

Bogotá D.C.

Al responder por favor citar esté número de radicado

URGENTE

ASUNTO: Radicado No.: ID 98034, ID 98929 – 2016
Pago Dominical Trabajo por Días

Respetada señora:

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, en la cual Usted pregunta si cuando se trabaja por días hay lugar al pago de dominical proporcional a los días trabajados?, y en caso afirmativo de qué manera.

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto Ley 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos ni dirimir controversias.

Si bien el contrato de trabajo se caracteriza por la consensualidad por el cual las partes pueden llegar a mutuos acuerdos, las normas laborales establecen un mínimo de derechos ciertos e irrenunciables que deben ser respetados.

Se encuentra así que el Artículo 172 del Código Sustantivo del Trabajo prevé que el empleador está obligado a conceder un descanso remunerado a todos sus trabajadores, el cual deberá tener una duración mínima de 24 horas.

Ahora bien frente al pago de los dominicales, el Artículo 173 del citado código señala que *“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 faltan al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador”*.

Así mismo, el numeral 5° del artículo en mención textualmente señala frente al trabajador que labora por días que: “5) cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado”. (subrayado fuera de texto)

Bajo el entendido de que no se trate de las jornadas especiales contempladas en el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de acuerdo con las disposiciones normativas señaladas, se entendería que si el trabajador labora por horas y no se encuentra obligado a laborar todos los días laborables de la semana, el empleador deberá remunerar el descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

Por otra parte, el Artículo 197 del citado código señala respecto a los derechos que les corresponden a los trabajadores por días o jornada incompleta lo siguiente:

“Trabajadores de jornada incompleta

Los trabajadores tienen derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan, cualquiera que sea la duración de la jornada”.

La norma preinserta consagra a favor de los trabajadores de jornada incompleta el derecho a percibir las mismas prestaciones y garantías que otorga la Ley a los trabajadores que laboran la jornada máxima legal, entendiéndose que aquellos se liquidan en proporción al salario devengado.

Por su parte el Artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, a la letra dice:

“ARTICULO 132. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION. Modificado por el art. 18 de la Ley 50 de 1990, interpretado con autoridad por el Artículo 49 de la Ley 789 de 2002 El texto modificado por la Ley 50 de 1990 es el siguiente:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

(...)” (subrayado fuera de texto)

En ese sentido, el pago dominical de trabajo por días deberá corresponder a la proporcionalidad del salario acordado por las partes que en todo caso no podrá ser inferior al salario mínimo legal, de acuerdo a los días efectivamente laborados.

La presente consulta, se absuelve en los términos del Artículo 28 la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas dadas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

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.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

LEIDY YADIRA RODRIGUEZ GONZALEZ
Coordinadora (e)
Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas
en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: María Teresa G.
Revisó y Aprobó: Dra. Marisol P.

C:\Users\imgill\Desktop\MAYO 2017\CONCEPTO MELBA IDIRAD ID 98034 Y ID 98929 PAGO DOMINICAL T POR DIAS.docx