

**Mintrabajo
Concepto 38457 de 2021**

**Concepto sobre los días que se deben pagar en la liquidación
laboral con terminación del contrato viernes.**

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto de: "Si un trabajador tiene un contrato laboral a término fijo y labora de lunes a viernes las 48 horas, ya que las partes lo acuerdan contractualmente, esa semana laboral es de 5 días, de lunes a viernes, y el trabajador descansará sábados y domingos. Sin embargo, en el caso de que dicho contrato laboral finalice un viernes y el trabajador laboró las 48 horas, es decir, los cinco días de esa última semana, surge la inquietud frente a la fecha hasta la cual se debe pagar"., esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica solo estaría habilitada para emitir conceptos generales y abstractos en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8º del Decreto 4108 de 2011 y por ende no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.

Así las cosas, este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares – y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

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:

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta oficina haciendo uso de la función orientadora en materia de relaciones laborales, procederá a emitir el concepto conforme a la posición que tiene este Ministerio respecto de los temas planteados en su consulta en los siguientes términos generales:

En principio consideramos necesarios aclarar, que en Colombia existen varias modalidades de jornadas laborales a saber: jornada laboral de común acuerdo entre las partes como puede observarse la del caso en consulta, jornada laboral máxima legal, jornada laboral por turnos de trabajo y jornada flexible, las cuales estudiaremos una a una a continuación:

JORNADA ORDINARIA O DE COMÚN ACUERDO
Se a lo primero señalar que la jornada laboral Ordinaria de conformidad con el Artículo 158 del Código Sustantivo de Trabajo, será la que de común acuerdo entre las partes (empleador y trabajador) convengan, tal y como a continuación se observa:

“ARTÍCULO 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.”

Ahora bien, a falta de convenio entre las partes, se entenderá que se regirán por la jornada máxima legal.

Lo anterior significaría entonces que, si las partes acordaron una jornada diaria de 8 horas de lunes a viernes con descanso remunerado el sábado y domingo será esa la jornada que deberá tenerse en cuenta para efecto de pago de salario.

Adicional a lo consagrado en el Código Sustantivo de Trabajo, respecto a la posibilidad de pactar la jornada ordinaria de trabajo, el artículo 164 permite que la jornada laboral de (48) cuarenta y ocho horas semanales, se repartan de lunes a viernes, ampliando hasta por 2 dos horas diarias la jornada laboral, con el fin de permitir el descanso de los trabajadores

el día sábado, caso en el cual también se entendería que el trabajador laboró la semana completa.

“ARTICULO 164. DESCANSO EN LA TARDE DEL SABADO. <Artículo modificado por el artículo 23 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> 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.”

Adicional a lo anterior, es importante tener en cuenta lo establecido en el artículo 173 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual impone al empleador el deber de remunerar el descanso dominical a todos los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante todos los días laborales de la semana, o cumplido con toda la jornada pactada entre las partes, caso en el cual, la remuneración será proporcional al tiempo laborado.

“ARTICULO 173. REMUNERACION. Modificado por el artículo 26, Ley 50 de 1990.

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 laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador. Subraya fuera del texto original 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 convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado”.

En virtud de lo anterior, tienen derecho a un descanso dominical remunerado, el trabajador que haya cumplido durante la semana con la jornada laboral pactada con su empleador, ya sea que esta implique la prestación de sus servicios durante todos los días laborales de la semana, o en los días u horas pactadas.

Sin embargo, es importante tener en cuenta la forma como se realiza el pago del salario del trabajador, el cual puede ser por días o por un periodo de tiempo superior, según lo establece el artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo.

“ARTICULO 133. JORNAL Y SUELDO. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.”

Pues en aquellos casos en los cuales el pago del salario se estipula por días, será necesario que el trabajador reciba como remuneración del descanso dominical un salario ordinario sencillo, mientras que si el pago de salario se realiza por periodo de tiempo mayor, es decir, se pacta el pago de un sueldo, se entendería que en éste se encuentra incluida la remuneración del descanso remunerado, según lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 174 del Código Sustantivo del Trabajo.

“ARTICULO 174. VALOR DE LA REMUNERACION.
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 descanso remunerado.

2. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado”

En cuanto a la finalización de una vinculación laboral el último día laboral de la semana, que puede ser el día viernes según lo pactado por las partes en el contrato, la liquidación de este contrato deberá realizarse únicamente hasta el día en que efectivamente se encontraba vigente la relación laboral, al respecto la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia del 22 de julio de 2009, Radicación No 32196, determinó que, aun cuando el contrato de trabajo finaliza una vez causado el derecho al descanso remunerado por parte del trabajador, esto no conlleva a que la relación laboral se extienda durante los días en que el trabajador tiene derecho al disfrute de este descanso dominical remunerado.

“En primer lugar, el hecho que el trabajador tenga derecho al descanso del sábado y del domingo por haber laborado la semana completa, no implica que el contrato de trabajo, que terminó a partir del día 23, se extienda al día 24, como lo pretende la actora.”

En este caso, si el trabajador devenga un sueldo, se entendería que al cancelar el salario causado hasta el día en que finalizó la relación laboral, se encuentra incluida la remuneración del descanso dominical remunerado, razón por la cual no es procedente que se realice un pago adicional por este concepto, así es considerado por la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 11 de diciembre de 1997, magistrado ponente Jose Roberto Herrera Vergara.

“...sin perjuicio de la remuneración del descanso, la cual se entiende incluida en su respectivo sueldo mensual.”

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web 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 1º de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

FIRMADO **EN**
ARMANDO BENAVIDES ROSALES

ORIGINAL