

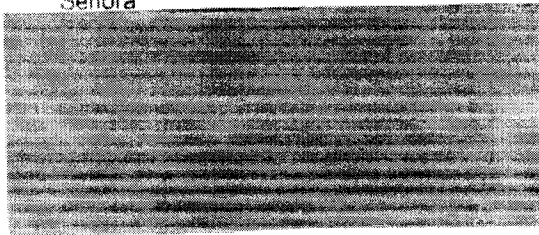


1200000
Bogotá,

12 0 0 5

12 7 ENE. 2014

Señora



AL TRABAJO Y ABORTO

Señora Natalia:

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual eleva varios interrogantes con respecto a las horas de trabajo que se deben laborar cuando hay un día festivo en la semana, reprogramación del horario de trabajo y sobre la terminación de un contrato de trabajo cuando la mujer viene de una incapacidad por pérdida de su bebé, para cuyos fines, la Oficina se permite, de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

En atención a la presente consulta, el Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo señala que el Reglamento Interno de Trabajo debe contener disposiciones normativas en los siguientes puntos a saber:

- 4) Horas de entrada y salida de los trabajadores; hora 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. (resaltado fuera de texto).
- 5) Horas extras y trabajo nocturno, su autorización, reconocimiento y pago
- 6) Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente en lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo, y grave calamidad doméstica". (resaltado fuera de texto).
- 15) Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores (resaltado fuera de texto)
- 16) Escala de faltas y procedimiento para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.

En cuanto a la jornada de trabajo debe observarse lo dispuesto en el Artículo 158 del Código Sustantivo de Trabajo, cuyo texto señala que

"Jornada ordinaria.

La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal".

En este mismo sentido, el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo establece la duración máxima de la jornada de trabajo para los trabajadores del sector privado, siendo la siguiente:

Carrera 14 No. 99 - 33
PBX: 489 3900 – 489 3100
Bogotá - Colombia
www.mintrabajo.gov.co



"Duración

La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes disposiciones: (...)"

Al ser la jornada máxima de trabajo 48 horas a la semana, se infiere que el legislador la ha establecido entre los días lunes y sábado, trabajando cada día 8 horas máximas.

Por su parte el Artículo 172 del Código Sustantivo del Trabajo refiere con relación al descanso dominical remunerado:

"Norma general.

Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de esta ley el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas "

Así mismo, el Artículo 177 del Código Sustantivo del trabajo consagra el descanso remunerado en otros días de fiesta.

1. *Todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús." (...) (subrayado fuera de texto)*

Los días dominicales y festivos, son los días establecidos por la legislación laboral para el descanso obligatorio remunerado, los cuales está obligado el empleador a conceder al trabajador según los artículos 172 y 177 del Código Sustantivo del Trabajo descritos, y a remunerarlos con el salario ordinario de un día, en los términos del numeral 2) del Artículo 174 del citado código, el cual señala:

"Valor de la remuneración.

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

En este orden de ideas, es preciso señalar que si los días domingos y festivos fueron establecidos como días de descanso obligatorio remunerados, el empleador deberá concederlos y remunerarlos dentro del salario acordado, de manera que, estos días en nada afecta la jornada de trabajo convenida con el trabajador.

En segundo lugar, sobre el trabajo sin solución de continuidad, el artículo 166 del mismo Código, consagra:

"Artículo 166.-modificado por el decreto 13 de 1967, art 3º También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas laborales que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de



continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana".

En tercer lugar, el Artículo 60 del estatuto laboral señala dentro de las prohibiciones a los trabajadores, "4) faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo".

Así mismo, el Artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo, al regular el derecho al pago del día dominical, prevé:

"ARTÍCULO 173.

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 disposición del empleador".

Para tales propósitos, el numeral 2° del Artículo citado define la justa causa en aquellos eventos como el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

Por lo anterior, se entiende entonces que sólo cuando se presenta una fuerza mayor, caso fortuito, calamidad doméstica, incapacidad médica o cualquiera de las demás causas mencionadas, el trabajador estaría facultado para justificar la inasistencia a su lugar de trabajo y por tanto, no prestar sus servicios.

Teniendo en cuenta lo expuesto, en lo que respecta a las horas que deben laborar los trabajadores cuando existe un día festivo en el curso de la semana y sobre el aviso a los empleados acerca del aumento de las horas de trabajo, considera esta Oficina que el tema objeto de consulta deberá ser resuelto conforme a lo dispuesto por el empleador en el Reglamento Interno de Trabajo, máxime si se tiene en cuenta que según lo establecido por el Artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo, dicho Reglamento es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse las partes en la prestación del servicio.

En lo que tiene que ver con descuentos de días u horas no laboradas sin que medie justificación por haberse ausentado el trabajador, por no trabajar las horas acordadas, según el reglamento de trabajo, el empleador, actuando conforme a la ley, podría descontar al trabajador el día o las horas no laboradas y el descanso dominical, de conformidad con el artículo 173 del código sustantivo del trabajo.

Y en cuarto lugar, en caso de aborto, el Código Sustantivo del Trabajo, dispone lo siguiente

"ARTICULO. 237- CST. DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO.

1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior (236 CST)



2. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al (empleador) un certificado médico sobre lo siguiente:

- a). La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
- b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

En tal sentido, el estatuto laboral ha reconocido en los casos de aborto de las mujeres trabajadoras, su derecho a una licencia de dos a cuatro semanas con el salario que devengaba al momento de iniciarse el descanso, pero en lo que concierne a la legalidad de la terminación del contrato de trabajo de la mujer, una vez culmine su licencia, en tal evento, la decisión de despido deberá reposar en una justa causa, las cuales se encuentran enumeradas de forma taxativa por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos:

*"ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>
Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

A). Por parte del {empleador}:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

4



11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**, ver Sentencia C 1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días."

En virtud de lo señalado, quien considere que sus derechos laborales han sido vulnerados, podrá acudir ante el Inspector de Trabajo de su lugar de domicilio o en su defecto a la jurisdicción ordinaria para que sea un Juez laboral quien decida sobre el particular.

La presente consulta, se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en virtud del cual las respuestas dadas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

ANDREA PATRICIA CAMACHO FONSECA

Coordinadora
Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas
en Materia de Seguridad Social Integral
Oficina Asesora Jurídica

Proyecto: Diego J. 13-12-13
Revisó y aprobó: Andrea Camacho