción, tanto en la norma vigente como en la ya derogada, es necesario determinar si el trabajo en día de descanso es excepcional o habitual. En los casos en que sea ocasional o excepcional, aquel que realiza el trabajador en días de descanso obligatorio en forma

esporádica, ante eventos extraordinarios que demandan servicios adicionales a aquellos que se prestan normalmente en una empresa o institución, el trabajador tiene derecho, a su elección, a un descanso compensatorio o a una retribución en dinero. Si por el contrario, el trabajo en día de descanso es habitual, aquel que se hace con continuación, la más de las veces, en forma repetida, usual o frecuente, debe gozar de un descanso compensatorio remunerado más la retribución del trabajo en domingo. Es necesario anotar que esto no cambió con la ley 789 del 2002.

Queda claro entonces que la legislación vigente respecto al descanso dominical es clara y precisa. Establece la duración mínima de ese descanso, la enumeración taxativa de las excepciones que se permiten para laborar en esos días y la forma en que ese descanso debe compensarse. En relación con los días sábados, se ha convertido en una costumbre nacional que el empleador reconozca aquel día como uno laborado, aún cuando en realidad no se hayan llevado a cabo actividades propias de la empresa.

Por lo tanto se puede concluir que las normas aquí mencionadas no

deben ser modificadas, pues protegen ese derecho fundamental que tiene todo trabajador de descansar. Además, este día domingo no puede considerarse como un acto que desconoce la libertad religiosa, pues si bien es cierto que se implantó gracias a la Iglesia Católica, no necesariamente significa que sea un hecho religioso. Simplemente es una costumbre, que como cualquier otra hace parte de la vida de los colombianos.

**1.1.3. Ley 789 del 2002.** A finales del año 2002, el gobierno del Presidente Álvaro Uribe presentó una reforma laboral al Congreso de la República con el objeto de generar más empleo. Dentro de esa reforma se llevaron a cabo varias modificaciones en relación con el tema en estudio.

**1.1.3.1. Aspectos generales.** En cuanto al tema del descanso dominical remunerado, esta ley en su artículo 26, párrafo 1, establece lo siguiente:

PARÁGRAFO 1: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente

Ley hasta el 1° de abril del año 2003<sup>10</sup>.

Lo que quiere esto decir es que ya no se tiene exclusivamente el día domingo como día de descanso obligatorio. Ya puede el trabajador convenir con su empleador que este descanso obligatorio se le reconozca ya sea el día domingo o el día sábado.

**1.1.3.2. Jornada flexible.** En cuanto a la jornada flexible, la Ley 789 del 2002 en su artículo 51, modificó el inciso primero del literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990 y adicionó un nuevo literal, por lo que el nuevo artículo quedará así:

Art. 161. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho a la semana, salvo las siguientes excepciones:

- a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;
- b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:
  - 1. El menor entre doce y catorce años sólo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro (4) horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.
  - 2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años sólo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.
  - 3. La jornada de trabajo del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana, y

---

<sup>10</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. En: [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co) enero 10 del 2003.

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivo, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

PAR.- El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

## **1.2. REMUNERACIÓN**

La forma en que este descanso se remunera también ha sido objeto de cambios o modificaciones a raíz de la Ley 50 de 1990.

**1.2.1. Código Sustantivo del Trabajo.** Inicialmente, el artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo establecía la forma de remuneración de este descanso en día domingo de la siguiente forma:

1. El patrono debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del patrono.
2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.
3. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que

deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

Según este artículo, podían considerarse justas causas para haber faltado las siguientes:

- El accidente, es decir aquel suceso eventual, inesperado y generalmente desagradable.
- La enfermedad, entendida como una alteración en la salud, un estado patológico.
- La calamidad doméstica o desgracia familiar.
- La fuerza mayor o el caso fortuito, entendidos como el imprevisto a que no es posible resistirse.

La forma en que este descanso en día domingo debe remunerarse fue modificada por la Ley 50 de 1990.

Por otro lado artículo 174 del Código Sustantivo del Trabajo, que aún está vigente en su forma original, pues no ha sufrido cambio alguno de su enunciado inicial, establece el valor de esta remuneración en tratándose de sueldo y jornal:

1. Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso remunerado.
2. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

De acuerdo con Campos Rivera, *“El descanso dominical se remunera con el mismo salario que recibe el trabajador en un (1) día ordinario, es decir en una jornada máxima legal de un día, ya sea que se trate de sueldo, el salario estipulado por tiempos mayores, o de jornal, el salario estipulado por días. Si se trata de sueldo, estará comprendido en la suma que el trabajador reciba en la quincena o mensualmente”*<sup>11</sup>. Si se trata de jornal, el pago del descanso dominical será de un día de salario, si trabaja toda la semana. En caso contrario, el descanso es proporcional al tiempo trabajado. Por otro lado, si se trata de un salario variable, el valor del descanso dominical será el promedio de lo devengado por el trabajador en los días trabajados en la semana correspondiente, ya que así lo establece el artículo 176 del C.S.T, al disponer que *“Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea a destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración y el descanso dominical, es el promedio de lo*

---

<sup>11</sup> CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Bogotá: Temis. 1997. Pág. 296

*devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados”.*

Este artículo tampoco ha sufrido cambios. Y lo que en él se dispone es lo que ha estado consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo desde un comienzo.

**1.2.2. Ley 50 de 1990.** La Ley 50 de 1990, en su artículo 26, modificó el artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo, agregándole un quinto numeral:

- “1. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del patrono.
2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.
3. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.
4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.
5. Cuando la jornada de trabajo no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, ya sea que se haya pactado en días o en horas, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

Entonces, y de conformidad con la norma inicial, para la remuneración

del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por parte del trabajador. Sin embargo, no tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o una indemnización en dinero por causa de una enfermedad o un accidente de trabajo. Es decir que si coinciden un domingo y un día festivo, no tienen derecho a pago doble.

Según la División de Asuntos Individuales del Ministerio de Trabajo *“Cuando el retraso o la falta al trabajo es consecuencia de un paro de transportes, no se pierde el derecho a la remuneración del día domingo, pues esto es considerado como justa causa”*<sup>12</sup>.

Además, y según el nuevo numeral adicionado, aún cuando se convengan jornadas de trabajo inferiores, también habrá derecho al descanso dominical remunerado. Sin embargo, la remuneración de éste no será igual, pues se hará en proporción al tiempo servido y no al salario ordinario completo de un día.

---

<sup>12</sup> COLOMBIA, MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Boletín del trabajo No. 6 de febrero de 1964. En: Régimen Laboral Colombiano. Bogotá, Legis, 2002. Pág. 454.

Es esta adición un gran avance a la normatividad laboral, dado que anteriormente estaba condicionado el pago del descanso dominical remunerado al hecho de que el trabajador se hubiera obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana y no faltara al trabajo a menos que su ausencia se debiera a justa causa o se originara por culpa o disposición del empleador.

En Colombia, todos los días, de lunes a sábado, excepto los domingos y los que la ley consagra como festivos son laborables. Sin embargo, la costumbre ha creado para muchas actividades jornadas semanales de trabajo que van únicamente de lunes a viernes. En estos casos se considera que el trabajador trabajó todos los días laborables de la semana y por tanto se tiene derecho a este descanso dominical remunerado. Así lo consagra el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo al consagrar que *“Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras”*.

En cuanto a la remuneración, la legislación actual tampoco debe ser reformada. Establece la cuantía de la remuneración y las diferentes modalidades cuando se trate de sueldo, jornal o salario variable. Por tanto, estas normas no presentan problema alguno, ni tampoco desmejoran las condiciones de los trabajadores.

### **1.3. CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.)**

Después de la primera guerra mundial, en el año de 1919, apareció la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) con el propósito de luchar por el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de la clase asalariada. Como se trata de un organismo internacional, se halla integrada por unos Estados.

**1.3.1. Ratificados por Colombia.** Colombia, como país miembro, ha ratificado los siguientes convenios internacionales del trabajo relacionados con el descanso dominical remunerado:

**1.3.1.1. Convenio 14.** Este Convenio, “relativo a la aplicación del

descanso semanal en las empresas industriales, y que fue ratificado mediante la Ley 29 de 1931”<sup>13</sup>, hace referencia a lo siguiente:

Todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro (24) horas consecutivas. Dicho descanso deberá concederse al mismo tiempo, siempre que sea posible, a todo el personal de cada empresa. Además, el descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región.

Con el objeto de aclarar el alcance de este convenio es necesario definir lo que se entiende por empresa industrial. Según el tratadista Jorge Eduardo Narvaez Bonnet, *“se entiende por empresa toda unidad de producción en la que se combinan precios de factores productivos, con miras a ofrecer en el mercado un bien o un servicio y a obtener una renta. Cuando se habla de empresa industrial se alude a negocios con lo cual se pretende hacer énfasis en el carácter lucrativo de la actividad”*<sup>14</sup>.

Por otro lado, establece este Convenio que,

Cada miembro podrá autorizar excepciones totales o parciales (incluso suspensiones y disminuciones de descanso) a las disposiciones anteriores, teniendo en cuenta especialmente cualesquiera consideraciones oportunas de orden económico y humanitario y previa consulta a las asociaciones calificadas

---

<sup>13</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY 29 DE 1931 “por medio de la cual se ratifica el Convenio número 14 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), relativo al Descanso Semanal”. En: Régimen Laboral Colombiano. Bogotá, Legis, 2002. Págs 1003 a 1026.

<sup>14</sup> NARVAEZ BONNET, Jorge Eduardo. Elementos Jurídicos de la Empresa. Bogotá:Ediciones Bonnet & CIA. 1979.Pág. 20

de empleadores y de trabajadores, cuando estas asociaciones existan. Además, cada miembro deberá, en todo lo posible, dictar disposiciones que prevean períodos de descanso en compensación de las suspensiones o disminuciones concedidas en virtud de lo establecido anteriormente, salvo en los casos en que los acuerdos o las costumbres locales hubieren ya previsto dichos descansos.

Igualmente, en su artículo 7º establece que con el objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones en él establecidas, todo empleador, director o gerente estará obligado a lo siguiente:

- a. Cuando el descanso semanal se conceda a todo el personal conjuntamente, a dar a conocer los días y horas de descanso colectivo, por medio de anuncios puestos de manera bien visible en el establecimiento o en otro lugar conveniente, o de acuerdo con cualquier otra forma aprobada por el gobierno;
- b. Cuando el descanso no se conceda a todo el personal conjuntamente, a dar a conocer por medio de un registro llevado en la forma aprobada por la legislación del país, o por un reglamento de la autoridad competente, los obreros o empleados sujetos a un régimen especial de descanso, y a indicar dicho régimen.

Como puede observarse entonces, este convenio ha venido aplicándose en nuestra legislación. Si bien este se refiere a las empresas industriales, ya no se hace aquella distinción, pues hoy en día todos los empleadores tienen la obligación de conceder este descanso obligatorio. Tal como lo establece este convenio, el descanso debe ser mínimo de 24 horas y coincide con las costumbres y tradiciones de nuestro país.

**1.3.1.2. Convenio 106.** Este convenio, “relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas, y que fue ratificado mediante la Ley 23 de 1967”<sup>15</sup>, se aplica a todas las personas empleadas en los establecimientos comerciales, establecimientos, instituciones y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajo de oficina. De acuerdo a este Convenio,

Todas las personas a las cuales se aplique este convenio, tendrán derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días. Este descanso deberá concederse al mismo tiempo, siempre que sea posible, a todo el personal de cada empresa. Además, el descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región y las tradiciones y costumbres de las minorías religiosas serán respetadas.

Además de lo anterior, establece que,

Cuando la naturaleza del trabajo, la índole de los servicios suministrados por el establecimiento, la importancia de la población que haya de ser atendida o el número de personas ocupadas sea tal que las disposiciones anteriores no puedan aplicarse, la autoridad competente o los organismos apropiados de cada país podrán adoptar medidas para someter a regímenes especiales de descanso semanal, si fuere pertinente, a determinadas categorías de personas o de establecimientos comprendidos en este Convenio. Todas las personas a quienes se apliquen estos regímenes especiales tendrán derecho, por cada período de siete días, a un descanso cuya duración total será por lo menos de veinticuatro horas.

Igualmente, podrán autorizarse excepciones temporales totales o parciales (comprendidas las suspensiones y disminuciones del descanso) a las disposiciones anteriores en los siguientes casos:

- a. En caso de accidente o grave peligro de accidente y en caso de fuerza mayor o de trabajos urgentes que deban efectuarse en las instalaciones, pero

---

<sup>15</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY 23 DE 1967 “por medio de la cual se ratifica el Convenio número 106 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), relativo al Descanso Semanal” En: Régimen Laboral Colombiano. Bogotá, Legis, 2002. Págs. 1003 a 1026.

- solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal del establecimiento;
- b. En caso de aumentos extraordinarios de trabajo debido a circunstancias excepcionales, siempre que no se pueda normalmente esperar del empleador que recurra a otros medios;
  - c. Para evitar la pérdida de materias perecederas.

Entonces, cuando se autoricen excepciones temporales en virtud de estas disposiciones, deberá concederse de todas maneras un descanso semanal compensatorio de una duración total equivalente por lo menos al período mínimo de veinticuatro horas previsto anteriormente.

**1.3.2. No ratificados aún por Colombia.** Además de los dos convenios mencionados anteriormente, existen otros dos convenios de la Organización Internacional del trabajo (O.I.T.) referentes al descanso en el transporte por carretera. Sin embargo, estos convenios, el 67 y el 153, no han sido ratificados por Colombia y por ello sus disposiciones no se aplican en nuestro territorio. Estos Convenios establecen lo siguiente:

**1.3.2.1. Convenio 67.** Este Convenio, “relativo a las horas de trabajo y al descanso en el transporte por carretera”<sup>16</sup>, aún no ha sido ratificado por nuestro país. No obstante trata sobre un tema de gran importancia y se aplica a las personas que conduzcan, a título profesional, un vehículo utilizado en el transporte por carretera y a los ayudantes y demás personas que viajen en un vehículo utilizado para el transporte por carretera y estén ocupados, a título profesional, en trabajos relativos al vehículo, a sus pasajeros o a su carga. En lo referente al descanso, establece lo siguiente:

Toda persona a quien se aplique el presente Convenio deberá disfrutar, durante cada período de veinticuatro horas, de un descanso mínimo de doce horas consecutivas. La autoridad competente podrá permitir la reducción de la duración del descanso en determinados servicios que incluyan descansos intercalados de relativa importancia. La autoridad competente podrá permitir la reducción de la duración de dicho descanso en un número determinado de días por semana, a condición de que el promedio de ese descanso, calculado por semana, no sea inferior al mínimo.

Toda persona a quien se aplique el presente Convenio deberá disfrutar, durante cada período de siete días, de un descanso mínimo de treinta horas consecutivas, veintidós de las cuales, por lo menos, estarán comprendidas en un mismo día.

**1.3.2.2. Convenio 153.** El Convenio 153, “sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transporte por carretera)”<sup>17</sup> se aplica a los

---

<sup>16</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T. Convenio 67 “sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939”. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>17</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T. Convenio 153 “sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transporte por carretera), 1979. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

conductores asalariados de vehículos automóviles dedicados profesionalmente al transporte por carretera, interior o internacional, de mercancías o personas, tanto en el caso de que dichos conductores estén empleados en empresas de transportes por cuenta ajena o en empresas que efectúen transportes de mercancías o de personas por cuenta propia y también se aplica, cuando trabajen en calidad de conductores, a los propietarios de vehículos automóviles dedicados profesionalmente al transporte por carretera y a los miembros no asalariados de su familia.

Para aquellos conductores, el presente convenio establece lo siguiente:

El descanso diario de los conductores deberá ser por lo menos de diez horas consecutivas por cada período de veinticuatro horas, contando a partir del comienzo de la jornada de trabajo. El descanso diario podrá calcularse como promedio por períodos que determinará la autoridad o el organismo competente de cada país, quedando entendido que no podrá en ningún caso ser inferior a ocho horas ni reducirse a ocho horas más de dos veces por semana. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá prever duraciones diferentes de descanso diario según se trate de transporte de viajeros o de mercancías, o según que el descanso se tome en el lugar de residencia del conductor o fuera de él, a condición de que se respeten las duraciones mínimas.

Quiere esto decir, que por cada período de veinticuatro horas lo conductores deben gozar por lo menos de diez horas consecutivas de descanso. No obstante las autoridades tienen plena autorización para modificar esta regla siempre que se respeten los mínimos aquí fijados,

quedando claro que en ningún caso podrán ser inferiores a ocho horas.

**1.3.2.3. Convenio 180.** Este Convenio, que podrá ser citado como el “Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques”<sup>18</sup>, ha sido recientemente ratificado por la comunidad internacional. Su ratificación se produjo el ocho (8) de Agosto del 2002. No obstante Colombia aún no hace parte de este convenio. Éste se aplica a todo buque dedicado a la navegación marítima, de propiedad pública o privada, matriculado en el territorio de un Estado Miembro para el cual el Convenio se halle en vigor, y dedicado normalmente a operaciones marítimas comerciales. En cuanto a los descansos establece lo siguiente:

Todo miembro que ratifique el presente Convenio reconoce que la pauta en materia de horas normales de trabajo de la gente de mar, al igual que la de los demás trabajadores, deberá basarse en una jornada laboral de ocho horas, con un día de descanso semanal y con los días de descanso que correspondan a los días festivos oficiales. No obstante, lo anterior no será óbice a que todo Miembro cuente con procedimientos para autorizar o registrar un convenio colectivo que determine las horas normales de trabajo de la gente de mar sobre una base que no sea menos favorable que la de dicha pauta. Los límites en relación con las horas de trabajo o de descanso serán los siguientes:

a) el número máximo de horas de trabajo no excederá de:

i) 14 horas por cada período de 24 horas; ni

ii) 72 horas por cada período de siete días;

o bien

b) el número mínimo de horas de descanso no será inferior a:

i) diez horas por cada período de 24 horas; ni

77 horas por cada período de siete días.

---

<sup>18</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T. Convenio 180” sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Las horas de descanso podrán agruparse en dos períodos como máximo, uno de los cuales deberá ser de al menos seis horas ininterrumpidas, y el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de 14 horas.

Si bien es cierto que Colombia no ha ratificado estos convenios, no puede obviarse la importancia que sus disposiciones contienen. Como bien se sabe, Colombia depende en gran medida del transporte por carreteras. Día a día los conductores transportan mercancías por las carreteras de nuestro país, durante jornadas interminables, generando así grandes riesgos de accidentalidad y mortalidad. Resulta entonces vital que los conductores de carreteras obligatoriamente descansen durante un determinado número de horas y que para garantizar esto exista un control por parte del Gobierno Nacional.

Según lo anterior, resulta necesario que Colombia ratifique estos dos convenios, pues con ellos garantiza la seguridad de los colombianos. Permitir que los conductores por carreteras realicen jornadas extenuantes, no solo es perjudicial para el mismo conductor sino que además representa un gran riesgo para las demás personas y aún para las mismas compañías.

## **1.4. RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.)**

Además de los convenios de la O.I.T., esta organización ha adoptado una serie de proposiciones que si bien en principio no tienen carácter impositivo, sí revisten la forma de una recomendación. Es decir guías o aclaraciones a un Convenio Internacional, que sirven única y exclusivamente para interpretar o aclarar dicho Convenio. Respecto al tema del descanso dominical remunerado, la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado las siguientes recomendaciones:

**1.4.1. RECOMENDACIÓN 18.** Esta recomendación “sobre la aplicación del descanso semanal en los establecimientos comerciales”<sup>19</sup> recomienda lo siguiente:

1. Que cada miembro de la Organización Internacional del trabajo adopte medidas para que en todos los establecimientos comerciales, públicos o privados, y en sus dependencias, el personal pueda, a reserva de las excepciones previstas en los párrafos siguientes, disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda, como mínimo, veinticuatro horas consecutivas.
2. Recomienda que dicho descanso se conceda, siempre que sea posible, a todo el personal de cada establecimiento simultáneamente, y se fije en los días consagrados por la tradición o los usos del país o de la religión.

---

<sup>19</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T. Recomendación 18 “sobre el Descanso Semanal, 1921”. En: [www.ilo.gov](http://www.ilo.gov)

3. Que cada miembro adopte todas las medidas convenientes para aplicar la presente Recomendación y definir las excepciones que haya considerado necesarias.

Como resulta evidente, esta recomendación ha sido acogida en su totalidad por el Código Sustantivo del Trabajo en sus diferentes normas acerca del tema. Así, nuestro Código establece un descanso dominical remunerado de un mínimo de 24 horas, que se concede simultáneamente a todos los trabajadores, en un día tradicional, y además enumera taxativamente las excepciones posibles para que el trabajo en estos días sea posible.

**1.4.2. RECOMENDACIÓN 66.** Esta recomendación “sobre el descanso de los conductores profesionales de coches particulares”<sup>20</sup> y adoptada en 1939, sugirió, con el fin de evitar todo peligro en las carreteras, que se aplicaran las disposiciones relativas al descanso a los conductores profesionales de coches particulares. Por ello, la conferencia recomienda que cada miembro de la Organización Internacional del Trabajo dicte reglamentos, aplicables a los conductores profesionales de coches particulares utilizados exclusivamente para servicios personales, que

---

<sup>20</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T., Recomendación 66 “sobre el descanso

concedan a estos conductores períodos mínimos de descanso diario y semanal.

Actualmente, las disposiciones relativas al descanso dominical remunerado se aplican a todos los trabajadores sin importar la clase de funciones que desempeñen. Por lo tanto, los conductores de automóviles particulares tienen el mismo derecho a recibir y a que se les reconozca este descanso dominical remunerado, por un mínimo de 24 horas, y en caso de tener que trabajar en día domingo, entonces se les deberá compensar con otro día de descanso durante el transcurso de la semana.

**1.4.3. RECOMENDACIÓN 103.** “La Conferencia”<sup>21</sup> recomienda la aplicación de las disposiciones siguientes:

Las personas a las cuales se aplique el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957, deberían, siempre que sea posible, tener derecho a un período de descanso semanal de por lo menos 36 horas, que serán consecutivas cuando sea practicable.

El descanso semanal previsto en el artículo 6 del Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957, debería calcularse, siempre que sea posible, en forma que comprenda el período que transcurre de medianoche a medianoche, sin incluir otros períodos de descanso que le precedan o le sigan inmediatamente.

---

de los conductores profesionales de coches particulares, 1939”. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)  
<sup>21</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T., Recomendación 103 “sobre el Descanso Semanal (Comercio y oficinas), 1957”. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Los regímenes especiales de descanso previstos en el artículo 7 del Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957, deberían establecerse de suerte que:

- a) no sea posible que las personas sujetas a un régimen especial trabajen más de tres semanas sin beneficiarse de los períodos de descanso a los cuales tienen derecho;
- b) se concedan períodos de descanso de doce horas consecutivas, como mínimo, cuando no sea posible conceder períodos de descanso de veinticuatro horas consecutivas.

Las personas menores de dieciocho años deberían gozar, siempre que sea posible, de un descanso semanal ininterrumpido de dos días. Las disposiciones del artículo 8 del Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957, no deberían aplicarse a las personas menores de dieciocho años.

En todo establecimiento donde haya personas empleadas cuyo período de descanso sea diferente del período establecido por la práctica nacional se deberían dar a conocer a las personas interesadas los días y horas de descanso semanal por medio de avisos fijados de manera visible en el establecimiento u otro lugar adecuado, o en cualquier otra forma que esté de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

Se deberían adoptar las medidas pertinentes para garantizar el mantenimiento del sistema de registro que sea necesario para aplicar debidamente las disposiciones sobre descanso semanal y, en particular, registros sobre las medidas tomadas con respecto a:

- a) las personas sujetas a un régimen especial de descanso semanal, de conformidad con las disposiciones del artículo 7 del Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957;
- b) las personas sujetas a las excepciones temporales previstas en el artículo 8 del Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957.

Al igual que las anteriores, las recomendaciones aquí plasmadas también hacen parte del régimen establecido para el descanso dominical remunerado que actualmente se encuentra vigente. Sin embargo existe una diferencia sustancial en cuanto al descanso de los menores de edad.

Nuestro Régimen Laboral no establece ninguna distinción en cuanto al tema, por lo que se entiende que tanto los menores de edad como los que ya han superado los 18 años tienen derecho a disfrutar del mismo descanso dominical remunerado. Además, establece el Código del Menor en su artículo 13 que *“Todo menor tiene derecho al descanso, al esparcimiento, al juego, al deporte y a participar en la vida de la cultura y de las artes. El estado facilitará, por todos los medios a su alcance, el ejercicio de este derecho”*<sup>22</sup>.

#### **1.4.4. RECOMENDACIÓN 161.**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo después de haber decidido que dichas proposiciones revestían la forma de una recomendación, adoptó, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y nueve, la presente Recomendación, que podrá ser citada como *“la Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera)”*<sup>23</sup>, 1979 y que en lo referente al descanso semanal reza así:

---

<sup>22</sup> COLOMBIA, CÓDIGO DEL MENOR. Decreto 2737 de 1989 (noviembre 27). En: Diario oficial No. 24579

<sup>23</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T., Recomendación 161 *“sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979”*. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

1. La duración mínima del descanso semanal debería fijarse en veinticuatro horas consecutivas, precedidas o seguidas del descanso diario.
2. El descanso semanal, en la medida de lo posible, debería coincidir con un domingo o con los días de reposo consagrados por la tradición y la costumbre y, en el transcurso de un período dado, debería poder ser disfrutado en el lugar de residencia el número de veces que determine la autoridad o el organismo competente de cada país.
3. En el transporte a larga distancia, los descansos semanales podrán acumularse durante dos semanas consecutivas. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá autorizar, en los casos apropiados, la acumulación de los descansos por períodos más largos.
4. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá permitir, en forma de excepciones temporales, aunque únicamente en la medida necesaria para efectuar trabajos indispensables, prolongaciones de la duración del trabajo y de la duración de la conducción así, como reducciones de la duración de los descansos, a que se refieren los párrafos precedentes de la presente Recomendación:
  - a) en caso de accidente, de avería, de retraso imprevisto, de perturbación del servicio o de interrupción del tráfico;
  - b) en caso de fuerza mayor;
  - c) cuando sea necesario asegurar el funcionamiento de servicios de interés público con carácter urgente y excepcional.

La autoridad o el organismo competente de cada país también podrá permitir prolongaciones de la duración del trabajo y de la duración de conducción así como reducciones de la duración de los descansos, a que se refieren los párrafos precedentes de la presente Recomendación, cuando sean necesarias éstas para que la dotación pueda llegar, según sea el caso, a un lugar apropiado para detenerse o al final de su viaje, siempre que con ello no se ponga en peligro la seguridad en carretera.

5. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá conceder autorizaciones para una prolongación, en forma de excepción temporal, de la duración normal del trabajo en caso de exceso extraordinario de trabajo.
6. Las horas de trabajo efectuadas en exceso de la duración normal del trabajo deberían considerarse como horas extraordinarias y, en consecuencia, remunerarse según una tasa más elevada o compensarse de otra manera, según se disponga en la legislación nacional, en los contratos colectivos o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional.

Lo que pretende esta recomendación es permitir a las autoridades competentes de cada país fijar unas excepciones a esos descansos mínimos que deben concederse a los trabajadores. En casos extremos, y sólo cuando realmente sea necesario, se podrá entonces conceder un periodo más corto de aquel descanso y una jornada más larga de trabajo, siempre y cuando esas horas extras se remuneren como tal. No obstante, se trata de una medida temporal que debe cesar una vez culmine la labor indispensable.

En cuanto a los radioperadores, en nuestra legislación existe una norma especial. El Decreto 2058 de 1951, en su artículo 3 establece una norma relativa al descanso de estos trabajadores. Según ésta, *“En las estaciones de limitado movimiento de operaciones, la jornada podrá prolongarse hasta un límite de ocho (8) horas diarias, pero en tales casos, la empresa tendrá la obligación de conceder a los radioperadores una (1) hora, de descanso entre la tercera y la quinta de labores”*<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. DECRETO 2058 DE 1951 “Por el cual se fija la jornada de trabajo de los aviadores civiles”. En: Código Sustantivo del Trabajo y Código procesal del trabajo. Bogotá, Legis 1999. Pág. 265.

Por último, es preciso anotar que todas estas Recomendaciones tienen como finalidad establecer unos parámetros mínimos para que los países miembros apliquen dichas disposiciones por vía legislativa o reglamentaria, por medio de contratos colectivos o por medio de laudos arbitrales. En nuestro caso, tales recomendaciones hacen parte de la práctica diaria que llevan a cabo los empleadores. Actualmente ese descanso remunerado de 24 horas se da generalmente el día domingo, en algunos casos inclusive se da el día sábado, y cuando es necesario que el trabajador labore en esos días entonces se le compensará con otro día durante el transcurso de la semana.

## 2. DESCANSO REMUNERADO EN OTROS DÍAS DE FIESTA

Además del descanso dominical, existen otros descansos que de igual forma deben ser remunerados. Se trata del descanso en otros días de fiesta. Estos días festivos se asemejan al descanso en día domingo en el sentido de que son días de descanso obligatorio. Sin embargo, no gozan de aquella periodicidad que caracteriza el descanso en día domingo y no tienen como finalidad reparar el desgaste de energía ocasionado por el trabajo semanal. Por el contrario, estos días de fiesta tienen como fundamento el festejo de ciertos acontecimientos de carácter cívico, político o religioso. De acuerdo a lo establecido en el diccionario Pequeño Larousse en Color, lo cívico es lo “*relativo al civismo; patriótico*”<sup>25</sup>, lo político es lo “*relativo a la política; que se ocupa en los asuntos del Estado*”<sup>26</sup> y lo religioso es “*lo*

---

<sup>25</sup> GARCIA-PELAYO y GROSS. Pequeño Larousse en Color. París: Librairie Larousse. 1972. Pág. 228

<sup>26</sup> *Ibíd*, Pág.701

*propio de la religión, que pertenece a una orden religiosa”.*<sup>27</sup>

## **2.1. GENERALIDADES**

Al igual que el descanso dominical remunerado, el descanso remunerado en otros días de fiesta también ha sufrido modificaciones en su legislación inicial. Sin embargo no ha sido en este caso la Ley 50 de 1990 la encargada de propiciar estos cambios. Por el contrario, estas normas habían sido modificadas ya por la Ley 51 de 1983.

**2.1.1. Código Sustantivo del Trabajo.** El Código Sustantivo del Trabajo regula todo lo relacionado con el descanso en otros días de fiesta en el Título VII, Capítulo II. Inicialmente, el artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo, establecía lo siguiente en relación con el tema:

1. Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:  
Primero de enero, seis de enero, diez y nueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre; además, los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor y Corpus Christi.
2. La remuneración correspondiente al descanso en los días expresados se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

---

<sup>27</sup> *Ibíd*, Pág.765

Sin embargo, este artículo se encuentra hoy modificado. Un nuevo numeral ha sido agregado a su enunciado y será objeto de estudio más adelante.

Por otro lado, el artículo 178 del Código Sustantivo del Trabajo no ha sufrido ningún tipo de cambio o variación. Hoy en día su disposición inicial aún está vigente. En él se dispone lo siguiente:

Quando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el artículo anterior el patrono suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

Es decir que si en días diferentes a los calificados como festivos, el empleador permite que no se labore, estará obligado a pagar la remuneración de dichos días, salvo que medie convenio en el sentido de compensar con otro día hábil el de “fiesta”, y en tal caso el trabajo compensatorio no se remunerará como extra o suplementario. Con esto, se estará dando entonces total aplicación al artículo 140 del mismo Código y que establece lo siguiente: *“Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aún cuando no haya*

*prestación del servicio por disposición o culpa del patrono”.*

**2.1.2. Ley 51 de 1983.** De acuerdo a lo establecido en el artículo 1° de la Ley 51 de 1983, además de los domingos, todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta:

FESTIVO	DESCANSO
1° de enero	El día que corresponda en el calendario
6 de enero	Se traslada al lunes siguiente
19 de marzo	Se traslada al lunes siguiente
1° de mayo	El día que corresponda en el calendario
29 de junio	Se traslada al lunes siguiente
20 de julio	El día que corresponda en el calendario
7 de agosto	El día que corresponda en el calendario
15 de agosto	Se traslada al lunes siguiente
12 de octubre	Se traslada al lunes siguiente
1° de noviembre	Se traslada al lunes siguiente
11 de noviembre	Se traslada al lunes siguiente
8 de diciembre	El día que corresponda en el calendario
25 de diciembre	El día que corresponda en el calendario
Jueves Santo	El día que corresponda en el calendario
Viernes Santo	El día que corresponda en el calendario
Ascensión del Señor	Se traslada al lunes siguiente
Corpus Christi	Se traslada al lunes siguiente
Sagrado Corazón	Se traslada al lunes siguiente

La modificación que introdujo esta Ley al artículo inicial consistió en

establecer que ciertas festividades deberían trasladarse a otros días en caso de no caer en el día esperado. Tal es el caso de los siguientes días festivos:

- |                 |                            |
|-----------------|----------------------------|
| - 6 de Enero    | - 1 de Noviembre           |
| - 19 de Marzo   | - 11 de Noviembre          |
| - 29 de Junio   | - Ascensión del Señor      |
| - 15 de Agosto  | - Corpus Christi           |
| - 12 de Octubre | - Sagrado Corazón de Jesús |

Cuando éstos no caigan en día lunes, entonces se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Además, si caen en día domingo, igualmente el descanso remunerado se trasladará al lunes. Entonces, el nuevo artículo reza así:

1. Todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre, veinticinco de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

Si bien es cierto que el cuerpo humano requiere de un tiempo para recuperar sus energías, el descanso en estos días festivos no busca ese resultado. Es evidente que una manera de descansar es cambiar de actividad, no obstante, estos días de fiesta tienen otro objetivo principal que no es el descanso como tal. Por el contrario sólo se pretende que se festejen diversos acontecimientos políticos, culturales y religiosos y Considero que tales festividades sólo hacen que la productividad en las empresas se estanque, causando graves perjuicios a nivel interno como a nivel externo pues se dejan de generar ingresos y empleos a la vez. Así, si una empresa deja de producir, será la propia economía del país la que sufra las consecuencias, además de los propios trabajadores. Por ello, es conveniente reducir a un mínimo el número de días festivos en los cuales se concede este descanso remunerado. Actualmente en nuestro país existen dieciocho (18) días festivos, además de todos los dominicales y los sábados que culturalmente se han concedido como días de descanso. Para que la economía florezca, se genere empleo y los trabajadores gocen de unas condiciones más favorables, es necesario que se labore durante más días, que no se paralice la producción. Este objetivo sólo es posible

lograrlo mediante la reducción de estos días festivos. No se trata de abolirlos completamente, pero sí de limitarlos por lo menos a la mitad. Es decir que se suprimirían en total 10 días festivos y quedarían vigentes ocho de ellos.

Sin embargo, como no se trata de desmejorar las condiciones de los trabajadores, pues no es esa la intención, los días festivos que sean removidos, deberán entonces estar incluidos dentro del periodo de vacaciones que anualmente goza cada trabajador. Se eliminarían los siguientes: 6 de enero, 19 de marzo, 20 de junio, 15 de agosto, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y los días de Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús. De esta manera se contribuye con la economía y a la vez se estarán reconociendo los derechos de los trabajadores.

## **2.2. REMUNERACIÓN**

En cuanto a la remuneración del descanso en otros días de fiesta, la normatividad inicial no ha sufrido variación alguna. Sin embargo, el

enunciado inicial plasmado en el Código, que contenía la forma de liquidar estos descansos fue sustraída del artículo 177, ya mencionado, y ahora hace parte de la Ley 51 de 1983, en su artículo 2°.

**2.2.1. Ley 51 de 1983.** De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley 51 de 1983: *“La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo”*.

La remuneración de los días de fiesta se diferencia de la del descanso dominical en que no está sujeta a ninguna condición para que se cause. Es decir que no hay lugar a la pérdida de esa retribución por haber faltado al trabajo en otro día hábil de la semana.

Por último, es necesario resaltar que respecto al tema del descanso remunerado en otros días de fiesta, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) no ha suscrito ningún convenio. Igualmente tampoco ha sugerido ninguna recomendación, por lo que la única normatividad vigente es la que actualmente reposa en el Código Sustantivo del Trabajo y con las modificaciones expuestas anteriormente.

### **3. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO**

Existen ciertas actividades que en razón a su naturaleza hacen necesario que algunos trabajadores laboren en días domingos y festivos. En tales casos la Ley prevé el derecho del trabajador a tomar un descanso compensatorio, es decir un descanso en otro día laborable de la semana, o que su trabajo en tales días se pague doble. Este pago doble, que puede convertirse en triple, es el que ha dado origen a múltiples controversias.

#### **3.1. GENERALIDADES**

Por regla general, los días dominicales y festivos son de descanso obligatorio. Excepcionalmente se permite el trabajo en estos días por razones de orden técnico, de interés público o según el tipo de actividad y su reglamentación depende de si se trata de trabajo habitual o excepcional. Respecto al trabajo en día domingo o festivo los artículos

179 a 185 del Código Sustantivo del Trabajo se encargan de regular el tema. La Ley 50 de 1990 realizó algunos cambios y a finales de diciembre del año 2002, el Congreso de la República aprobó la Ley 789 de 2002 “por medio de la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del código Sustantivo del Trabajo”<sup>28</sup>. Esta Ley modifica la forma de remunerar el trabajo en días de descanso obligatorio, pero aún están vigentes muchas de las normas iniciales referentes al tema.

### **3.2. TRABAJO EXCEPCIONAL**

La regulación establecida en el Código Sustantivo del Trabajo referente al trabajo dominical y festivo varía según se trate de trabajo excepcional o habitual. La norma inicial que trataba el tema del trabajo excepcional ya no está vigente, por lo que se aplica entonces lo dispuesto en la Ley 50 de 1990 y en la Ley 789 de 2002, como se expondrá a continuación.

---

<sup>28</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY 789 DE 2002 “ Por medio de la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo”. En: [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co) consultado en enero 10 de 2003

**3.2.1. Código Sustantivo del Trabajo.** El Código Sustantivo del Trabajo regula el trabajo dominical y festivo en caso de tratarse de trabajo excepcional en su artículo 180. Inicialmente, el Código dispuso en este artículo lo siguiente *“El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior”*. Según el Diccionario Jurídico se entiende por descanso compensatorio el *“descanso obligatorio, retribuido como tiempo de trabajo, es el que se concede a los trabajadores que han cumplido cierto número de horas suplementarias”*<sup>29</sup>.

**3.2.2. Ley 50 de 1990.** La Ley 50 de 1990 generó unas modificaciones en lo que se refiere al trabajo excepcional. El artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo fue modificado por la ley en mención en su artículo 30 y reza así:

El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

---

<sup>29</sup> JEAN VINCENT, Raymond Guillien. Diccionario Jurídico. Bogotá, Temis, 2001. Pág. 146

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta ley, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

La modificación introducida por esta ley es aquella relacionada con la jornada de 36 horas prevista en su artículo 20 y según la cual:

En las empresas, factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia de esta Ley, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Se trata entonces de una jornada especial de 6 horas diarias y 36 semanales, que permita a la empresa o secciones de la misma operar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, en cuatro turnos de trabajo sucesivos. Los trabajadores que se desempeñan en estas jornadas especiales, no tienen derecho a recargos por trabajo nocturno o suplementario ni al pago de dominicales y festivos. A cambio, tienen derecho a disfrutar de un día de descanso compensatorio remunerado por cada dominical trabajado. En este caso, cuando únicamente labore 36 horas, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio

remunerado si su labor se realiza en día domingo.

Podría llegar a pensarse que se trata de una disposición inconstitucional pues se conceden beneficios a personas que desarrollan cierto tipo de actividades. Sin embargo en ningún caso resulta ser contraria a la ley ni a la Constitución. Es sólo una excepción que dadas las características propias de la actividad de la empresa resulta inevitable. En estos casos los mismos trabajadores tienen una jornada diaria de trabajo más corta y además se les sigue reconociendo su día compensatorio de descanso remunerado si las labores que desempeñan se realizan en día dominical. Son medidas especiales que se llevan a cabo con el fin de proteger tanto a los empleadores, a los trabajadores y a la actividad empresarial misma.

Como la Ley no lo había definido, la doctrina si lo había hecho. Según esta, el trabajo excepcional es *“aquel que realiza el trabajador en días de descanso obligatorio en forma esporádica, ante casos extraordinarios que demandan servicios adicionales a aquellos que se prestan normalmente en una empresa o institución”*<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup>BUITRAGO C., Luis A. Derechos y Obligaciones de Empleadores y Trabajadores. Bogotá: Librería Jurídica Wilches. 1985. Pág. 139.

**3.2.3. Ley 789 de 2002.** Esta Ley en su artículo 26, parágrafo 2°, introduce una modificación respecto al trabajo ocasional. Por primera vez se define el trabajo dominical ocasional así: *“Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario”*.

### **3.3. TRABAJO HABITUAL**

Cuando se trata de trabajo habitual, el Código dispone en sus artículos 181 a 185 una normatividad diferente a la consagrada para aquellos que realicen labores en aquellos días de descanso en forma excepcional. Estas normas también han sufrido modificaciones aunque algunas de las iniciales siguen vigentes.

**3.3.1. Código Sustantivo del Trabajo.** Además de regular las labores realizadas durante estos días en forma excepcional, el Código también dispuso en su artículo 181 lo siguiente acerca del trabajo habitual en días de descanso obligatorio *“Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado”*.

Para poder comprender a cabalidad aquello que el legislador pretendió, es necesario definir el concepto. De acuerdo a lo establecido por la doctrina, el trabajo habitual es *“aquel que se hace con continuación, la mayoría de las veces, en forma repetida, usual o frecuente”*<sup>31</sup>, en oposición a lo que ocurre excepcionalmente, algunas veces, en forma accidental que no implica un hábito. Es aquel que se desarrolla en forma permanente por la naturaleza misma del trabajo o las necesidades de la empresa, en días de descanso obligatorio. La regulación inicial acerca del trabajo excepcional y habitual ha sido modificada de su versión original, y será objeto de estudio más adelante.

Existen labores que por su propia naturaleza exigen que se labore en días de descanso obligatorio. Para estos casos, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 182, norma inicial y aún vigente, establece lo siguiente: *“Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden remplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta (sin derecho al*

---

<sup>31</sup> Ibid., Pág. 136.

*descanso compensatorio), pero su trabajo se remunerará conforme al artículo 179.”*

La frase entre paréntesis fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710 de 1996. Al respecto consideró la Corte lo siguiente:

Si el descanso obligatorio a que tiene derecho todo trabajador, busca otorgar protección a la salud de éste y permitirle la ejecución de otras actividades que le proporcionen un desarrollo integral de su ser, fines éstos que priman sobre intereses netamente económicos, no es constitucional una norma que quebrante el derecho que tiene todo trabajador a cesar en su actividad, por determinado lapso. La mayor remuneración que recibe el trabajador por laborar en días establecidos como de descanso obligatorio, no suple los fines que el descanso cumple<sup>32</sup>.

Por otro lado, El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 183 establece las formas en que ese descanso compensatorio se debe dar, así:

Este descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos.
2. Desde el medio día a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o las trece horas (1p.m.) del lunes.

Además de lo expuesto anteriormente, la normatividad inicial, y que aún está vigente, consagrada en este Código hace referencia también a las

---

<sup>32</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia No. C-710 de diciembre 9 de 1996 Magistrado Ponente: Jorge Arango Mejía. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

labores no susceptibles de suspensión y a los avisos que debe fijar el empleador sobre el trabajo dominical. El artículo 184 dispone que:

En los casos de labores que no pueden ser suspendidas, como los viajes fluviales o marítimos, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

Cuando este artículo hace mención a los viajes marítimos o fluviales se refiere a aquellos que se realizan por mar o entre los ríos.

Por último, el artículo 185 del Código Sustantivo del Trabajo, exige que:

Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el patrono debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

**3.3.2. Ley 50 de 1990.** En relación con los descansos compensatorios, la Ley 50 de 1990, en su artículo 31, introdujo la siguiente modificación también relacionada con la jornada de 36 horas y por lo tanto el nuevo artículo 181 del Código Sustantivo del Trabajo, establece lo siguiente:

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta ley, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

En relación con el descanso compensatorio es necesario entonces tener en cuenta dos situaciones diferentes: En primer lugar, el trabajador que excepcionalmente labore en días de descanso obligatorio. En este caso y de acuerdo a la ley en mención, el trabajador tenía derecho a un recargo del 100% en proporción al número de horas laboradas, más el pago en dinero del descanso no disfrutado o, a elección del trabajador, el disfrute de un día de descanso compensatorio igualmente remunerado. Aquí, el trabajador debía elegir una de las dos opciones, pues no le estaba permitido recibir ambas. En segundo lugar, el trabajador que habitualmente labore en días de descanso obligatorio. En este caso, el trabajador tenía derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero. En estos casos, si su descanso no era el día domingo o festivo, lo sería otro día distinto de la semana. Aquí, el trabajador sí tendría derecho a un descanso compensatorio remunerado, tendría derecho al pago y además al descanso. Ya no se trata de escoger.

En el año 2001 se presentó en el Congreso de la República el “proyecto de ley 111”<sup>33</sup> que buscaba entre otras cosas, reformar este artículo. Se pretendía que los trabajadores cuya jornada habitual incluyera días de descanso obligatorio tuvieran derecho a un descanso compensatorio remunerado como salario ordinario y no como actualmente se remunera. A pesar de la conveniencia de este cambio, el proyecto no fue aprobado.

El nuevo Gobierno de Álvaro Uribe Vélez, también presentó al Congreso un proyecto de Ley para promover la empleabilidad y desarrollar la protección social a finales del año 2002. Dentro de esta propuesta se buscaba que el trabajador que habitualmente laborara en día de descanso obligatorio tuviere derecho a un descanso compensatorio remunerado únicamente. Buscaba esta reforma entonces eliminar que el trabajador pudiera elegir entre ese descanso compensatorio o una retribución en dinero equivalente a un recargo del ciento por ciento sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. No obstante haberse aprobado este proyecto a finales de diciembre, este artículo no fue modificado y sus disposiciones siguen vigentes.

---

<sup>33</sup> COLOMBIA. Gaceta del Congreso. Septiembre 18 de 2001. Proyecto de ley 111 “por medio del cual se dictan normas para adaptar y modernizar el mercado laboral”.

Por último, la mencionada ley 50 de 1990, realizó otro cambio, pues adicionó una nueva norma, aquella contenida en su artículo 28 y que establece lo siguiente: *“Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta, remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 179 y con derecho al descanso compensatorio.”*

**3.3.3. Ley 789 de 2002.** Al igual que ocurrió con el trabajo ocasional, esta ley define por primera vez el trabajo habitual. Según el párrafo 2º del artículo 26 de esta ley, se entiende que *“el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario”*.

#### **3.4. LEY 403 DE 1997**

Además de lo anterior, existe en Colombia otro descanso compensatorio remunerado que no se encuentra establecido dentro de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Como bien se sabe, en nuestro país existe el deber constitucional del voto. Por ello, el mismo Estado se encarga de beneficiar a todas aquellas personas que durante épocas de elecciones ejerzan su derecho al voto. Así, y según lo establece la Ley 403 de 1997 en su artículo 3º: *“El ciudadano tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador”*<sup>34</sup>.

Sin embargo, no solo aquellas personas que votan tienen derecho a gozar de este descanso compensatorio remunerado. También pueden disfrutar de éste los jurados de votación de acuerdo con lo dispuesto en el Código Electoral, en su artículo 105: *“Los jurados de votación tiene derecho a un (1) día de descanso compensatorio remunerado, dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha de la elección”*<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY 403 DE 1997 “por medio de la cual se establecen estímulos para los sufragantes”. En: [www.banrep.gov.co](http://www.banrep.gov.co)

<sup>35</sup> COLOMBIA. CÓDIGO ELECTORAL. En: [www.registraduria.gov.co](http://www.registraduria.gov.co) consultado en agosto 28 de 2002.

### **3.5. REMUNERACIÓN**

Tanto el descanso dominical o festivo remunerado, como el trabajo dominical y festivo, deben liquidarse con base en el salario que el trabajador esté devengando cuando disfrute el descanso o preste el servicio. La legislación inicial que regula la forma en que este trabajo dominical y festivo debe remunerarse, también fue modificada por la Ley 50 de 1990, y últimamente por la Ley 789 del 2002.

**3.5.1. Código Sustantivo del Trabajo.** Inicialmente, el Código Sustantivo del Trabajo dispuso en su artículo 179 la forma en que este trabajo debía ser remunerado:

La retribución del trabajo en domingo o días de fiesta de que trata este Título se fija de acuerdo con las siguientes reglas:

1ª. Si el trabajador labora la jornada completa, se le paga salario doble.

2ª. Si labora parte de la jornada, se le paga doblada la parte proporcional del salario.

3ª. Si con el descanso dominical remunerado coincide una fecha que la Ley señale también como de descanso remunerado, el trabajador sólo tiene a remuneración doble si trabaja.

La norma era muy clara, pero hoy en día nos rige lo enunciado en la nueva reforma laboral, de diciembre 27 de 2002.

**3.5.2. Ley 50 de 1990.** La Ley 50 de 1990, en su artículo 29, modificó la forma en que este trabajo dominical y festivo debía ser remunerado y en lo referente al tema el nuevo artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, rezaba así:

El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta Ley.

En este caso se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis horas semanales, pues como se mencionó con anterioridad, éste sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

La forma en que el trabajo en días domingos y festivos se remunera ha sido objeto de múltiples controversias, pues la misma norma se prestaba para que se presentaran dificultades en su aplicación. Tal como estaba redactada la norma, se entendía que había que hacer un pago doble y en algunas ocasiones triple, generando graves perjuicios económicos a los empleadores. En primer lugar, es necesario destacar que tanto el

descanso dominical o festivo remunerado, como el trabajo dominical y festivo, deben liquidarse con base en el salario que el trabajador esté devengando cuando disfrute de este descanso o preste el servicio. Ahora bien, según lo dispone la Ley, el trabajo realizado durante estos días de descanso obligatorio debía ser remunerado con un recargo del ciento por ciento 100% sobre el salario ordinario y en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenía derecho ese trabajador por haber trabajado durante todos los días de la semana. Este recargo generaba entonces un pago doble, pues consistía en el equivalente de dos salarios ordinarios para el pago de una sola jornada. No siendo esto suficiente, la ley daba a entender que se causaba una tercera remuneración, aquel salario ordinario al que además tenía derecho por haber laborado la semana completa, que está incluido de antemano en el salario ordinario.

Es decir, que se estaría pagando al trabajador el equivalente a tres días de trabajo, hecho éste que a todas luces parece irracional. Bien es cierto que la normatividad laboral busca amparar al trabajador y concederle las mejores condiciones laborales posibles. Sin embargo, no pueden obviarse las condiciones económicas de los empresarios ni la realidad actual que

vive nuestro país. Se trata entonces de generar un equilibrio que a toda costa beneficie a ambas partes y ciertamente de esta forma no es posible lograrlo, pagando tres veces el trabajo realizado en días de descanso obligatorio. Por ello, la solución más justa sería remunerar dos veces el trabajo realizado en estos días especiales. Un salario ordinario que le corresponde al trabajador por haber laborado toda la semana y otro por haber laborado ese día especial.

Respecto al tema, el Consejo de Estado se ha pronunciado de la siguiente forma:

El Art. 179 del Código Sustantivo del Trabajo está previsto para regular la remuneración que corresponde al trabajo desempeñado en domingo o días de fiesta en proporción a las horas laboradas dentro de la jornada ordinaria de 8 horas. Por tanto, las labores realizadas en dominicales y días festivos durante horas nocturnas o cuando excedan de las 8 horas diarias deben remunerarse al trabajador con los recargos establecidos en el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo. Se determina la que corresponde por concepto del trabajo cumplido en la jornada ordinaria completa, de la siguiente forma: Cuando se trata de jornada ordinaria de trabajo (8 horas) con carácter excepcional en día de descanso obligatorio (Art. 180 C.S.T), el trabajador tiene derecho a una de dos opciones, así: una retribución en dinero consistente en un "recargo del ciento por ciento" sobre el salario ordinario, la cual se entiende como el equivalente a un pago doble (del salario ordinario), al que se suma la remuneración ordinaria causada por haber laborado toda la semana, es decir se completa el pago triple representado en unidades de salario ordinario, o, Un día de descanso compensatorio remunerado al cual debe agregarse una retribución en dinero consistente en el equivalente de dos salarios ordinarios<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. Sentencia del 24 de febrero de 1998. No. de Radicación 1071  
Magistrado Ponente: Dr. Luis Camilo Osorio Isaza. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

El artículo en mención fue puesto a disposición del Congreso de la República con el objeto de ser reformado. En el año 2001 existió el “proyecto de Ley 111”<sup>37</sup> que buscaba que el trabajo en estos días se pagara como salario ordinario y no como actualmente está establecido para evitar el pago doble y triple que tantos problemas e inconvenientes ha generado. Sin embargo y desafortunadamente este proyecto no tuvo mayor acogida y no fue aprobado.

Un nuevo proyecto se presentó en agosto del 2002. El gobierno del Dr. Uribe Vélez buscó reformar nuevamente este artículo y eliminar cualquier tipo de recargo. Finalmente en diciembre del 2002 el Congreso de la República aprobó la reforma laboral e introdujo algunos cambios en este artículo.

**3.5.3. Ley 789 del 2002.** En esta reforma se incluyó una modificación al artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo y en adelante este artículo quedará así en la parte pertinente:

---

<sup>37</sup> COLOMBIA. Gaceta del Congreso. Septiembre 18 de 2001. Proyecto de ley 111 “por medio del cual se dictan normas para adaptar y modernizar el mercado laboral”.

El artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 29 de la Ley 50 de 1990 quedara así:

1. El trabajo en domingo y festivos, se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 1: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente Ley hasta el 1º de abril del año 2003.

PARAGRÁFO 2: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

El cambio establecido por esta nueva Ley, consiste en disminuir el recargo que debe pagarse cuando se labore en día festivo o dominical. Según el Código, debe pagarse con un recargo del ciento por ciento sobre el salario ordinario y de acuerdo a la nueva norma, debe pagarse sólo con un recargo del setenta y cinco por ciento.

Si bien es cierto que actualmente se estaba pagando excesivamente el trabajo en días de descanso obligatorio, no menos cierto es que la

reforma sigue creando recargos que debieran desaparecer para así lograr que haya más empleos. Por ello, este cambio no aconsejable. Realmente es necesario que el trabajo en estos días especiales se pague como salario ordinario en proporción a las horas laboradas sin perjuicio del salario ordinario a que tiene derecho el trabajador. Sólo así se podrá lograr un balance equitativo.

En relación con el trabajo dominical y festivo, Colombia no ha suscrito ningún convenio con la Organización Internacional del Trabajo. Y hasta el momento esta organización no ha emitido ninguna recomendación relacionada con el tema pues tampoco existen convenios no ratificados por nuestro país.

#### **4. VACACIONES ANUALES REMUNERADAS**

Las vacaciones son un descanso remunerado y ellas están establecidas con la finalidad de que el trabajador periódicamente tome un descanso de la faena anual para recuperar sus energías y emplear ese tiempo en lo que él considere apropiado. De esta forma, las vacaciones al igual que los descansos dominicales y festivos, se convierten en otra garantía con que cuenta el trabajador para su desarrollo integral, y como uno de los mecanismos que le permite obtener las condiciones físicas y mentales necesarias para mantener su productividad y eficiencia. Sin embargo, la historia de las vacaciones anuales es relativamente reciente, en comparación con los descansos dominicales.

Como bien lo ha entendido la Corte Constitucional en la Sentencia C-059/96:

Las vacaciones constituyen un derecho del trabajador a recibir un descanso remunerado. Ellas no tienen carácter prestacional, puesto que no son un auxilio

del patrono, como tampoco carácter salarial, al no retribuir un servicio prestado. La Ley establece las condiciones para el reconocimiento del derecho del trabajador a las vacaciones, y la obligación correlativa del patrono de permitir el descanso remunerado, las cuales tienen que ver esencialmente con el tiempo laborado dependiendo del oficio de que se trate.<sup>38</sup>

En Colombia, fue la Ley 72 de 1931, *“en su artículo 2º la que instituyó por primera vez el derecho a las vacaciones de 15 días remunerados a los empleados u obreros oficiales de la Nación que durante un año continuo hubieran prestado sus servicios”*<sup>39</sup>. Posteriormente, la Ley 10 de 1934, en su artículo 14, *“las estableció también para los empleados particulares. Luego, la ley 6ª de 1945 cobijó con este beneficio a los obreros particulares y estableció la prohibición de compensar en dinero las vacaciones durante la vigencia del contrato, y dejó en libertad a las partes para acumularlas hasta por cuatro años”*<sup>40</sup>. Ese mismo año, la Ley 54 autorizó *“el pago de las vacaciones en dinero hasta la mitad en aquellos casos especiales de perjuicio para la economía nacional y para*

---

<sup>38</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia No. C-059 de febrero 15 de 1995, Magistrado Ponente: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

<sup>39</sup> BUITRAGO C, Luis A. Derechos y Obligaciones de Empleadores y Trabajadores. Cuarta edición. Bogotá: Librería Jurídica Wilches. 1985. Pág. 542.

<sup>40</sup> *Ibíd.*, Pág. 542

*la industria con autorización previa del Ministerio de Trabajo*<sup>41</sup>.

Por último, el Código Sustantivo del Trabajo consagra estos descansos en sus artículos 186 y siguientes.

#### **4.1. GENERALIDADES**

Es esta una institución que busca el bienestar físico de los empleados, proporcionándoles un descanso anual que les permita reponer sus energías perdidas por razón del cumplimiento de las labores inherentes del contrato. Su normatividad vigente se encuentra plasmada en el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 186 a 192. Varias de estas normas han sido modificadas por leyes y Decretos, como se estudiará a continuación.

#### **4.2. DISFRUTE**

La Ley establece un cierto número de días para que el trabajador disfrute de unas vacaciones remuneradas. Anualmente puede el trabajador gozar

---

<sup>41</sup> *Ibíd.*, Pág. 542.

de quince días hábiles de vacaciones siempre que haya laborado durante un año completo. Igualmente, la ley impone ciertas obligaciones a los empleadores, quienes están en la obligación de llevar un registro y avisar con tiempo a sus empleados la concesión de las mismas.

La ley concede al empleador la facultad de señalar la época de las vacaciones de sus trabajadores. Éste debe señalar la época a más tardar dentro del año siguiente en que se causaron y debe comunicarlo al trabajador con quince (15) días de anticipación, ya que así lo dispuso la norma inicial consagrada en el artículo 187 del Código Sustantivo del

Trabajo :

1. La época de las vacaciones debe ser señalada por el patrono 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.
2. El patrono tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

Este artículo hoy en día no está vigente pues se le adicionó un nuevo numeral y será objeto de estudio más adelante.

Es necesario establecer que en caso de que el trabajador no pida las vacaciones dentro del año subsiguiente a aquél en que se causaron,

comienza a correr el término de prescripción que es de tres (3) años y que una vez cumplidos pueden ser alegados por el empleador. Es decir que este término empieza a correr al año siguiente a la fecha en que se causó el derecho.

Por último, y aún vigente, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 191 dispone lo siguiente: *“El empleado de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia del patrono. Si este último no aceptare al candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.”*

En cuanto al disfrute de las vacaciones la Corte Constitucional ha considerado lo siguiente:

El derecho al goce de vacaciones está ampliamente regulado en la normatividad legal y no tiene una disposición constitucional que expresamente lo garantice, por lo que aquí surge un interrogante obvio: ¿el descanso es un derecho de rango legal o puede adquirir el carácter de fundamental?. En efecto, si el descanso no es un derecho fundamental, como lo afirman los jueces de instancia, la acción de tutela no podría prosperar, pero en caso contrario, podría estudiarse la posibilidad de que esta acción constitucional sea un mecanismo judicial idóneo para exigir su protección.

El anterior interrogante ya fue resuelto por la Sala Plena de la Corte Constitucional, quien afirmó que “uno de los derechos fundamentales del

trabajador, es el descanso, el cual está definido por el Diccionario de la Real Academia como quietud o pausa en el trabajo o fatiga”. En efecto, la ius fundamentalidad de este derecho se deduce de la interpretación sistemática de los artículos 1º, 25 y 53 de la Carta, en tanto y cuanto el descanso es una consecuencia necesaria de la relación laboral y constituye unos de los principios mínimos fundamentales del trabajo<sup>42</sup>.

**4.2.1. Código Sustantivo del Trabajo.** El Código Sustantivo del Trabajo regula todo lo relacionado con el disfrute de las vacaciones en sus artículos 186, 187 y 191. Como regla general, el Código establece que todo trabajador que preste sus servicios a un empleador durante un año completo, tiene derecho a que le reconozcan quince (15) días de vacaciones, días estos que también deben ser remunerados. Por eso en su artículo 186, norma inicial y que hoy se encuentra vigente, establece lo siguiente:

1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.
2. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis y los ocupados en la aplicación de rayos x tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

Es necesario aclarar que estos quince (15) días deben ser hábiles, consecutivos y remunerados. Es decir que al computarse se excluyen los

---

<sup>42</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia No. T-076 de enero 29 del 2001, Magistrado Ponente: Dr. Fabio Morón Díaz. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

domingos y festivos que se presenten durante el periodo de descanso. Además, deben ser ininterrumpidos, que se sucedan uno tras otro y por último, aunque no se labore en este tiempo se retribuyen como si efectivamente se hubiere prestado el servicio durante esa época. No obstante existen unos casos en que el período de vacaciones cambia según la actividad que se realice.

**4.2.1.1. Tuberculosis y rayos x.** Como ocurre con casi todas las normas generales, ésta también tiene sus excepciones: en primer lugar, Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis y los ocupados en la aplicación de rayos x tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados. No necesitan entonces laborar durante un año completo para disfrutar de sus quince días de vacaciones.

**4.2.1.2. Profesores.** En segundo lugar, *“los profesores de establecimientos particulares de enseñanza, pues se entiende que el trabajo del año escolar equivale a trabajo de un año calendario. Las vacaciones reglamentarias del respectivo establecimiento dentro del año*

*escolar serán remuneradas y excluyen las vacaciones legales, en cuanto aquellas excedan de 15 días”<sup>43</sup>.*

En relación con el tiempo de servicio necesario para que el personal docente pueda disfrutar de las vacaciones, la honorable Corte Constitucional ha establecido lo siguiente:

El tiempo de servicio es un factor que es relevante jurídicamente, puesto que el derecho a un descanso remunerado se origina precisamente en el trabajo efectivamente realizado. Existe, en consecuencia, una razón objetiva que sustenta la referida diferencia de trato: el tiempo laborado es un factor objetivo de diferenciación entre los docentes y las vacaciones proporcionales constituyen el tratamiento más lógico y justo.<sup>44</sup>

**4.2.1.3. Trabajadores de la Construcción.** Se trata aquí de la excepción consagrada en el literal b del artículo 310 del Código Sustantivo del Trabajo y según la cual:

A los trabajadores de obras o actividades de construcción, cuyo valor exceda de diez mil pesos (\$10.000) se les reconocerá el auxilio de cesantía y las vacaciones, así:

- a) Las vacaciones remuneradas de quince (15) días hábiles y consecutivos por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año, cuando se haya trabajado por lo menos un (1) mes.

---

<sup>43</sup> GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Manual de Derecho del Trabajo. Primera edición. Bogotá: Leyer. S.f. Pág. 358.

<sup>44</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. C-059 de febrero 15 de 1996 Magistrado Ponente: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

**4.2.1.4. Radioperadores.** Si bien estas normas cobijan a todos los trabajadores, no sucede lo mismo para los radioperadores y tripulantes de empresas de aviación comercial. Para ellos y según lo dispone el Decreto 2058 de 1951, las empresas tienen la obligación de *“reglamentar la concesión de los descansos compensatorios y de las vacaciones anuales”*<sup>45</sup>.

Esta norma no ofrece ninguna dificultad, aunque sería necesario introducir un pequeño cambio. Se trata de incluir aquí los días festivos que se trasladarían al periodo de vacaciones. De esta forma, el trabajador gozará entonces de un período total de veinticinco (25) días anuales remunerados de vacaciones.

El año pasado se presentó al Congreso un proyecto de ley que buscaba ampliar el período de vacaciones cinco días más. Es decir que el trabajador pudiera gozar anualmente de veinte días hábiles de vacaciones remuneradas. Sin embargo, esta reforma no fue aprobada, aunque sí se modificó otro artículo que será objeto de estudio más adelante.

---

<sup>45</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. DECRETO 2058 DE 1951 “Por el cual se fija la jornada de trabajo de los aviadores civiles”. En: Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. Bogotá, Legis 1999. Pág. 265

**4.2.2. Decreto 13 de 1967.** El Decreto 13 de 1967, en su artículo 5°, adicionó un nuevo numeral al artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta adición hace referencia a un registro especial que deben llevar todos los empleadores respecto a la fecha de ingreso de los trabajadores, sus vacaciones y su fecha de salida de la empresa. Por lo tanto, a partir de 1967 este artículo quedó así:

1. La época de las vacaciones debe ser señalada por el patrono 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.
2. El patrono tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.
3. Todo patrono debe llevar un registro especial de vacaciones en el que 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.

Esta nueva adición resulta indispensable para la legislación laboral colombiana. Esta obligación de llevar un registro evita controversias entre los mismos trabajadores y sus empleadores. Establece un orden y facilita los datos informativos de cada uno de los trabajadores que prestan sus servicios en una determinada empresa. Sin este registro entonces se pueden presentar un sin número de inconvenientes que a la larga sólo van a generar disputas entre los empleadores y sus trabajadores.

### **4.3. COMPENSACIÓN**

La propia Ley prohíbe compensar en dinero las vacaciones. No obstante, cuando el contrato termine sin que el trabajador haya disfrutado de sus vacaciones, se autoriza a la compensación de estas siempre que se hayan prestado los servicios durante unos meses. Recientemente esta norma fue modificada.

**4.3.1. Código Sustantivo del Trabajo.** El Código establece como regla general que no es posible compensar las vacaciones en dinero. La norma inicial del artículo 189 y que hoy en día ha sido objeto de modificaciones establecía lo siguiente:

1. Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio del Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.
2. Cuando el contrato de trabajo termina sin haberse hecho uso de las vacaciones ya causadas, este derecho se compensa en dinero con la remuneración que debía haberse pagado por vacaciones en el momento de causarse.

**4.3.2. Decreto Ley 2351 de 1965.** El decreto Ley 2351 de 1965, en su artículo 14 modificó el Artículo 189 del Código Sustantivo del trabajo y

su enunciado establece lo siguiente:

1. Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio del Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.
2. Cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta sea de seis (6) meses.
3. Para la compensación en dinero de las vacaciones, en el caso de los numerales anteriores se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

Es necesario aclarar que el numeral 2º fue modificado por la Ley 789 del 2002, como se verá más adelante. Según este artículo, por regla general las vacaciones no se pueden compensar en dinero “porque la finalidad de ellas es el descanso otorgado al trabajador para recuperar las energías gastadas; perderían su esencia si se pudieran pagar en dinero.”<sup>46</sup> Pero como ocurre la más de las veces, hay unas excepciones que así lo autorizan. Estas son:

- a. Pueden compensarse hasta la mitad de su valor cuando puedan resultar perjuicios para la economía nacional.
- b. Pueden compensarse hasta la mitad de su valor cuando puedan ocasionar perjuicios a la industria, y

---

<sup>46</sup> BAENA, P., Guillermo; CAMACHO, P., Eduardo; ESPINOSA, F., Carlos; GUERRERO, F., Guillermo; LOPEZ, L., Fabio. Lecciones de Derecho Laboral. Bogotá: Temis. 1986. Pág. 217.

- c. Puede compensarse la totalidad de su valor cuando el contrato termina sin que el trabajador haya disfrutado de ellas o proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis meses.

Es este último caso el que presentaba algunas novedades. No se necesitaba entonces que el trabajador hubiera laborado un año completo, pues según la norma resultaba suficiente que el trabajador prestara sus servicios durante un período que excediera los seis meses para que se le reconocieran en la forma indicada. Este cambio resultaba muy favorable para el trabajador, pues no tenía que esperar a que se le cumpliera el año para poder disfrutar de un periodo de días que le permitiera recuperar sus energías perdidas. Posteriormente el Decreto 1373 de 1996, en su artículo 7º, consagró que *“cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá no sólo por año cumplido de servicios, sino proporcionalmente por fracción de año, siempre que éste no sea inferior a seis (6) meses”*<sup>47</sup>. Luego por seis meses ya tenía derecho a la compensación.

---

<sup>47</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. DECRETO 1373 DE 1966 “Por el cual se reglamentan los artículos 4º, 7º, numerales 9º, 14 y 15; 9º, 10º y 14, numeral 2º, 17, 20, 25,26 39 y 40 del Decreto 2351 de 1965”. En: Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo, Bogotá, Legis. 1999. Pág. 288.

En relación con la compensación de las vacaciones, la Corte Constitucional consideró lo siguiente en su sentencia C-229/96:

Cuando el artículo que regula lo que ha de pagarse para compensar en dinero las vacaciones no disfrutadas, ordena tomar como base de la compensación el último salario devengado, se está ante una situación concreta: lo devengado es una suma cierta, determinada. Dicho en otros términos: cuando se disfrutan las vacaciones, existe la certeza de que no se trabajará en días de descanso obligatorio, no habrá trabajo suplementario o de horas extras. Pero, cuando al compensarlas en dinero se toma como base el último salario devengado, es claro que éste puede incluir la remuneración correspondiente al trabajo en días de descanso obligatorio o a las horas extras, si ha habido tal trabajo.....la norma que permite la compensación en dinero es excepcional, de alcance restringido: sólo permite, en casos taxativamente previstos, la compensación; y únicamente hasta la mitad del período de vacaciones, salvo cuando se compensan al terminar el contrato de trabajo sin haberlas disfrutado.<sup>48</sup>

Igualmente sería necesario introducir aquí una reforma, en relación a los días festivos que se trasladan al período de las vacaciones. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiese disfrutado de ellas, entonces tendrá derecho a que se le compensen los días festivos que se le han causado antes de la terminación del contrato, como estaba en el proyecto que no aprobaron.

**4.3.3. Ley 50 de 1990.** No obstante todo lo anterior, existe una excepción a esto en los contratos a término fijo inferiores a un año. Según el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 46 párrafo,

modificado por el artículo 3° de la Ley 50 de 1990, en estos contratos *“los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”*. Es decir que no requieren haber prestado sus servicios al menos durante seis meses, sino que sin importar el tiempo, igual tendrán derecho a que se les reconozcan las vacaciones y se les compensen en caso de que su contrato termine antes de haber cumplido los seis meses.

**4.3.4. Ley 789 del 2002.** Esta nueva reforma, como ya se menciono antes, fue aprobada por nuestro Congreso de la República a finales de diciembre del 2002. En relación con el tema de las vacaciones, se acordó modificar el artículo 189, numeral segundo y que en adelante quedará así: *“Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que este exceda de tres meses”*.

Los cambios aquí introducidos son bastante favorables para el trabajador, ya que de ahora en adelante no será necesario que el trabajador haya

---

<sup>48</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. C-229 de mayo 23 de 1996 Magistrado . Ponente: Dr. Jorge Arango Mejía. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

laborado durante al menos seis meses para tener derecho a que se le compensen en dinero las vacaciones en caso de que su contrato de trabajo termine sin haber disfrutado de ellas. Solo deberá haber prestado sus servicios durante tres meses para tener derecho a ello. Se trata de una medida que deja en claro el derecho que tienen todas las personas de descansar y así poder recuperar las energías que han perdido.

#### **4.4. INTERRUPCIÓN**

EL Código Sustantivo del Trabajo regula la interrupción de las vacaciones en el artículo 188. Lo que se busca es que el trabajador no pierda el derecho a reanudarlas una vez se hayan interrumpido. Veamos:

El Código en su artículo 188, hace mención a la interrupción de las vacaciones. En este, norma inicial y aún vigente, establece lo siguiente:

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

En ocasiones especiales y de forma excepcional, la ley permite que el

empleador ordene la interrupción de las vacaciones. Sin embargo, en estos casos el trabajador conserva el derecho de reanudar su disfrute en una fecha posterior.

## **4.5. ACUMULACIÓN**

Respecto a la acumulación de vacaciones la norma inicial también ha variado.

**4.5.1. Código Sustantivo del Trabajo.** Es preciso anotar lo que ésta inicialmente disponía en el artículo 190 del mencionado Código:

1. Las partes pueden convenir en acumular las vacaciones hasta por dos (2) años.
2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

**4.5.2. Decreto 13 de 1967.** El Decreto en mención no sólo modificó el artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo que trata acerca de la acumulación de las vacaciones. A partir de esta reforma la norma queda así:

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días

hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones, hasta por dos (2) años.

3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del presente artículo.

Este cambio hace obligatorio que el trabajador disfrute al año por lo menos durante seis días consecutivos de sus vacaciones, sin que éstos puedan acumularse. Hace esto la norma con el objeto de no desconocer a la persona ese tiempo libre a que tiene derecho por haber laborado durante todo el año y que le resulta indispensable para poder recuperar las energías perdidas. Cabe anotar, que por regla general las vacaciones no son acumulables. No obstante, por interés mutuo de las partes, pueden acordar la acumulación en determinados casos excepcionales, a saber:

- Cuando ambas partes acuerdan acumularlas hasta por dos años y
- En el caso de ciertas actividades para las cuales es difícil conseguir reemplazo competente y que por su naturaleza resulta imprudente paralizarlas.

Las vacaciones acumuladas se remuneran con el último salario que esté

devengando el trabajador al momento de causarse el disfrute de las mismas y aunque la norma no lo establece, para evitar inconvenientes es necesario que esta acumulación se pacte por escrito.

#### **4.6. PRESCRIPCIÓN**

En cuanto a las vacaciones como descanso y mientras este vigente la relación laboral, el derecho se hace exigible dentro del año siguiente al de la prestación del servicio necesario para causarlas, y el término de prescripción se cuenta desde el día en que se cumple el año subsiguiente a aquel en que se causa el derecho a disfrutarlas.

Por otro lado, el derecho a las vacaciones en dinero se hace exigible desde la fecha en que termina la relación contractual, en caso de su compensación, y el término de prescripción se cuenta desde esa misma fecha.

Cuando exista acumulación de vacaciones en los términos ya señalados, “la prescripción comienza a contarse desde el momento en que dicha

acumulación se ha cumplido.”<sup>49</sup> Es decir que el momento de contarse esa prescripción es el del vencimiento de los cuatro años, incluido el año subsiguiente. Esta prescripción debe ser alegada, dado que el juez no puede declararla de oficio.

En cuanto al término de la prescripción, la Corte Suprema de Justicia ha establecido lo siguiente:

Mientras la prescripción de las vacaciones como descanso se cuenta desde el día en que se cumple el año subsiguiente a aquel en que se causa el derecho a disfrutarlas, la de la compensación en dinero por terminación del contrato se cuenta desde la fecha en que esto último sucedió.

Si el trabajador no pide las vacaciones dentro del año subsiguiente a aquél en que se causaron o al término de acumulación, comienza a correr la prescripción (3 años) que, una vez cumplida, podrá ser alegada por el patrono. Este término comienza a correr al año siguiente a la fecha de causación del derecho. La de la compensación en dinero por terminación del contrato, se cuenta desde la fecha en que esto último sucedió<sup>50</sup>.

#### **4.7. REMUNERACIÓN**

El período de vacaciones debe remunerarse. Desde un comienzo el Código Sustantivo del Trabajo estableció la forma en que se remuneraría,

---

<sup>49</sup> GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Manual de Derecho Del Trabajo. Primera edición. Bogotá: Leyer . S.f. Pág. 363.

<sup>50</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia de marzo 9 de 1994. No. de radicación 6354. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

pero más adelante un Decreto modificó la norma. Actualmente nos rige lo establecido por aquel Decreto y es éste el que fija los parámetros para poder saber cuál es la forma correcta en que este tiempo de descanso debe ser remunerado. Veamos:

**4.7.1. Código Sustantivo del Trabajo.** La legislación inicial contenida en el Código establecía lo siguiente en su Artículo 192: *“Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas”*. Sin embargo, esta norma ya no se encuentra vigente, pues en 1954 sufrió algunas modificaciones introducidas por el Decreto 617 de 1954.

**4.7.2. Decreto 617 de 1954.** La norma, contenida en el Artículo 8° del Decreto 617 de 1954 reza así:

1. Durante el período 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 o de horas extras.
2. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Según lo anterior, durante la época de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando al momento de causarse ese derecho. Ese salario ordinario está formado entonces por todo aquello que recibe el trabajador como remuneración de sus servicios. Según lo establece el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990,

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Sin embargo, la misma norma excluye el valor del trabajo suplementario o de horas extras y el valor del trabajo realizado en días de descanso obligatorio. Además *“el auxilio de transporte tampoco cuenta para la liquidación de las vacaciones y cuando el trabajador haya pactado salario integral, el salario base para la liquidación de vacaciones estará conformado por el monto total de dicho salario, incluido el factor prestacional, a menos que la ley establezca una base distinta.”*<sup>51</sup> Esto se explica dado que como se ha mencionado anteriormente, las vacaciones no son prestaciones sociales.

---

<sup>51</sup> BAENA, P., Guillermo; CAMACHO, P., Eduardo; ESPINOSA, F., Carlos; GUERRERO, F., Guillermo; LOPEZ, L, Op cit. Pág. 358 y 359.

Hay una gran diferencia entre la vacaciones que se disfrutan durante la ejecución del contrato y cuando éstas son compensadas en dinero. En el primer caso, se remuneran con el salario ordinario básico que devengue el trabajador, como ya se explicó anteriormente. En el segundo caso, es decir cuando se realice su compensación en dinero en los casos autorizados por la Ley, se toma en cuenta todo lo que constituye salario, a saber, salario básico, el pago por trabajo en dominicales y festivos, el pago de horas extras, etc.

Por último, cabe anotar que cuando el salario no sea fijo, sino variable, en su liquidación deben incluirse *“comisiones, porcentajes, viáticos permanentes (en las sumas destinadas a alimentación y alojamiento), sobresueldos, primas extra legales, bonificaciones habituales, el valor de los recargos nocturnos y los descansos obligatorios remunerados (estos últimos no excluidos en el citado artículo 192) por el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.”*<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> BUITRAGO C., Luis A.. Op. Cit. Pág. 544.

En una ocasión esta norma fue demandada por considerarse inconstitucional. No obstante, la Corte Constitucional, en Sentencia C-229 de 1996 y cuyo Magistrado Ponente fue el Dr. Jorge Arango Mejía, concluyó que la norma demandada no quebranta la Constitución en razón a lo siguiente:

Hay que afirmar que el no incluir en el salario que el trabajador recibe durante el período de vacaciones, lo correspondiente al valor del trabajo en días de descanso obligatorio y al valor del trabajo suplementario o de horas extras, obedece a una razón elemental: durante las vacaciones, el trabajador no labora en los días de descanso obligatorio, ni trabaja horas extras. Mal podría, en consecuencia, cobrar por un trabajo que no realiza.<sup>53</sup>

#### **4.8. VACACIONES COLECTIVAS**

El tema de las vacaciones colectivas no se encuentra regulado dentro del Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, la doctrina y la jurisprudencia se han encargado de tratarlo. A todo empleador se le permite conceder vacaciones colectivas a sus empleados. Si estas se conceden antes de que el trabajador complete un año de servicios, entonces se debe tener en cuenta lo siguiente:

---

<sup>53</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. C- 229 de mayo 23 de 1996 Magistrado Ponente: Dr. Jorge Arango Mejía. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

- Se deben remunerar con el salario que esté devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas.
- Si el contrato de trabajo termina antes de que se complete el año de servicios no podrá exigírsele al trabajador que reintegre el valor recibido por las vacaciones que disfrutó, y
- Cuando el trabajador cumpla el año de servicios no tendrá derecho a que se le otorgue un nuevo período de vacaciones, ni tendrá derecho a que se le reajuste con el último salario lo que ya recibió por vacaciones anticipadas.

Con relación a las vacaciones colectivas la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado de la siguiente forma:

Tal conducta no está prohibida por la ley y nada se opone a que el patrono, con criterio amplio y generoso o por razones de simple conveniencia, supere las previsiones que ella consagra. Pero si se dan vacaciones antes de que haya nacido la obligación de concederlas, no puede exigirse al trabajador que complete el año de servicio que las causa, ni que reintegre el valor recibido si se retira antes; del propio modo no puede el trabajador pretender que se le otorgue un nuevo período de descanso, aduciendo que es en ese momento cuando se cumplen los presupuestos de la ley que le dan derecho a gozar de él, pues debe entenderse que las vacaciones ya recibidas cubren el lapso servido con anterioridad a su otorgamiento y tienen, con respecto a él, efecto liberatorio, y que, a partir de su disfrute, comienza a contarse el tiempo que da derecho a un nuevo período vacacional<sup>54</sup>.

---

<sup>54</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia de septiembre 4 de 1969. En: Régimen . Laboral Colombiano, hojas sustituible. Pág. 460.

## **4.9. CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.)**

La organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ha suscrito una serie de convenios relacionados con las vacaciones anuales remuneradas.

**4.9.1 Ratificados por Colombia.** Colombia hasta el momento sólo ha ratificado dos de ellos, no obstante más adelante se hará un análisis de aquellos Convenios respecto de los cuales Colombia no hace parte y la importancia de los mismos.

**4.9.1.1 Convenio 52.** El Convenio 52, “sobre las vacaciones pagadas”<sup>55</sup> y ratificado mediante la Ley 54 de 1962 hace mención al tema en la siguiente forma:

Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos. Las personas menores de dieciséis años, incluidos los aprendices, tendrán derecho, después de un año de servicio continuo, a vacaciones anuales pagadas de doce días laborables, por lo menos.

Toda persona que tome vacaciones, deberá percibir durante las mismas:

---

<sup>55</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY 54 DE 1962 “Por medio de la cual se ratifica el Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), relativo a las vacaciones pagadas”.

- a) su remuneración habitual, calculada en la forma que prescriba la legislación nacional, aumentada con la equivalencia de su remuneración en especie, si la hubiere; o
- b) la remuneración fijada por contrato colectivo.

Lo dispuesto aquí, tiene aplicación en nuestra legislación. Sin embargo, el Código Sustantivo del Trabajo establece que quien preste sus servicios durante un año tiene derecho a quince días de vacaciones remuneradas y seis de ellos no podrán ser acumulados. Es decir que como bien lo establece el Convenio en mención, todo trabajador debe gozar anualmente al menos de un período de seis días de vacaciones remuneradas.

Igualmente este Convenio establece lo siguiente:

Cada empleador deberá inscribir en un registro, en la forma aprobada por la autoridad competente:

- a) la fecha en que entren a prestar servicio sus empleados y la duración de las vacaciones anuales pagadas a que cada uno tenga derecho;
- b) las fechas en que cada empleado tome sus vacaciones anuales pagadas;
- c) la remuneración recibida por cada empleado durante el período de vacaciones anuales pagadas.

Como se mencionó anteriormente, esta obligación de llevar un registro también es inevitable en Colombia. Sin embargo, no es una imposición que genere dificultades o problemas para los empleadores, por el

contrario resulta ser beneficioso para ambas partes y por esta razón debe ser necesario en todos los países del mundo.

**4.9.1.2 Convenio 101.** Este Convenio, que podrá ser citado como “el Convenio sobre las vacaciones pagadas”<sup>56</sup> y que fue ratificado mediante la Ley 21 de 1967 establece lo siguiente:

Los trabajadores empleados en empresas agrícolas y en ocupaciones afines deberán disfrutar de vacaciones anuales pagadas después de un período de servicio continuo con un mismo empleador.

El período mínimo de servicio continuo exigido y la duración mínima de las vacaciones anuales pagadas deberán ser determinados por la legislación nacional, los contratos colectivos o las sentencias arbitrales, por organismos especiales encargados de la reglamentación de las vacaciones pagadas en la agricultura, o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente.

Las vacaciones anuales pagadas podrán ser fraccionadas, dentro de los límites que puedan ser fijados por la legislación nacional, los contratos colectivos o las sentencias arbitrales, por organismos especiales encargados de la reglamentación de las vacaciones pagadas en la agricultura, o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente.

Todo lo dispuesto en este Convenio está consagrado en nuestro Código Sustantivo del Trabajo. Pues el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo establece que todo aquel que preste sus servicios durante un año a un mismo empleador tiene derecho a quince días de vacaciones.

---

<sup>56</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY 21 DE 1967 por medio de la cual se ratifica el Convenio número 101 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), relativo a las vacaciones pagadas.

Por otro lado, este Convenio también hace referencia a la forma en que este periodo de vacaciones debe ser remunerado y al respecto establece lo siguiente:

Toda persona que tome vacaciones en virtud del presente Convenio deberá recibir, durante todo el período de dichas vacaciones, una remuneración que no podrá ser inferior a su remuneración habitual, o la remuneración que pudiere ser prescrita de conformidad con los párrafos 2 y 3 de este artículo.

La remuneración que deba pagarse por el período de vacaciones se calculará en la forma prescrita por la legislación nacional, los contratos colectivos o las sentencias arbitrales, por organismos especiales encargados de la reglamentación de las vacaciones pagadas en la agricultura, o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente. Cuando la remuneración de la persona que tome vacaciones comprenda prestaciones en especie, se le podrá pagar, por el período de vacaciones, la equivalencia en efectivo de dichas prestaciones.

Por último, este convenio dispone que cuando una persona sea despedida por una causa que no le sea imputable, es decir que sea despedida sin justa causa, antes de haber tomado las vacaciones a que tuviere derecho, deberá recibir, por cada día de vacaciones a que tenga derecho la remuneración respectiva. Tanto la forma en que estas vacaciones deben ser remuneradas como el pago de las mismas a quienes hayan sido despedidos resultan idénticas en nuestra legislación. Son normas que realmente tienen plena aplicación en Colombia pues están consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo y son de estricto cumplimiento.

**4.9.2. No ratificados aún por Colombia.** Además existen otros cinco convenios de la Organización Internacional del trabajo (O.I.T.) que tocan el tema de las vacaciones y que aún no han sido ratificados por Colombia. Estos Convenios son todos muy parecidos y son los siguientes:

**4.9.2.1. Convenio 54.** El Convenio 54, que podrá ser citado como el “Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar”<sup>57</sup> se aplica a los capitanes, oficiales y miembros de la tripulación de todos los buques dedicados a la navegación marítima, de propiedad pública o privada, matriculados en un territorio para el cual se halle en vigor el presente Convenio y destinados, con un fin comercial, al transporte de mercancías o pasajeros. Según lo dispuesto en este Convenio:

Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo en la misma empresa, a vacaciones anuales pagadas cuya duración será:

- a) de doce días laborables, por lo menos, para los capitanes, oficiales y operadores radiotelegrafistas;
- b) de nueve días laborables, por lo menos, para los demás miembros de la tripulación.

Las vacaciones anuales deberán concederse en uno de los puertos siguientes del territorio donde el buque esté matriculado:

- a) el puerto inicial de salida;
- b) el puerto donde el beneficiario de las vacaciones fue enrolado;
- c) el puerto de destino definitivo del buque.

No obstante, de mutuo acuerdo, las vacaciones podrán concederse en un puerto extranjero.

---

<sup>57</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T., Convenio 54 “sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936”. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Además dispone que las personas que tomen sus vacaciones deberán percibir su remuneración habitual mientras duren aquéllas.

Este Convenio aún no ha sido ratificado en nuestro país. Realmente es importante que se adopte pues es evidente que en Colombia el transporte marítimo es empleado de manera regular y no estipular una normatividad referente a las vacaciones de los tripulantes, capitanes y oficiales puede representar un peligro inminente para todos. Se trata de una actividad que requiere grandes esfuerzos y destrezas por parte de quienes lo ejecutan y por lo mismo deben tener días de descanso que les permitan recuperar las energías perdidas.

**4.9.2.2. Convenio 72.** Este Convenio “sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar”<sup>58</sup>, y que se aplica a todo buque dedicado a la navegación marítima, de propiedad pública o privada, destinado, con fines comerciales, al transporte de mercancías o de pasajeros dispone lo siguiente:

Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de doce meses de servicio continuo, a vacaciones pagadas cuya duración será:

---

<sup>58</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T., Convenio 72 “sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946”. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

- a) de dieciocho días laborables, por lo menos, por cada año de servicio, para los capitanes y oficiales, así como para los oficiales u operadores de radiotelegrafía;
- b) de doce días laborables, por lo menos, por cada año de servicio, para los demás miembros de la tripulación.

Toda persona que haya prestado, por lo menos, seis meses de servicio ininterrumpido tendrá derecho, al dejar el servicio, por cada mes completo de servicio, a un día y medio laborable de vacaciones, si se trata de un capitán, oficial, u oficial u operador de radiotelegrafía, y a un día si se trata de cualquier otro miembro de la tripulación.

Toda persona que haya sido despedida, sin falta de su parte, antes de haber completado seis meses de servicio ininterrumpido, tendrá derecho, por cada mes completo de servicio, a un día y medio laborable de vacaciones, si se trata de un capitán, oficial, u oficial u operador de radiotelegrafía, y a un día si se trata de cualquier otro miembro de la tripulación.

Cuando se tenga derecho a tomar vacaciones anuales, se concederán, de común acuerdo, tan pronto lo permitan las necesidades del servicio.

Nadie podrá estar obligado, sin prestar su consentimiento, a tomar las vacaciones anuales que le correspondan en un puerto que no sea del territorio donde fue contratado o en un puerto del territorio donde resida. A reserva de esta disposición, las vacaciones se concederán en un puerto previsto por la legislación nacional o por los contratos colectivos.

Toda persona que tome vacaciones en virtud del artículo 3 del presente Convenio deberá percibir su remuneración habitual mientras duren aquéllas.

Este Convenio por su parte no sólo hace referencia a los días de vacaciones a que tienen derecho la gente de mar, sino que además hace alusión a que aquellos que hayan sido despedidos sin justa causa antes de haber laborado seis meses tienen derecho a un día o día y medio por mes laborado. Como ya se ha mencionado, Colombia debería implementar estas normas dada la importancia de la labor que desempeñan y la importancia que para el país tiene el transporte marítimo.

**4.9.2.3. Convenio 91.** Este Convenio 91 que podrá ser citado como el “Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar”<sup>59</sup> se aplica a todo buque dedicado a la navegación marítima, de propiedad pública o privada, destinado, con fines comerciales, al transporte de mercancías o de pasajeros.

Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de doce meses de servicio continuo, a vacaciones anuales pagadas cuya duración será:

a) de dieciocho días laborables, por lo menos, por cada año de servicio, para los capitanes y oficiales, así como para los oficiales u operadores de radiotelegrafía;  
b) de doce días laborables, por lo menos, por cada año de servicio, para los demás miembros de la tripulación.

2. Toda persona que haya prestado, por lo menos, seis meses de servicio ininterrumpido tendrá derecho, al dejar el servicio, por cada mes completo de servicio, a un día y medio laborable de vacaciones, si se trata de un capitán, oficial, u oficial u operador de radiotelegrafía, y a un día si se trata de cualquier otro miembro de la tripulación.

3. Toda persona que haya sido despedida, sin falta de su parte, antes de haber completado seis meses de servicio ininterrumpido tendrá derecho, por cada mes completo de servicio, a un día y medio laborable de vacaciones, si se trata de un capitán, oficial, u oficial u operador de radiotelegrafía, y a un día si se trata de cualquier otro miembro de la tripulación.

4. Con objeto de determinar el momento en que la gente de mar tendrá derecho a tomar vacaciones:

a) cualquier servicio prestado que no esté prescrito en el contrato de enrolamiento será incluido al calcularse el período de servicio ininterrumpido;

b) las interrupciones de corta duración en el servicio que no sean imputables a una falta o a un acto del interesado y cuyo total no exceda de seis semanas, dentro de cualquier período de doce meses, no deberán considerarse como una interrupción de la continuidad del período de servicio que las preceda o subsiga;

c) la continuidad del servicio no deberá considerarse interrumpida por un cambio en la gestión o en la propiedad del buque o de los buques a bordo del cual o de los cuales haya servido el interesado.

Cuando se tenga derecho a tomar vacaciones anuales, se concederán, de común acuerdo, tan pronto lo permitan las necesidades del servicio.

---

<sup>59</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T., Convenio 91 “sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1949”.En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Nadie podrá estar obligado, sin prestar su consentimiento, a tomar las vacaciones anuales que le correspondan en un puerto que no sea del territorio donde fue contratado o del territorio donde residía. A reserva de esta disposición, las vacaciones se concederán en un puerto previsto por la legislación nacional o por los contratos colectivos.

**4.9.2.4. Convenio 132.** El Convenio 132, “sobre las vacaciones pagadas”<sup>60</sup> y que se aplica a todas las personas empleadas por cuenta ajena, con la excepción de la gente de mar establece lo siguiente:

Toda persona a quien se aplique el presente Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada.

Las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios.

Toda persona cuyo período de servicios en cualquier año sea inferior al requerido para tener derecho al total de vacaciones prescrito en el artículo anterior tendrá derecho respecto de ese año a vacaciones pagadas proporcionales a la duración de sus servicios en dicho año.

Toda persona que tome vacaciones de conformidad con las disposiciones del presente Convenio percibirá, por el período entero de esas vacaciones, por lo menos su remuneración normal o media (incluido el equivalente en efectivo de cualquier parte de esa remuneración que se pague en especie, salvo si se trata de prestaciones permanentes de que disfruta el interesado independientemente de las vacaciones pagadas), calculada en la forma que determine en cada país la autoridad competente o el organismo apropiado.

El monto debido en virtud del párrafo 1 deberá ser pagado a la persona empleada interesada antes de sus vacaciones, a menos que se haya previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a dicha persona.

Toda persona empleada que hubiere completado un período mínimo de servicios que corresponda al que se requiera de acuerdo con el párrafo 1 del artículo 5 del presente Convenio tendrá derecho, al terminarse la relación de trabajo, a vacaciones pagadas proporcionales a la duración del servicio por el que no haya recibido aún vacaciones, a una indemnización compensatoria o a un crédito de vacaciones equivalente.

---

<sup>60</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T., Convenio 132 “sobre las vacaciones pagadas, 1970”. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

**4.9.2.5. Convenio 146.** El Convenio 146, que podrá ser citado como el “Convenio sobre las Vacaciones anuales pagadas”<sup>61</sup> se aplica a todas las personas que trabajan como gente de mar, es decir a las personas empleadas en cualquier función a bordo de un buque dedicado a la navegación marítima. Este Convenio tiene las siguientes disposiciones:

La gente de mar a quien se aplique el presente Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada.

Las vacaciones no deberán en ningún caso ser inferiores a treinta días civiles por año de servicios.

La gente de mar cuyo período de servicios en cualquier año sea inferior al requerido para tener derecho al total de vacaciones prescrito en el artículo anterior, tendrá derecho, respecto de ese año, a vacaciones anuales pagadas proporcionales a la duración de sus servicios en dicho año.

La gente de mar que tome las vacaciones prescritas en el presente Convenio percibirá, por el período entero de las mismas, por lo menos su remuneración normal (incluido el equivalente en efectivo de cualquier parte de esa remuneración pagada en especie), calculada en la forma que se determine en cada país por la autoridad competente o por medio de procedimientos apropiados.

El monto debido en virtud del párrafo 1 del presente artículo deberá ser pagado a la gente de mar interesada antes de sus vacaciones, a menos que se haya previsto de otro modo por la legislación nacional o en un acuerdo aplicable al empleador y a dicha gente de mar.

La gente de mar que abandone el servicio del empleador, o que sea despedida antes de haber tomado las vacaciones que le corresponden, deberá percibir por cada día de vacaciones a que tenga derecho la remuneración prevista en el párrafo 1 de este artículo.

El fraccionamiento de las vacaciones anuales pagadas, o la acumulación de las vacaciones correspondientes a un año con las del año siguiente, podrán ser autorizados en cada país por la autoridad competente o por medio de procedimientos apropiados.

---

<sup>61</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T., Convenio 146 “sobre las vacaciones anuales pagadas, 1976” En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Los cinco Convenios mencionados anteriormente hacen referencia a la gente que trabaja en buques o naves dedicadas a la navegación en alta mar y todos contienen disposiciones muy similares. Ninguno de estos Convenios ha sido ratificado aún por nuestro país. Sin embargo es necesario que Colombia los ratifique y los haga parte integral de su legislación actual. En Colombia existe gran cantidad de comercio marítimo, que depende de estas personas. La labor desempeñada por ellos no puede en ningún caso compararse con la labor desempeñada por cualquier otro trabajador. Las funciones en alta mar requieren de más esfuerzo tanto físico como mental, razón por la cual deben gozar de una normatividad especial en cuanto al tema de las vacaciones tal y como se dispone en los Convenios mencionados anteriormente. Dada la importancia que tiene para nuestro país el transporte marítimo, no pueden entonces obviarse estas normas y en lo posible deben aplicarse lo más pronto posible.

#### **4.10. RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.)**

Además de todos los convenios relacionados anteriormente, la

Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ha proferido las siguientes aclaraciones, también todas muy parecidas, en relación con los convenios que tratan acerca del tema de las vacaciones.

**4.10.1. Recomendación 47.** Esta Recomendación, que podrá ser citada como la “Recomendación sobre las vacaciones pagadas”<sup>62</sup> que fue adoptada en 1936 recomienda lo siguiente:

La continuidad en el servicio requerida para tener derecho a vacaciones no debería verse afectada por interrupciones en el trabajo debidas a enfermedad o accidente, acontecimientos familiares, servicio militar, ejercicio de derechos cívicos, cambios en la dirección de la empresa donde se halle empleado el trabajador, o desempleo involuntario de carácter intermitente, si la duración del desempleo no excede de ciertos límites y el trabajador reanuda su servicio.

Aunque pudiese ser conveniente, en casos especiales, permitir el fraccionamiento de las vacaciones, debería evitarse, sin embargo, que esta medida contrarreste la finalidad perseguida por las vacaciones, que es la de permitir que el organismo humano recupere las fuerzas físicas y morales perdidas durante el año. En los demás casos, exceptuados aquellos en que concurran circunstancias verdaderamente excepcionales, debería limitarse el fraccionamiento a dos períodos como máximo, uno de los cuales no debería ser inferior a la duración mínima prevista.

Como puede observarse claramente, esta disposición es acogida por nuestros legisladores y lo que aquí se recomienda está prescrito en las normas laborales establecidas en el Código Sustantivo del trabajo.

---

<sup>62</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T., Recomendación 47 “sobre las vacaciones pagadas, 1936” En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

**4.10.2. Recomendación 93.** La Recomendación 93 que podrá ser citada como “la Recomendación sobre las vacaciones pagadas”<sup>63</sup> y que fue adoptada en 1952 establece lo siguiente:

La duración mínima de las vacaciones pagadas debería ser de una semana de trabajo, por un período de un año de servicio continuo, y debería fijarse proporcionalmente si la duración del servicio continuo fuese inferior a un año.

La autoridad competente debería examinar la posibilidad de dictar disposiciones más favorables para los trabajadores menores de dieciocho años, comprendidos los aprendices, a fin de facilitar la transición de la vida escolar a la agrícola durante el período de desarrollo físico.

Las interrupciones temporales debidas a enfermedad, accidente, acontecimientos familiares o a otras circunstancias análogas no deberían menoscabar la continuidad del servicio requerido para tener derecho a vacaciones pagadas.

Si bien en Colombia la norma dispone que el trabajador goza de quince días hábiles de vacaciones por año de servicio y no sólo de una semana, igualmente dispone que de no laborarse durante un año completo, podrán compensarse en forma proporcional al tiempo laborado siempre que lo haya hecho durante más de tres meses, según la Ley 789 de 2002.

**4.10.3. Recomendación 98.** Esta Recomendación de 1954 “sobre las vacaciones pagadas”<sup>64</sup> recomienda que:

Toda persona a la que se aplique esta Recomendación debería tener derecho a vacaciones anuales pagadas. La duración de las vacaciones anuales pagadas debería ser proporcional al tiempo de servicio prestado con uno o con varios

---

<sup>63</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T., Recomendación 93 “sobre las vacaciones pagadas, 1952”. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>64</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T., Recomendación 98 “sobre las vacaciones pagadas, 1954”. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

empleadores en el transcurso del año en cuestión y no debería ser inferior a dos semanas laborables por doce meses de servicio.

Las interrupciones del trabajo durante las cuales el trabajador recibe un salario no deberían menoscabar su derecho a las vacaciones anuales pagadas ni la duración de éstas.

Las interrupciones del trabajo que no impliquen la cesación de las relaciones de trabajo o del contrato no deberían menoscabar ninguno de los derechos del trabajador a las vacaciones pagadas que hubiera acumulado con anterioridad a la interrupción.

Deberían efectuarse consultas entre los empleadores y los trabajadores respecto al período en que deberían tomarse las vacaciones anuales pagadas. Para la determinación de ese período deberían tenerse en cuenta, en lo posible, los deseos del trabajador.

Debería informarse al trabajador sobre la fecha en que comenzarán sus vacaciones anuales pagadas con suficiente antelación para que pueda utilizar sus vacaciones de manera apropiada.

Resulta evidente entonces que Colombia ha seguido firmemente las recomendaciones hechas por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), y todas ellas se encuentran de una u otra forma plasmadas en las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo referentes a las vacaciones.

## **5. DERECHO COMPARADO**

La legislación laboral Colombiana no difiere del todo de otras legislaciones. Países tales como Venezuela, Chile y España contienen normas similares a las nuestras, aunque también establecen algunas diferencias. Se han escogido estos tres países para realizar un análisis comparado puesto que sus normas son semejantes y provienen de unos antecedentes comunes a los nuestros, además de basarse todos en un sistema de derecho civilista. A continuación se presentarán estas diferentes normas con la finalidad de establecer las semejanzas o diferencias que existen en relación con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y que hasta el momento han sido objeto de estudio.

## 5.1. CHILE

La legislación laboral Chilena se encuentra consagrada en “El Código del Trabajo”<sup>65</sup>. En cuanto al tema de los Descansos Obligatorios y las Vacaciones el Código los regula en sus artículos 35 a 40 y 66 a 76 respectivamente.

**5.1.1. Descansos.** Sobre el descanso semanal estas normas disponen lo siguiente:

**Art. 35.** Los días domingo y aquéllos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

Se declara Día Nacional del Trabajo el 1 de mayo de cada año. Este día será feriado.

**Art. 36.** El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.

**Art. 37.** Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor.

Si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se le aplicará una multa con arreglo a lo previsto en el artículo 477.

**Art. 38.** Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

- 1.- en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;
- 2.- en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;

---

<sup>65</sup> CHILE. CÓDIGO DEL TRABAJO. En: [www.asesor.com.pe](http://www.asesor.com.pe) consultado en agosto del 2002.

- 3.- en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;
- 4.- en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;
- 5.- a bordo de naves;
- 6.- en las faenas portuarias, y
- 7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos uno de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberá necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

Los trabajadores comprendidos en el número 2 del inciso primero, podrán acordar con su empleador que el día de descanso dominical que les corresponde a lo menos en cada mes calendario, en conformidad al inciso cuarto, pueda otorgarse acumulándolo en días domingo dentro de un período de meses calendario que no podrán exceder de doce y sin sujeción a la norma del referido inciso cuarto. En los demás días domingo que se trabajaren en el período convenido se aplicará la compensación del inciso tercero. Si el empleador no otorgase los días de descanso dominical en la forma acordada, sin perjuicio de las multas y sanciones que procedieren por incumplimiento de lo convenido, el pacto terminará por el solo ministerio de la ley y los días domingo no otorgados se harán efectivos en los domingos inmediatamente siguientes al término del pacto.

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32.

Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.

**Art. 39.** En los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares

apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

**Art. 40.** Sin perjuicio de las atribuciones de los inspectores del trabajo, los inspectores municipales y el personal de Carabineros de Chile podrán también denunciar ante la respectiva Inspección del Trabajo las infracciones a lo dispuesto en el presente párrafo de que tomen conocimiento con ocasión del ejercicio de las funciones que les son propias”.

A diferencia del Código Sustantivo del Trabajo, el Código del Trabajo Chileno hace mención al descanso dominical y festivo en unos mismos artículos y no en capítulos diferentes, como es el caso Colombiano. Establece la Ley Chilena, al igual que la Colombiana, que los días domingos y festivos son días de descanso. Sin embargo, en Chile este descanso comienza el día anterior en la noche y termina al día siguiente en la mañana. En nuestro país, este descanso tiene una duración de veinticuatro horas únicamente.

Por otro lado, también existen unas excepciones para no conceder estos descansos teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad así como otros factores, casos en los cuales la misma ley obliga a otorgar entonces un descanso compensatorio para que el trabajador pueda recuperar sus fuerzas. Sin embargo, la Ley objeto de estudio en este aparte, no regula

lo referente a la remuneración de estos descansos, ni la forma de remunerar el trabajo realizado en días dominicales y festivos. En relación con estos temas, la Ley colombiana es más precisa y más extensa, pues en cada caso establece la forma en que debe pagarse el descanso o en su defecto el trabajo durante estos días especiales. De esta forma quien lee el Código Sustantivo del Trabajo sabe en forma inmediata lo que debe hacer, caso éste que no ocurre con la lectura de los 6 artículos que tratan el tema en la legislación Chilena. Una novedad que se presenta aquí es remunerar como extraordinario el trabajo dominical si se labora en ese día y no ha habido fuerza mayor.

**5.1.2. Vacaciones.** En cuanto a las vacaciones, la normatividad Chilena establece lo siguiente:

**“Art. 67.** Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio.

**Art. 68.** Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

**Art. 69.** Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

**Art. 70.** El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

**Art. 71.** Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.

**Art. 72.** Si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, este reajuste afectará también a la remuneración íntegra que corresponde pagar durante el feriado, a partir de la fecha de entrada en vigencia del correspondiente reajuste.

**Art. 73.** El feriado establecido en el artículo 67 no podrá compensarse en dinero. Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71.

**Art. 74.** No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato.

**Art. 75.** Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento.

**Art. 76.** Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o

establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.

En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa.

## 5.2. ESPAÑA

La legislación laboral española se encuentra consagrada en el “Estatuto de los Trabajadores de España, y fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995”<sup>66</sup>. Este Estatuto, habla de los descansos y de las vacaciones en sus artículos 37 y 38.

**5.2.1. Descansos.** El Estatuto en mención en su artículo 37 se refiere al descanso semanal, a las fiestas y a los permisos de la siguiente manera:

**“Art. 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.-**

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor,

---

<sup>66</sup> ESPAÑA. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. En: [www.asesor.com.pe](http://www.asesor.com.pe) consultada en agosto, 2002.

Año Nuevo, 1 de Mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de Octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) (Letra redactada según el Art.1 de la ley 39/1999) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) (Letra añadida por la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre). Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

4. (Apartado redactado según el Art.2.1 de la ley 29/1999) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el

padre en caso de que ambos trabajen.

5. (Apartado redactado según el art. 2.2. de la ley 39/1999) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. (Apartado añadido por el art.2.3. de la ley 39/1999) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Labora”.

De lo anterior puede afirmarse que tanto la legislación Española contenida en el Estatuto y la normatividad colombiana contenida en el Código Sustantivo del Trabajo son realmente muy similares. Al igual que en Colombia, la ley española establece que los trabajadores gozarán de un descanso semanal remunerado. La única diferencia radica en que en Colombia ese descanso debe ser en día domingo y de una duración de 24 horas. En España, tal descanso es de un día y medio, ya sea sábado y

domingo o domingo y lunes. La regulación del descanso semanal se encuentra regulada en forma más detallada en nuestra legislación. Por el contrario, en España el Estatuto sólo dispone un artículo para la regulación de este descanso semanal, pudiendo generarse algún tipo de controversia en cuanto a los aspectos que no se encuentren establecidos allí y que por el contrario sí hacen parte de nuestro Código Sustantivo del Trabajo.

Este mismo artículo en su numeral segundo hace mención a las fiestas. Establece que son remunerables y que éstas no podrán exceder de catorce al año. Y además permite que estas festividades sean trasladadas al lunes siguiente cuando caigan en otro día de la semana o en día domingo. Nuestro Código Sustantivo del Trabajo, por el contrario, regula todo lo referente al descanso remunerado en otros días de fiesta en un capítulo aparte y establece que tendrán derecho a disfrutar de un total de dieciocho días festivos al año, es decir cuatro días más que los establecidos para los trabajadores españoles. De la misma forma en Colombia, la ley autoriza a trasladar los festivos al siguiente lunes cuando caigan en otro día de la semana o en día domingo.

Por último, el artículo aquí discutido en su numeral tercero establece unos casos en los cuales el trabajador puede ausentarse del trabajo con derecho a obtener una remuneración. Tales casos no hacen parte de la normatividad colombiana referente a los descansos remunerados, aunque algunos de ellos se encuentran establecidos dentro del Código Sustantivo del Trabajo en otros capítulos, tal y como es el caso de los permisos de maternidad y lactancia.

**5.2.2. Vacaciones.** En relación con las vacaciones, el Estatuto en mención dispone en su artículo 38 que:

**“Art. 38. Vacaciones anuales.-**

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.
2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.
3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute”.

En primer lugar, cabe anotar que el tema de las vacaciones en la legislación española está regulado en un sólo artículo y no en un capítulo completo como lo está en Colombia. En ambos países está prohibido

compensar en dinero las vacaciones, no obstante el Código Sustantivo del Trabajo trae unas excepciones a esta regla general. En segundo lugar es preciso anotar que en España los trabajadores pactan el período de sus vacaciones, ya sea mediante un convenio o en el contrato y el período de estas no puede ser inferior a treinta días. Por el contrario, en nuestro país es la ley la que fija este periodo y es de quince días hábiles consecutivos.

En cuanto al tema de los descansos obligatorios y de las vacaciones anuales remuneradas, la ley colombiana resulta ser más completa. Está regulada en forma más detallada, evitando vacíos que pueden presentarse en la normatividad española. Aún así, ambas legislaciones resultan ser muy parecidas, tratando en forma similar las materias objeto de estudio.

### **5.3. VENEZUELA**

En Venezuela es la “Ley Orgánica del Trabajo”<sup>67</sup> la que se encarga de regular todo lo relacionado con los Descansos Obligatorios y las Vacaciones. Esta Ley, en su Título IV hace referencia a las condiciones de trabajo y en sus artículos 211 a 235 regula la materia.

---

<sup>67</sup> VENEZUELA. LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. En: [www.asesor.com.pe](http://www.asesor.com.pe) consultada en agosto, 2002.

**5.3.1. Descansos.** Con relación al tema de los descansos, la Ley Orgánica del Trabajo establece en sus artículos 211 a 218 lo siguiente:

“**Artículo 211.** Todos los días del año son hábiles para el trabajo con excepción de los feriados.

**Artículo 212.** Son días feriados, a los efectos de esta Ley:

- a) Los domingos;
- b) El 1º de enero; el Jueves y el Viernes Santos; el 1º de mayo y el 25 de diciembre;
- c) Los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales; y
- d) Los que se hayan declarado o se declaren festivos por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las Municipalidades, hasta un límite total de tres (3) por año. Durante los días feriados se suspenderán las labores y permanecerán cerradas para el público las empresas, explotaciones y establecimientos, sin que se pueda efectuar en ellos trabajos de ninguna especie, salvo las excepciones previstas en esta Ley.

**Artículo 213.** Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior las actividades que no puedan interrumpirse por alguna de las siguientes causas:

- a) Razones de interés público;
- b) Razones técnicas; y
- c) Circunstancias eventuales.

Los trabajos a que se refiere este artículo serán determinados en la reglamentación de esta Ley. Queda también exceptuado de la prohibición general contenida en el artículo anterior el trabajo de vigilancia.

El trabajo en los detalles de víveres se permitirá en los días feriados hasta las 12:00 m. En las poblaciones que no excedan de diez mil (10.000) habitantes y que sean el centro donde se provean regularmente los campesinos de los alrededores, se permitirá el trabajo en los detalles de víveres y de mercancías hasta las 3:00 p.m.

En caso de feria no será aplicable esta limitación.

**Parágrafo Único:** En las ciudades donde para beneficio de los trabajadores sea conveniente autorizar la apertura de establecimientos de comercio en días feriados, se dictarán por el Ministerio del ramo las normas necesarias para su funcionamiento y se fijarán las medidas compensatorias para su personal.

**Artículo 214.** En general, y sin perjuicio de las enumeraciones contenidas en los artículos anteriores, toda excepción al descanso obligatorio en días feriados se entenderá aplicable exclusivamente:

- a) A los trabajos que motiven la excepción; y
- b) Al personal estrictamente necesario para la ejecución de esos trabajos.

**Artículo 215.** Los días que sólo se hayan declarado festivos por ciertos Estados o Municipalidades no se considerarán como feriados respecto de los trabajadores de las empresas de transporte que presten sus servicios a través del territorio de aquellos Estados o Municipalidades y de otros en los cuales no se hayan declarado festivos tales días”.

Venezuela, al igual que Colombia, dispone en su legislación laboral que todos los días de lunes a sábado son días hábiles. Quiere esto decir entonces que todos los trabajadores venezolanos tienen derecho también a un descanso en día domingo y en otros días de fiesta. Así mismo, en ambas legislaciones está prohibido el trabajo en estos días, salvo que se trate de actividades que lo ameriten, bien sea por su naturaleza o por razones de orden público y en tal caso deberá concederse un descanso compensatorio. No obstante, la normatividad venezolana no consagra la duración de este descanso como sí lo hace el Código Sustantivo del Trabajo al disponer que el descanso dominical remunerado deba ser de una duración mínima de veinticuatro horas.

En cuanto a la forma de remunerar este descanso, la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela dispone lo siguiente:

**“Artículo 216.** El descanso semanal será remunerado por el patrono a los trabajadores que presten servicios durante los días hábiles de la jornada semanal de trabajo en la empresa, con el pago de una cantidad equivalente al salario de un (1) día, igualmente será remunerado el día de descanso adicional semanal convenido por las partes conforme al artículo 196. Cuando se trate de trabajadores a destajo o con remuneración variable, el salario del día feriado será el promedio de los devengados en la respectiva semana.

El trabajador no perderá ese derecho si durante la jornada semanal de trabajo en la empresa faltare un (1) día de su trabajo.

**Artículo 217.** Cuando se haya convenido un salario mensual el pago de los días feriados y de descanso obligatorio estará comprendido en la remuneración, pero quienes prestaren servicios en uno (1) o más de esos días tendrán derecho a la

remuneración correspondiente a aquellos días en los cuales trabajen y a un recargo del cincuenta por ciento (50%), conforme a lo previsto por el artículo 154.

**Artículo 218.** Cuando un trabajador hubiere prestado servicios en día domingo o en el día que le corresponda su descanso semanal obligatorio, por cuatro (4) o más horas, tendrá derecho a un (1) día completo de salario y de descanso compensatorio; y cuando haya trabajado menos de cuatro (4) horas, tendrá derecho a medio (1/2) día de salario y de descanso compensatorio. Estos descansos compensatorios deben concederse en la semana inmediatamente siguiente al domingo o día de descanso semanal obligatorio en que hubiere trabajado.

Cuando el trabajo se efectúe en los días 1° de enero, jueves y viernes Santos, 1° de mayo y 25 de diciembre, los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales y los declarados festivos por los Estados o Municipalidades, no habrá lugar a ese descanso compensatorio, salvo que alguno de estos días coincida con domingo o con su día de descanso semanal”.

La forma en que este descanso semanal se remunera es idéntica en ambas normatividades, tanto en la colombiana como en la venezolana. Así, el descanso dominical se remunera con el salario ordinario de un día, y cuando se trate de salario variable entonces será el promedio de lo devengado en la semana inmediatamente anterior. El pago de este descanso se entiende comprendido en el sueldo que el trabajador recibe mensualmente. No obstante, existe una gran diferencia en la forma en que el trabajo dominical y festivo se remunera. Si bien ambas normas coinciden en la forma en que se debe remunerar el descanso en estos días, no lo hacen en la forma en que debe remunerarse el trabajo realizado en día domingo o en un día feriado. Según lo dispuesto en Venezuela, quienes laboren en estos días tienen derecho a la

remuneración correspondiente a aquellos días y además a un recargo del 50%, es decir a un pago doble; el salario ordinario que le corresponde al trabajador por haber trabajado durante la semana y otro por haber laborado en ese día festivo o dominical. Por el contrario, en Colombia el trabajo en día dominical y festivo se remuneraba con un recargo del 100% sin perjuicio del salario ordinario a que tiene derecho el trabajador por haber laborado toda la semana, y a partir de la Ley 789 del 2002 se remunera con un recargo del 75%. No cabe duda que en este aspecto Venezuela es más racional, sus normas están más acordes con la realidad del país y es un ejemplo claro de la forma en que realmente debe liquidarse el trabajo en estos días.

Por último, otra gran diferencia radica en que La Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela regula todo lo relacionado con el descanso dominical, el descanso en otros días de fiesta y el trabajo dominical y festivo a la vez, dentro de los mismos ocho artículos que regulan la materia. A diferencia, el Código Sustantivo del Trabajo dispone de un capítulo diferente para cada uno de estos temas evitando así confusiones. La Ley venezolana puede entonces tornarse confusa, pues no es del todo clara ya que todo el tema se encuentra plasmado en unos mismos

artículos sin separar los temas.

**5.3.2. Vacaciones.** En cuanto a las vacaciones, esta Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela regula la materia en sus artículos 219 a 235, y en ellos dispone lo siguiente:

**“Artículo 219.** Cuando el trabajador cumpla un (1) año de trabajo ininterrumpido para un patrono, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince (15) días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un (1) día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince (15) días hábiles.

A los efectos de la concesión del día adicional de vacación previsto en este artículo, el tiempo de servicio se empezará a contar a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley.

**Parágrafo Único:** El trabajador podrá prestar servicio en los días adicionales de disfrute a que pueda tener derecho conforme a su antigüedad, a su libre decisión. En este caso tendrá derecho al pago adicional de los salarios que se causen con ocasión del trabajo prestado.

**Artículo 220.** Si el patrono otorgare vacaciones colectivas a su personal mediante la suspensión de actividades durante cierto número de días al año, a cada trabajador se imputarán esos días a lo que le corresponda por concepto de sus vacaciones anuales de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior. Si de acuerdo con esta norma tuviere derecho a días adicionales de vacación, la oportunidad y forma de tomarlas se fijará como lo prevén las disposiciones de este Capítulo.

Si el trabajador, para el momento de las vacaciones colectivas, no hubiere cumplido el tiempo suficiente para tener derecho a vacaciones anuales, los días correspondientes a las vacaciones colectivas serán para él de descanso remunerado y en cuanto excedieren al lapso vacacional que le correspondería, se le imputarán a sus vacaciones futuras.

**Parágrafo Único:** Cuando se trate de instituciones que, por las características del servicio que prestan o la naturaleza de sus actividades, deban permanecer abiertas y en funcionamiento durante todo el año, los trabajadores y los patronos podrán convenir un régimen de vacaciones colectivas escalonadas.

**Artículo 221.** Si el trabajador recibe de su patrono comida o alojamiento o ambas cosas a la vez como parte de su remuneración ordinaria, tendrá derecho durante su vacación anual a continuar recibéndolas o su valor en lugar de éstas, el cual será fijado por acuerdo entre las partes y en caso de desacuerdo por el Inspector del Trabajo, tomando en cuenta el costo de vida, el monto del salario y demás factores concurrentes.

**Artículo 222.** El pago del salario correspondiente a los días de vacaciones deberá

efectuarse al inicio de ellas.

Cuando haya de pagarse además la alimentación o alojamiento o ambas cosas, su pago se hará también al comienzo de las mismas.

**Artículo 223.** Los patronos pagarán al trabajador en la oportunidad de sus vacaciones, además del salario correspondiente, una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de siete (7) días de salario más un (1) día por cada año a partir de la vigencia de esta Ley hasta un total de veintiún (21) días de salario, cuando el trabajador no hubiere adquirido el derecho a recibir una bonificación mayor a la inicialmente prevista de siete (7) salarios. Si fuere el caso, de que el trabajador debe recibir en razón de su antigüedad una cantidad que exceda a los siete (7) salarios iniciales, recibirá la cantidad a que se haya hecho acreedor, sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo respecto de la bonificación adicional de un día de salario por año de servicio a partir de su vigencia”.

Hasta el momento es posible afirmar que ambas normas son muy similares. En las dos está contenido el derecho que tiene todo trabajador de gozar de un periodo de quince días de vacaciones remunerados por cada año de trabajo. Sin embargo, la Ley venezolana contiene una novedad según la cual además de los quince días anuales, por cada año sucesivo tendrá derecho a un día adicional remunerado hasta un máximo de quince días hábiles. En Colombia este día adicional no está consagrado y realmente no hace falta que lo esté, pues nuestro país goza de un gran número de días festivos que compensan esos días extras. Por otro lado, la Ley en mención establece que además de la remuneración a que tienen derecho los trabajadores en este período de vacaciones, gozarán de una bonificación especial equivalente a siete días de salario. Bonificación ésta que tampoco se encuentra regulada en las normas

colombianas ni debe incluirse pues la realidad económica del país no lo permite y que resulta ser como una prima de vacaciones que en algunas empresas se da como una prestación extra legal. Es novedosa la mención de esa bonificación como lo hacen los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

En cuanto a la remuneración de las vacaciones, esta ley Orgánica dispone lo siguiente:

**“Artículo 224.** Cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones a que tiene derecho, el patrono deberá pagarle la remuneración correspondiente.

**Artículo 225.** Cuando la relación de trabajo termine por causa distinta al despido justificado antes de cumplirse el año de servicio, ya sea que la terminación ocurra durante el primer año o en los siguientes, el trabajador tendrá derecho a que se le pague el equivalente a la remuneración que se hubiera causado en relación a las vacaciones anuales, de conformidad con lo previsto en los artículos 219 y 223 de esta Ley, en proporción a los meses completos de servicio durante ese año, como pago fraccionado de las vacaciones que le hubieran correspondido.

**Artículo 226.** El trabajador deberá disfrutar las vacaciones de manera efectiva. Mientras exista la relación de trabajo, el convenio mediante el cual el patrono paga la remuneración de las mismas sin conceder el tiempo necesario para que el trabajador las disfrute, lo dejará obligado a concederlas con su respectiva remuneración, sin que pueda alegar en su favor el hecho de haber cumplido anteriormente con el requisito del pago.

**Artículo 227.** El disfrute de las vacaciones anuales remuneradas del trabajador que preste servicios a dos (2) o más patronos, deberá concederse al cumplir el año de servicio ininterrumpido con el de la relación más antigua. Los demás patronos deberán otorgarle el descanso y pagarlo con el salario equivalente y proporcional a los meses completos que tuviese al servicio de cada uno de ellos. En este caso no se computarán dichas fracciones para la concesión de las vacaciones siguientes.

**Artículo 228.** El servicio de un trabajador no se considerará interrumpido por sus vacaciones anuales, a los fines del pago de cotizaciones, contribuciones al Seguro Social o cualquiera otra análoga pagadera en su interés mientras preste sus servicios.

**Artículo 229.** El goce de una (1) o dos (2) vacaciones anuales podrá posponerse a

solicitud del trabajador para permitir la acumulación hasta de tres (3) períodos, cuando la finalidad de dicha acumulación sea conveniente para el solicitante.

**Artículo 230.** La época en que el trabajador deba tomar sus vacaciones anuales será fijada por convenio entre el trabajador y el patrono. Si no llegasen a un acuerdo, el Inspector del Trabajo hará la fijación. Las vacaciones anuales no podrán posponerse más allá de seis (6) meses a partir de la fecha en que nació el derecho, salvo el caso de acumulación prevista en el artículo anterior. Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia para que sus vacaciones coincidan con las de sus hijos, según el calendario escolar.

**Artículo 231.** En las vacaciones no podrá comprenderse el término del preaviso ni los días en que el trabajador esté incapacitado para el trabajo.

**Artículo 232.** No se considerará como interrupción de la continuidad del servicio del trabajador para el goce del derecho a las vacaciones legales remuneradas, su inasistencia al trabajo por causa justificada; pero la concesión de la vacación anual podrá ser pospuesta por un período equivalente a la suma de los días que no hubiere concurrido justificadamente a sus labores.

Se considerará como causa justificada de inasistencia al trabajo, para los efectos de este artículo, la ausencia autorizada por el patrono, la ausencia debida a enfermedad o accidente o a otras causas debidamente comprobadas.

**Artículo 233.** Los períodos de inasistencia al trabajo sin causa justificada, en cuanto totalicen siete (7) o más días al año, podrán imputarse al período de vacación anual a que tiene derecho el trabajador, siempre que el patrono le hubiere pagado el salario correspondiente a los días de inasistencia.

**Artículo 234.** El trabajador que efectúe trabajo remunerado durante el curso de su vacación anual perderá su derecho a que se le pague el salario correspondiente al período de vacaciones.

**Artículo 235.** El patrono llevará un “Registro de Vacaciones” según lo establezca el Reglamento de esta Ley”.

Tanto en Venezuela como en Colombia está prohibido compensar en dinero las vacaciones, pero de forma excepcional es posible hacerlo durante la vigencia del contrato. Es decir que todos los trabajadores deben disfrutar de las vacaciones de manera efectiva. No obstante cuando el contrato termine sin que el empleado haya disfrutado de sus vacaciones, entonces deberá recibir el dinero correspondiente. Es aquí

donde radica la diferencia entre las dos naciones. En Colombia la ley dispone que la compensación procede por año cumplido y proporcionalmente por fracción siempre y cuando haya trabajado durante al menos seis meses. Es decir que si no cumple seis meses de trabajo entonces no tiene derecho a que le liquiden vacaciones, salvo que se trate de contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, en cuyo caso la compensación procede en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. Por el contrario, en Venezuela no es requisito haber laborado al menos durante seis meses. Tiene derecho el trabajador venezolano a que se le paguen las vacaciones en proporción a los meses completos de servicio durante ese año. Otra diferencia entre las dos legislaciones es aquella relacionada con la acumulación de las vacaciones. En Colombia es posible acumular las vacaciones hasta por dos años. Sin embargo, el trabajador debe gozar al menos de seis días que no podrán acumularse. Por el Contrario, en Venezuela se permite la acumulación de las mismas hasta por tres períodos y no existe la prohibición de no acumular ciertos días. Una novedad son las vacaciones que coincidan con las de los hijos.

Por último, es preciso anotar que la prohibición señalada es benéfica para el trabajador. No puede olvidarse que el empleado necesita de un periodo

mínimo de descanso que le permita recargar sus energías y poder tener un mejor rendimiento en el desempeño de sus funciones. De lo contrario, un trabajo ininterrumpido de varios años sólo puede causar problemas tanto a la empresa como al propio trabajador.

En relación con las vacaciones tanto la Ley Colombiana como la Chilena y la Venezolana son muy similares. Los trabajadores chilenos tienen derecho a disfrutar de un período de 15 días remunerados de vacaciones por cada año de trabajo, al igual que en Colombia. Sin embargo, los chilenos, al igual que los venezolanos, gozan además de un beneficio que consiste en un día adicional de vacación por cada tres nuevos años trabajados, toda vez que ya hayan laborado durante diez años. Igualmente, las vacaciones deben disfrutarse realmente y al igual que en Colombia, sólo podrán acumularse hasta por dos períodos consecutivos. Además, también existe la prohibición legal de compensar en dinero las vacaciones. No obstante cuando se termine el contrato de trabajo sin que el trabajador haya disfrutado de sus vacaciones, deberá ser indemnizado en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación y la finalización de sus funciones. En Colombia no existe esta indemnización.

Por el contrario, en Colombia es necesario que el trabajador haya prestado sus servicios por más de tres meses para que se le cause este derecho.

Por último, es preciso anotar que las tres normatividades en estudio presentan muchos puntos en común. Sin embargo, nuestro Código Sustantivo del Trabajo es el más extenso y el más preciso. Regula cada tema en detalle, permitiendo al lector comprender a cabalidad todo lo referente a los descansos obligatorios.

## **6. ENTREVISTAS**

En la presente investigación se realizaron una serie de entrevistas a empleadores, trabajadores y abogados independientes respecto al tema de los descansos obligatorios, con el fin de conocer sus opiniones.

### **6.1. EMPLEADOR**

Esta entrevista se le practicó a la siguiente empleadora:

#### **6.1.1. Pilar Gutiérrez**

Profesión: Fonoaudióloga

Lugar de trabajo: C.I. FLORES JOFRAN LTDA

Cargo: Gerente General

Preguntas:

1- ¿Conoce usted las normas laborales colombianas referentes a los

descansos obligatorios?

R/ Sí.

2-¿Qué descansos, de los consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo conoce usted?

R/ Los referentes a dominicales, festivos y vacaciones

3- ¿Cree usted que estos descansos afectan a las empresas de alguna manera? ¿Por qué?

R/ El gran número de festivos afecta la productividad de las empresas y/o aumenta los costos de producción por la remuneración de los días festivos.

4- ¿Considera que en Colombia se conceden demasiados descansos en días de fiesta? ¿Cree que esto debe ser modificado?

R/ Sí. Creo que sería muy beneficioso para las empresas como para los empleados disminuir el número de días festivos y aumentarlos a las vacaciones. Esto permitiría que la producción no se altere en los días festivos, no subiría los costos de producción durante estos días y el trabajador disfrutaría del mismo número de días de descanso durante el

año.

5- ¿Cree que en Colombia debe modificarse la forma en que se remunera el trabajo dominical y festivo? Por qué?

R/ En caso de no ser posible la disminución de días festivos, debe modificarse la remuneración de domingos y festivos ya que actualmente es demasiado costoso para las empresas que no pueden parar sus procesos durante estos días.

6- ¿Cree que a los trabajadores se les conceden suficientes vacaciones anuales o considera que debe realizarse alguna modificación en la legislación actual?

R/ Las vacaciones actuales son suficientes.

7-¿Considera usted que la remuneración de la compensación de las vacaciones y del disfrute de las vacaciones debe continuar como está consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo?

R/ Sí

## **6.2. TRABAJADORES**

La entrevista se les practicó a cuatro trabajadores de diferentes sectores.

### **6.2.1. Juan Sebastián Pardo**

Profesión: Ingeniero Industrial

Lugar de trabajo: PROGEN S.A.

Cargo: Gerente Línea de señalización

Preguntas:

1- ¿Conoce usted las normas laborales colombianas referentes a los descansos obligatorios?

R/ algunas

2-¿Qué descansos, de los consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo conoce usted?

R/ 15 días hábiles de vacaciones al año

3- ¿Cree usted que estos descansos afectan a las empresas de alguna manera? ¿Por qué?

R/ La afectan mucho, pero debe tratar de ajustarse. Con creatividad, las empresas deben superar situaciones como ésta.

4- ¿Considera que en Colombia se conceden demasiados descansos en días de fiesta? ¿Cree que esto debe ser modificado?

R/ Sí, debe haber menos festivos.

5- ¿Cree que en Colombia debe modificarse la forma en que se remunera el trabajo dominical y festivo? Por qué?

R/ No conozco bien el tema como para opinar.

6- ¿Cree que a los trabajadores se les conceden suficientes vacaciones anuales o considera que debe realizarse alguna modificación en la legislación actual?

R/ Suficiente.

7-¿Considera usted que la remuneración de la compensación de las vacaciones y del disfrute de las vacaciones debe continuar como está consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo?

R/ Debe continuar como está.

### **6.2.2. Cristina Calvo**

Profesión: Administrador de Empresas

Lugar de trabajo: Varta S.A.

Cargo: Asistente de Mercadeo

Preguntas:

1-¿Conoce usted las normas laborales colombianas referentes a los descansos obligatorios?

R/ Sí (creo!)

2-¿Qué descansos, de los consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo conoce usted?

R/ Domingos, festivos, compensatorios y vacaciones legales.

3-¿Cree usted que estos descansos afectan a las empresas de alguna manera? ¿Por qué?

R/ Depende de la actividad de la empresa y el horario que utilice la empresa.

4- ¿Considera que en Colombia se conceden demasiados descansos en

días de fiesta? ¿Cree que esto debe ser modificado?

R/ Sí hay muchos días de fiesta, pero las empresas ya están acostumbradas y el calendario de actividades está hecho bajo este parámetro.

5- ¿Cree que en Colombia debe modificarse la forma en que se remunera el trabajo dominical y festivo? Por qué?

R/ No, ya que es un día de descanso obligatorio.

6- ¿Cree que a los trabajadores se les conceden suficientes vacaciones anuales o considera que debe realizarse alguna modificación en la legislación actual?

R/ Son suficientes, ya que con la cantidad de puentes son más.  
(Obviamente quisiera uno más)

7-¿Considera usted que la remuneración de la compensación de las vacaciones y del disfrute de las vacaciones debe continuar como está consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo?

R/Sí

### **6.2.3. Nicolás Restrepo Isaza**

Profesión: Administrador de Empresas

Lugar de trabajo: Human Capital Consulting

Cargo: Gerente Comercial

Preguntas:

1- ¿Conoce usted las normas laborales colombianas referentes a los descansos obligatorios?

R/ Sí

2-¿Qué descansos, de los consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo conoce usted?

R/ 15 días por cada año de trabajo, licencia de maternidad (si aplica como descanso).

3- ¿Cree usted que estos descansos afectan a las empresas de alguna manera? ¿Por qué?

R/Para las empresas es importante que sus empleados descansen. Esto los hace más productivos y saludables. Sin embargo si no hay una

planeación sobre esos descansos las empresas se ven afectadas porque la operación se desestabiliza.

4- ¿Considera que en Colombia se conceden demasiados descansos en días de fiesta? ¿Cree que esto debe ser modificado?

R/Sí, No

5- ¿Cree que en Colombia debe modificarse la forma en que se remunera el trabajo dominical y festivo? Por qué?

R/Si. Debe haber un reconocimiento para el empleados que trabaja en estos días que deben ser de descanso para dedicación a la familia y cualquier actividad del empleado pero es importante validar los costos que hoy tienen las empresas en este tema.

6- ¿Cree que a los trabajadores se les conceden suficientes vacaciones anuales o considera que debe realizarse alguna modificación en la legislación actual?

R/Me parece que está bien el tiempo previsto de 15 días.

7-¿Considera usted que la remuneración de la compensación de las

vacaciones y del disfrute de las vacaciones debe continuar como está consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo?

R/Sí

#### **6.2.4. Paula Cristina Peralta Zapata**

Profesión: Contador Público

Lugar de trabajo: Bogotá

Cargo: Administradora

Preguntas:

1- ¿Conoce usted las normas laborales colombianas referentes a los descansos obligatorios?

R/ Sí

2-¿Qué descansos, de los consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo conoce usted?

R/ Además de los domingos los días señalados como festivos.

3- ¿Cree usted que estos descansos afectan a las empresas de alguna manera? ¿Por qué?

R/ La afectan en el sentido que deben remunerar ese día.

4- ¿Considera que en Colombia se conceden demasiados descansos en días de fiesta? ¿Cree que esto debe ser modificado?

R/ No, solo son 18 descansos al año, pero tal vez se podrían quitar algunas fechas que no son importantes.

5- ¿Cree que en Colombia debe modificarse la forma en que se remunera el trabajo dominical y festivo? Por qué?

R/ No sólo el trabajo dominical y festivo, pienso que debería haber una reforma laboral en todos los aspectos, que permitiera mayor flexibilidad en la contratación y una menor carga laboral, tal como los salarios integrales o el pago por horas.

6- ¿Cree que a los trabajadores se les conceden suficientes vacaciones anuales o considera que debe realizarse alguna modificación en la legislación actual?

R/ Creo que son suficientes.

7-¿Considera usted que la remuneración de la compensación de las vacaciones y del disfrute de las vacaciones debe continuar como está consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo?

R/ En cuanto a la remuneración pienso que en el salario base se debería incluir el pago de horas extras y todo lo que el trabajador haya recibido salarial, exceptuando únicamente el auxilio de transporte.

### **6.3. ABOGADOS INDEPENDIENTES**

Estas entrevistas se practicaron a los siguientes abogados independientes:

#### **6.3.1. Eduardo Devis-Morales**

Profesión: Abogado

Lugar de Trabajo: Oficina Independiente

Cargo: Asesor empresarial, litigante

Preguntas:

1- ¿Conoce usted las normas laborales colombianas referentes a los

descansos obligatorios?

R/ Sí.

2-¿Qué descansos, de los consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo conoce usted?

R/ Todos.

3- ¿Cree usted que estos descansos afectan a las empresas de alguna manera? ¿Por qué?

R/ De ninguna manera. Son los mínimos que deben tener los trabajadores. Más se afectarían las empresas si no tuvieran dichos descansos.

4- ¿Considera que en Colombia se conceden demasiados descansos en días de fiesta? ¿Cree que esto debe ser modificado?

R/ Cuando se promulgó la "Ley Emiliani", en Colombia había 17 festivos de origen político (1° de mayo), histórico (20 de julio, etc.) o religioso (Navidad, etc.), todos con descanso obligatorio. En esa ocasión se hizo lo posible por reducir el número. Lo único que se logró fue pasar la gran mayoría de ellos al siguiente lunes. Creo que la solución fue

"salomónica" porque dejó contento a todo el mundo.

5- ¿Cree que en Colombia debe modificarse la forma en que se remunera el trabajo dominical y festivo? Por qué?

R/Creo que la obligación de dar un descanso compensatorio en los casos contemplados en la ley (con la excepción dicha adelante), se convierte en un verdadero problema. Debería ser suficiente con la sobre remuneración: un día de salario por haber trabajado la semana completa; otro por haber trabajado el domingo y otro a cambio del compensatorio. La única excepción debería ser cuando la naturaleza del trabajo, etc., exige que se trabaje durante todos los dominicales.

6- ¿Cree que a los trabajadores se les conceden suficientes vacaciones anuales o considera que debe realizarse alguna modificación en la legislación actual?

R/Son suficientes. Considero, sin embargo, que es demasiado proteccionista el obligar al trabajador a tomar un mínimo de días de vacación cada vez. En los EEUU, por ejemplo, yo puedo tomar desde un solo día hasta los quince, siempre de acuerdo con el empleador.

7-¿Considera usted que la remuneración de la compensación de las vacaciones y del disfrute de las vacaciones debe continuar como está consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo?

R/Lo único que yo cambiaría sería que eliminaría el que no se puedan acumular más de determinados años de vacaciones (2 en unos casos y 4 en otros). Es otro de los ejemplos de proteccionismo que nos atan al subdesarrollo del país.

### **6.3.2. Eufemia Ojeda de Villegas**

Profesión: Abogada

Lugar de trabajo: Oficina Independiente

Cargo: Litigante

Preguntas:

1- ¿Conoce usted las normas laborales colombianas referentes a los descansos obligatorios?

R/ Sí

2- ¿Que descansos, de los consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo conoce usted?

R/ Domingos, festivos, lactancia, maternidad y vacaciones.

3- ¿Cree usted que estos descansos afectan a las empresas de alguna manera? ¿Por que?

R/ No, los dominicales y festivos por ejemplo solo se disfrutan cuando se ha trabajado la semana completa, la licencia de maternidad es remunerada por la E.P.S.. Las vacaciones son otorgadas en la fecha que decide el empleador para que no se afecte el servicio.

4- ¿Considera que en Colombia se conceden demasiados descansos en días de fiesta? ¿cree que esto debe ser modificado?

R/ Sí, son exagerados las fiestas religiosas y las patrias.

5- ¿Cree que en Colombia debe modificarse la forma en que se remunera el trabajo dominical y festivo? ¿Por que?

R/ Sí, para hacerlo mas flexible y menos costoso.

6- ¿Cree que a los trabajadores se les conceden suficientes vacaciones anuales o considera que debe realizarse alguna modificación en la legislación actual?

R/ No, está normal, en otros países el tiempo de vacaciones es mayor.

7- ¿Considera usted que la remuneración de la compensación de las vacaciones y del disfrute de las vacaciones debe continuar como está consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo?

R/ Sí.

## **7. PROYECTO DE LEY**

Una vez analizado todo el tema de los descansos obligatorios, la forma en que se encuentran regulados en Colombia y en otros países, lo mismo que la consulta en entrevistas a diferentes personas, a continuación se presentarán los cambios que deberían realizarse a ciertas normas que hoy en día generan confusión y conflictos entre los trabajadores y los empleadores. Los cambios que se van a enunciar a continuación son favorables para las dos partes y a la vez contribuyen al mejoramiento de la industria colombiana, motivo por el cual deben ser consideradas y en lo posible aplicadas.

### **7.1. EXPOSICION DE MOTIVOS**

Este proyecto de ley que se somete a consideración, tiene por objeto

contribuir al mejoramiento de la normatividad laboral que actualmente se encuentra vigente en nuestro país. Si bien es cierto que el tema de los descansos obligatorios se encuentra ampliamente regulado dentro del Código Sustantivo del Trabajo, no menos cierto es que algunas de sus normas se prestan para confusiones, son desfavorables y contribuyen a que la producción no sea tan efectiva como debiera ser, generando desde luego un gran enemigo, el desempleo. Por ello resulta conveniente estudiar de fondo estas normas y sacar aquellas cosas negativas que no contribuyen al desarrollo que tanto anhela nuestro país.

El derecho al descanso es uno de los derechos fundamentales que tienen todos los trabajadores. Así entendido, el descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y aún cuando no se cumplan todos los requisitos exigidos en la ley, el trabajador jamás pierde el derecho a ese descanso, aunque sí puede perder el derecho a su remuneración. No obstante, el legislador no puede abusar de ese derecho que la ley ha otorgado a los trabajadores. Debe existir entonces una armonía entre aquel derecho y las necesidades actuales de un país que ciertamente se encuentra en crisis económica y desde luego en un nivel de desempleo muy alto.

Debemos todos contribuir a que no se cometan injusticias. Que el trabajo realizado durante estos días de descanso no sea remunerado en forma excesiva, ni que tampoco deje de pagarse al trabajador aquello que le corresponde por haber prestado sus servicios durante un día dominical o festivo. Si estos trabajos en estos días especiales se remuneran en la forma adecuada, entonces las empresas y las industrias no se verán afectadas por unos sobrecostos que puedan perjudicar su producción. Por el contrario, obtendrán más ganancias y podrán a su vez generar empleos contribuyendo así al mejoramiento de la economía nacional.

No puede obviarse el hecho de que en Colombia existen demasiados días festivos. No se trata de abolirlos, pues cada uno de ellos representa una fecha fundamental de orden político, religioso o civil, pero si se puede lograr un balance efectivo entre el tiempo en que se conceden y el número de días festivos que actualmente consagra la ley. De esta forma el trabajador no pierde ese derecho y los empleados tienen más días hábiles para lograr sus objetivos laborales. Para lograr ésto resulta indispensable trasladar diez de estos días de fiesta al periodo anual de vacaciones. De esta manera el derecho se conserva y no se afecta la productividad de las

empresas.

Las modificaciones realizadas en el artículo 177 consisten en la eliminación de 10 días festivos que actualmente están consagrados. Estos días de fiesta que no se incluyen son los siguientes: 6 de enero, 19 de marzo, 20 de junio, 15 de agosto, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre, y los días de Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús. Por último se incluyó el artículo 2º de la Ley 51 de 1983 como numeral cuarto. Los ocho restantes se escogieron teniendo en cuenta la importancia de los mismos.

Resulta conveniente reducir a un mínimo el número de días festivos en los cuales se concede este descanso remunerado. Actualmente en nuestro país existen dieciocho (18) días festivos, además de todos los dominicales y los sábados que culturalmente se han concedido como días de descanso. Para que la economía florezca, se genere empleo y los trabajadores gocen de unas condiciones más favorables, es necesario que se labore durante más días, que no se paralice la producción. Este objetivo sólo se puede lograr mediante la reducción de estos días festivos. No se trata de abolirlos completamente, pero sí de limitarlos por lo menos a la mitad.

Los cambios presentados en el artículo 179 consisten en la eliminación del recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas que actualmente rige la remuneración del trabajo dominical y festivo.

Es necesario que el trabajo en estos días de descanso obligatorio se remunere como salario ordinario en proporción a las horas laboradas, pues de lo contrario se crea un recargo que para las empresas que impide que éstas generen más empleo, pues de hacerlo las cargas económicas se tornan demasiado altas. Según el boletín informativo del Departamento Nacional de Planeación, *“es necesario eliminar recargos, pues la liquidación de éstos por trabajo dominical y festivo no esta de acorde con la realidad de muchas empresas. Estos recargos hacen que las empresas incurran en sobrecostos que afectan la posibilidad de enganchar nuevos trabajadores, lo que a su vez reduce la demanda”*<sup>68</sup>. Además, según este boletín, *“la industria colombiana presenta una sensibilidad empleo- costo laboral por ocupado que oscila entre -0.22 y -*

---

<sup>68</sup> GRACIA, Orlando, URDINOLA, Piedad. Una Mirada al Mercado Laboral Colombiano. Bogotá, 2000.  
En: [www.dnp.gov.co](http://www.dnp.gov.co)

*0.65, es decir que si el costo de crear un empleo sube 10%, el empleo cae 65%.”<sup>69</sup>*

El cambio introducido en el artículo 186 consiste en la adición de 10 días más de vacaciones correspondientes a los días festivos eliminados, siempre que el trabajador haya laborado en aquellos días de fiesta.

Como no se trata de desmejorar las condiciones de los trabajadores, pues no es esa la intención, los días festivos que sean removidos, deberán entonces estar incluidos dentro del periodo de vacaciones que anualmente goza cada trabajador. De esta manera se contribuye con la economía y a la vez se estarán reconociendo los derechos de los trabajadores.

Por último, La modificación introducida en el artículo 189 se refiere a la forma en que deberá procederse a compensar los días de vacaciones correspondientes a días festivos. Como se pretende añadir más días de fiesta, es necesario regular la forma de compensarlos cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de ellos.

---

<sup>69</sup> *Ibíd.*

## **7.2. ARTICULADO**

A continuación se expone el articulado de los capítulos que deberían modificarse:

### **LEY NÚMERO XXX**

**(Fecha)**

**“Por medio de la cual se introducen algunas reformas al Código  
Sustantivo del Trabajo”**

**El Congreso de la República de Colombia,**

**DECRETA:**

Artículo 1º. El artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“Artículo 177. 1º. Todos los trabajadores, tanto del sector público como

del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero de enero, primero de mayo, veinte de julio, siete de agosto, doce de octubre y veinticinco de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos.

2°. El descanso remunerado del doce de octubre cuando no caiga en día lunes se trasladará al lunes siguiente.

Cuando la mencionada festividad caiga en domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes siguiente.

3°. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

4°. La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo”.

Artículo 2°. El artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“Artículo 179. Remuneración.

1°. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera como salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario

ordinario a que tiene derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2°. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3°. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990”.

Artículo 3°. El Artículo 186 del Código Sustantivo del trabajo quedará así:

“Artículo 186. Duración.

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

2°. Además de lo anterior, los trabajadores tienen derecho a disfrutar de diez (10) días hábiles más de vacaciones remuneradas correspondientes a las siguientes festividades: seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Una vez haya pasado la festividad y el trabajador haya prestado su servicio en el día correspondiente a aquel día festivo se le causará este derecho.

Estos días de vacaciones se sumarán a los quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas mencionadas en el numeral 1º de este artículo.

3º. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis y los ocupados en la aplicación de rayos x tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados”.

Artículo 4º. El Artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“Artículo 189. Compensación en dinero.

1º. Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, en casos especiales de perjuicio para la

economía nacional o la industria.

2°. Cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que este exceda de tres (3) meses.

3°. Cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de los días de vacaciones correspondientes a ciertas festividades, la compensación de estos procederá toda vez que el derecho efectivamente se haya causado.

4°. Para la compensación en dinero de las vacaciones, en el caso de los numerales anteriores se tomará como base el último salario devengado por el trabajador”.

Artículo 5°. La presente Ley rige desde la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

## **CONCLUSIONES**

El derecho al descanso es un derecho fundamental del cual gozan todos los trabajadores. Constituye una garantía mínima que debe reconocerse a todo ser humano, pues el hombre requiere de unos períodos de descanso que le permitan recuperar las energías perdidas y adquiera entonces condiciones de reiniciar una labor eficaz. Pero este derecho al descanso no sólo es obligatorio, sino que además debe ser remunerado, pues sin tal remuneración no existiría verdadero descanso. Nuestro Código Sustantivo del trabajo tiene una regulación extensa acerca los descansos obligatorios que se encuentra contenida en sus artículos 172 a 192. No obstante, es una regulación que si bien es clara en su mayoría, requiere de ciertas modificaciones.

En cuanto al descanso dominical remunerado, la normatividad vigente no presenta problema alguno y por lo tanto no requiere de ninguna modificación. Todo empleador tiene la obligación legal de dar a sus

trabajadores un descanso remunerado en día domingo y de una duración mínima de veinticuatro horas. Este descanso se remunera con el salario ordinario de un día y en todo sueldo está comprendido el pago de este descanso dominical. En relación con este tema, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ha suscrito varios convenios y ha proferido una serie de recomendaciones que nuestro país claramente está aplicando.

Por otro lado, las normas que regulan el tema del descanso en otros días de fiesta deben ser modificadas. Estos días de fiesta tienen cierta semejanza con el descanso en día domingo en el sentido de que son días de descanso obligatorio y se trata de un descanso que debe ser remunerado. Sin embargo, actualmente nuestro país goza de dieciocho festivos (18) anuales que generan a las empresas estancamientos en su productividad. No se trata de eliminar estos días festivos, sino simplemente de trasladarlos a la época de las vacaciones. De esta manera se contribuye al mejoramiento de la economía y se podrá fomentar el empleo.

Otro de los temas que más ha creado conflicto es el del trabajo dominical

y festivo. No cabe duda que la forma en que actualmente se encuentra regulado se presta para grandes controversias, pues el pago del trabajo realizado durante días festivos o dominicales actualmente es exagerado, a pesar de que bajó al 75%. Como se mencionó anteriormente, por regla general el trabajo en día domingo y en días festivos está prohibido. Sin embargo, por excepción se permite trabajar en días de descanso obligatorio. En tal caso, la Ley además prevé el derecho que tiene el trabajador a tomar un descanso compensatorio en otro día de la semana o una remuneración. Esta remuneración era doble, lo que generaba grandes perjuicios económicos a las empresas.

El último tema consagrado dentro de los descansos obligatorios es el de las vacaciones anuales remuneradas. Las vacaciones anuales también son un descanso obligatorio remunerado que están establecidas con la finalidad de que el trabajador periódicamente tome un descanso y emplee ese tiempo en lo que él considere apropiado. Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas por cada año de servicio. Su compensación en dinero está prohibida, no obstante si el contrato de trabajo termina sin que el trabajador haya disfrutado de ellas, entonces podrá recibir su

compensación en dinero en proporción al tiempo laborado, siempre que haya trabajado más de tres meses.

Al igual que el descanso dominical, las vacaciones se remuneran con el salario ordinario y si se trata de salario variable se hará con el promedio de lo devengado en el año anterior.

Sobre este tema la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) también ha suscrito con Colombia varios convenios y ha dictado varias recomendaciones que se aplican en nuestro país. Por último, si bien las normas que regulan el tema de las vacaciones anuales remuneradas no presentan dificultad alguna, debe introducirse en ellas una pequeña modificación. Se trata entonces de incluir aquí los días festivos que se trasladarán a la época de vacaciones y la forma en que estos se van a compensar en caso de que el contrato de trabajo termine sin que el empleado haya disfrutado de ellas. De esta forma el trabajador no pierde el derecho que tiene a disfrutar de esos días festivos que ya culturalmente están establecidos y el empleador no tiene que asumir unos sobrecostos que perjudican su negocio y contribuyen al desempleo.

Por último, y teniendo en cuenta los diferentes regímenes laborales del mundo, es preciso anotar que la normatividad Colombiana es una de las más completas, pues regula cada tema en forma detallada. Sin embargo, sólo en Colombia el trabajo en día dominical y festivo se paga en forma tan exagerada y sólo aquí se conceden tantos días festivos al año. Por lo tanto resulta indispensable realizar una reforma laboral que modifique los temas mencionados anteriormente.

## BIBLIOGRAFÍA

### LEGAL

CHILE. CÓDIGO DEL TRABAJO. En: [www.asesor.com.pe](http://www.asesor.com.pe) consultado  
En agosto del 2002.

COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Bogotá:  
Asamblea Nacional Constituyente, Gaceta Constitucional No.114 de  
julio 7, 1991. En: Constitución Política de Colombia. Bogotá, Leyer,  
1996.

COLOMBIA. RÉGIMEN LABORAL COLOMBIANO. Bogotá, Editorial  
Legis, 2001.

COLOMBIA. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Bogota Editorial  
Legis, 1999.

COLOMBIA, CÓDIGO DEL MENOR. Decreto 2737 de 1989 (noviembre  
27). En: Diario oficial No. 24579.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY 57 DE 1926, “por  
la cual se establece el descanso dominical y se dictan otras  
disposiciones sobre legislación obrera”.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY 129 DE 1931 “Por  
medio de la cual se ratifica el Convenio número 14 de la  
Organización Mundial del Trabajo (O.I.T.), Relativo a la aplicación

del descanso semanal en las empresas industriales”.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY 6ª DE 1945 “por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo”.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. DECRETO 2058 DE 1951 “por el cual se fija la jornada de trabajo de los aviadores civiles” En: Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. Bogotá, Legis 1999. Pág. 265.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY 54 DE 1962 “Por medio de la cual se ratifica el Convenio número 52 de la Organización Mundial del Trabajo (O.I.T.), Relativo a las vacaciones anuales pagadas”.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. DECRETO 1373 DE 1966 “Por el cual se reglamentan los artículos 4º, 7º, numerales 9º, 14 y 15; 9º, 10º y 14, numeral 2º, 17, 20, 25,26 39 y 40 del Decreto 2351 de 1965”. En: Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo, Bogotá, Legis. 1999. Pág. 288.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY 21 DE 1967 “Por medio de la cual se ratifica el Convenio número 101 de la Organización Mundial del Trabajo (O.I.T.), Relativo a las vacaciones pagadas en la agricultura”.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY 31 DE 1967 “Por medio de la cual se ratifica el Convenio número 14 de la Organización Mundial del Trabajo (O.I.T.), Relativo al descanso semanal en el comercio y las oficinas”.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY 23 DE 1967 “Por medio de la cual se ratifica el Convenio número 106 de la Organización Mundial del Trabajo (O.I.T.), relativo al Descanso Semanal”.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY 50 de 1990 “por medio de la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del

Trabajo y se dictan otras disposiciones”.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY 403 DE 1997 “por medio de la cual se establecen estímulos para los sufragantes”.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Proyecto de Ley 111 de 2001 “por medio de la cual se dictan normas para adaptar y modernizar el mercado laboral”. En: [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Proyecto de Ley de 2001 “por el cual se dictan normas para promover empleabilidad y desarrollar la protección social”. En: [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY 789 DE 2002 “por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo”. En: [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

ESPAÑA. ESATUTO DE LOS TRABAJADORES. En: [www.asesor.com.pe](http://www.asesor.com.pe)  
Consultado en agosto del 2002.

VENEZUELA. LEY ORGANICA DEL TRABAJO. En: [www.asesor.com.pe](http://www.asesor.com.pe)  
Consultado en agosto de 2002.

## **JURISPRUDENCIAL**

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia de septiembre 4 de 1969. En: Régimen Laboral Colombiano. Hojas sustituibles Pág. 460.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. T-009 de enero 18 de 1993, Magistrado Ponente: Dr., Eduardo Cifuentes Muñoz. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No T-121 demarzo 29 de 1993, Magistrado Ponente: Dr. Vladimiro Naranjo Mesa. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. C-568 de Diciembre 9 de 1993, Magistrado Ponente: Dr., Fabio Morón Días. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia de marzo 9 De 1994. No. de radicación 6354. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. C-059 de febrero 15 de 1996, Magistrado Ponente: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. C-229 de mayo 23 de 1996, Magistrado Ponente: Jorge Arango Mejía. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. C-710 de Diciembre 9 de 1996 Magistrado Ponente: Dr. Jorge Arango Mejía. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. C-059 de febrero 15 de 1996 Magistrado Ponente: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. C-598 de noviembre 20 de 1997, Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. C-622 de noviembre 27 de 1997, Magistrado Ponente: Dr. Hernando Herrera Vergara. En [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. Sentencia del 24 de febrero de 1998. No. de Radicación 1071. Magistrado Ponente: Dr. Luis Camilo Osorio Isaza. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. C-1261 de noviembre 20 de 2000, Magistrada Ponente: Dra. Martha V. Sáchica Méndez. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. T-076 de Enero 29 del 2001, Magistrado Ponente: Dr. Fabio Morón Díaz. En: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Boletín del Trabajo No. 6 de febrero de 1964. En: Régimen Laboral Colombiano, Bogotá. Legis 2002, Pág. 454.

### **DOCTRINAL**

ABELLO R., Carlos Daniel y otros. El Derecho Laboral frente a la Constitución de 1.991. Santafé de Bogotá D.C. : Biblioteca Jurídica Diké. 1991.

BAENA P, Guillermo; CAMACHO P, Eduardo; ESPINOSA F, Carlos; GUERRERO F, Guillermo; LOPEZ L, Fabio. Lecciones de Derecho Laboral. Bogotá: Temis 1986.

BUITRAGO C, Luis A. Derechos y Obligaciones de Empleadores y Trabajadores. Bogota: Librería Jurídica Wilches. 1985.

CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Santafé de Bogotá: Temis. 1.997.

GARCIA-PELAYO y GROSS. Pequeño Larousse en Color. Paris Librairie Larousse. 1972

GRACIA, Orlando; URDINOLA, Piedad. Una mirada al mercado laboral Colombiano. Bogotá, 2000. En: [www.dnp.gov.co](http://www.dnp.gov.co)

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Manual de Derecho Del Trabajo. Primera Edición. Bogotá: Editorial Leyer.

GIRALDO ANGEL, Jaime. Metodología y técnica de la Investigación bibliográfica. Tercera Edición. Bogotá: Ediciones librería del profesional. 1992.

- ISAZA CADAVID, Germán. Derecho Laboral Aplicado. Santa fé de Bogotá D.C.: Grupo Editorial Leyer. 1.999.
- LOPEZ FAJARDO, Alberto. Elementos de Derecho del Trabajo. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda, 1999.
- NARVAEZ BONNET, Jorge Eduardo. Elementos Jurídicos de la Empresa. Bogotá: Ediciones Bonnet & CIA. 1979.
- RODRÍGUEZ ORTEGA, Julio Armando. El Nuevo Derecho del Trabajo. Santafé de Bogotá D.C.: Leyer. 1.997.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T. Recomendación 18 “sobre el descanso semanal, 1921”. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) .
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T. Convenio 54 “sobre vacaciones pagadas a la gente de mar, 1936”. En [www.ilo.org](http://www.ilo.org).
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T. Recomendación 47 “sobre las vacaciones pagadas, 1936”. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) .
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T. Convenio 67 “sobre horas de trabajo y el descanso, 1939”. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. Convenio 72 “sobre vacaciones pagadas de la gente de mar. 1946. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T. Convenio 91 “sobre vacaciones pagadas de la gente de mar. 1949”. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T Convenio 132 “sobre vacaciones pagadas de la gente de mar”. 1970. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T. Convenio 146 “sobre vacaciones pagadas de la gente de mar”. 1976. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T. Convenio 153 “sobre duración del trabajo y períodos de descanso” 1979. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T. Recomendación 66 “sobre el descanso”, 1939. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) .

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T. Recomendación 93 “sobre las vacaciones pagadas”, 1952. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) .

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T. Recomendación 98 “sobre las vacaciones pagadas”, 1954. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) .

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T. Recomendación 103 “sobre el descanso semanal”, 1957. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) .

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T. Recomendación 161 “sobre períodos de descanso” 1979. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) .

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO O.I.T. Convenio 180 “sobre trabajo a bordo y la dotación de los buques” 1996. En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)