

**Descuento en la liquidación final de licencia no remunerada compensable durante emergencia sanitaria por Covid-19. Concepto 42161 Mintrabajo de 2021**

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a "tengo una duda si yo le pagué a una persona el mes de abril sin ir a trabajar y se convino que iba a reponer este tiempo pero en mayo paso la renuncia, puedo descontarle este mes que se le pagó en la liquidación definitiva?". Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, "Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo ", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

**Frente al caso en concreto:**

**La Circular 033 de 17 de Abril del año 2020, y el Decreto 488 del 27 de Marzo del año 2020, emitidos por el Ministerio del Trabajo, mediante los cual se adoptan medidas de protección al trabajador y alternativas que promueven la conservación de los empleos y un paquete de beneficios tales como rebaja de impuestos, pagos parafiscales, otorgamiento de créditos, que como bien se sabe, solo son medidas de primera línea y que pueden resultar eficaces, si la situación de emergencia no se prolonga.**

Por lo anterior, el empleador durante la emergencia sanitaria podrá hacer uso de cualquiera o varias de las siguientes opciones aportadas por el Gobierno Nacional con el fin de conservar los empleos como son:

1. Trabajo en casa
2. Teletrabajo
3. Jornada laboral flexible
4. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas
5. Permisos remunerados
6. Licencia remunerada compensable
7. Modificación de la jornada laboral y concertación de salario
8. Modificación o suspensión de beneficios extralegales
9. Concertación de beneficios convencionales

En atención a que en su consulta específicamente se habla de la licencia remunerada haremos referencia a esta únicamente, así:

5. Licencia remunerada compensable: Si bien las licencias remuneradas comúnmente conocidas, previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, son la licencia de maternidad y paternidad, licencia por luto y licencia por grave calamidad doméstica, la legislación permite al empleador conceder licencias remuneradas cuando así lo considere, razón por la cual las partes de la relación laboral podrían concertar el otorgamiento de dichas licencias, pudiendo incluso acordar un sistema de compensación, que le permita al trabajador disfrutar del descanso durante el término de la licencia, para que con posterioridad labore en jornadas adicionales a las inicialmente pactadas, con el propósito de compensar el tiempo concedido mediante dicha licencia remunerada (De manera similar a la que se acostumbra para otorgar permisos en épocas festivas, como los días hábiles de semana santa o fin de año).

En atención a lo anterior, se entendería que dado que el contrato laboral se ejecuta basado en la buena fe tanto del trabajador como del empleador, de conformidad con el Artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, y que la finalidad del ordenamiento normativo en materia laboral, es lograr la justicia de las relaciones laborales, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social según lo estipula el Artículo 1º del C.S.T., se entendería que en un acto de buena fe se podría realizar el descuento del descanso remunerado que fue pagado por el empleador y que no fue compensado por el trabajador a consecuencia de su renuncia.

Sin embargo, es pertinente advertir que las decisiones respecto de sus inquietudes plasmadas en su consulta, corresponderá única y exclusivamente al empleador, la cual deberá adoptarse en derecho y con

observancia plena de las disposiciones que rigen en materia laboral, siendo claro que este Ministerio, no se encuentra facultado para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión está atribuida a los Jueces de la Republica y que tal y como se ha repetido los conceptos emitidos por esta cartera ministerial, son de carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, ya que los pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del CST, modificado por el Artículo 20 de la Ley 584 de 2000.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

**Cordialmente,**

**ARMANDO**  
**Coordinador**

**BENAVIDES**

**ROSALES**

**Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral**  
**Oficina Asesora Jurídica**