**Concepto Jurídico Nº 89826**

**01-04-2011**

**Ministerio de la Protección Social**

Señora

DIANA PALACIO

Coordinación Talento Humano

Clínica Santo Tomás S.A.

Transversal 3ª 51 A – 46

Bogotá D.C.

ASUNTO: Radicado 82107

Vacaciones

Señora Diana:

Damos respuesta a su solicitud de concepto radicada con el número del asunto, mediante la cual consulta si para liquidar los días de vacaciones se debe contabilizar el sábado como hábil, y además, si se requiere autorización de este Ministerio para compensar las vacaciones en dinero, en los siguientes términos:

Respecto de su primer interrogante, nos permitimos señalar que la Sección Cuarta del Consejo de Estado, en Sentencia de Abril 29 de 1983 hizo la siguiente precisión:

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

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

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

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

Por lo anterior, considera la Oficina frente al tema objeto de estudio que si el empleador determinó en el Reglamento Interno de Trabajo que la jornada de trabajo será la comprendida de lunes a viernes, o si el empleador voluntariamente concede el sábado como un día no laborable, o se pactó así entre el trabajador y el empleador, deberá considerarse el sábado como un día no hábil.

Pero si el empleador estableció en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Pacto Colectivo que la jornada de trabajo será de lunes a sábado, éste será considerado como un día hábil, y no dejará de serlo por el acuerdo entre las partes de ampliar la jornada de trabajo durante los demás días de la semana para no laborar durante el sábado; en consecuencia, deberá incluirse este día en el conteo para el disfrute de las vacaciones.

Sobre la compensación en dinero de las vacaciones, debe acudirse a lo dispuesto por el Artículo 20 de la Ley 1429 de 2010, el cual señala:

***"ARTICULO 20°. COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES.***

*Modificase el numeral 1 del Artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

*Articulo 189. Compensación en dinero de las vacaciones. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones"*

Con la entrada en vigencia de la citada Ley, el trámite de autorización de compensación de vacaciones en dinero, ya no se realiza ante el Inspector del Trabajo, como lo exigía anteriormente el Artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, sino que es el empleador quien autoriza y paga en dinero hasta la mitad de las vacaciones, previo el cumplimiento de los requisitos señalados en la Ley.

En consecuencia, del tenor literal de la norma transcrita, se desprende la facultad del empleador - previo acuerdo entre las partes y siempre que sea solicitado por el trabajador -, de pagar en dinero la mitad de las vacaciones, permitiendo así, el disfrute de la mitad restante de las vacaciones.

Sin embargo, y pese la posibilidad de compensar en dinero las vacaciones, debe tenerse en cuenta lo señalado en el Artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual regula la forma en que se pueden acumular los días de vacaciones, así:

***"ARTÍCULO 190.***

*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 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 de/presente artículo".*

De acuerdo con la norma precitada, el trabajador puede acumular las vacaciones hasta por dos años, o hasta por cuatro años si se trata de trabajadores especializados, técnicos, de confianza o manejo, con la condición de que goce anualmente por lo menos de seis días hábiles continuos de ellas, los que no son acumulables, es decir, que el trabajador disfruta del descanso vacacional por seis días hábiles y acumula nueve días hasta por dos años o hasta por cuatro años según el caso, y una vez haga uso de su disfrute, tal .acumulación pueda realizarse nuevamente.

En consecuencia, el trabajador debe tomar anualmente por lo menos 6 días hábiles de vacaciones, atendiendo a la finalidad perseguida por el legislador, consistente en que el trabajador tome un descanso de su trabajo anual para recuperar fuerzas y energías; máxime cuando la norma es clara en señalar que los 6 días hábiles no son acumulables.

La presente consulta, se absuelve en los términos del artículo 25 del Código Contencioso Administrativo, en virtud del cual las respuestas dadas no comprometerán la responsabilidad de las entidades que las atienden, ni serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

**JAVIER ANTONIO VILLARREAL VILLAQUIRÁN**

Jefe Oficina Jurídica y de Apoyo Legislativo