

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Concepto No: 12780

Bogotá, 19 de enero de 2011

ASUNTO: Radicado 6893 Vacaciones

Señora

MARÍA MUÑOZ PORRAS

E — mail: marimunoz59@hotmail.com

Señora María:

Damos respuesta a su solicitud de concepto radicada con el número del asunto, mediante la cual consulta en qué casos el sábado es un día hábil al liquidar las vacaciones, en los siguientes términos:

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 las 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 4° 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 períodos 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.

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,

CONSUELO GARCÍA TAUTIVA

Jefe Oficina Jurídica y de Apoyo Legislativo (E)