

	MINTRABAJO	No. Radicado	08SE201812030000007105
		Fecha	2018-03-05 07:39:00 am
Remitente	Sede	CENTRALES DT	
	Depen	GRUPO DE ATENCION DE CONSULTAS EN MATERIA LABORAL	
Destinatario	ECOPETROL S.A.		
Anexos	0	Folios	2
			
COR08SE201812030000007105			

Al responder por favor citar este número de radicado

URGENTE

Doctora
KAREM ALEXANDRA VANEGAS MALAGON
Gerente Encargada de Asuntos Jurídico Laborales
ECOPETROL S.A.
Carrera 13 # 36 24
Bogotá D.C.

Correo electrónico: marisol.moreno@ecopetrol.com.co

Asunto: Radicado 11EE2018120000000010898
Solicitud aclaración sobre la forma de pago de dominicales laborados

Respetada Doctora, reciba un cordial saludo

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted solicita una aclaración e interpretación acerca de la forma de pago de dominicales laborados, para cuyos fines, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 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 individuales ni definir controversias.

Con respecto a sus inquietudes, cabe manifestar que en atención a lo normado por el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, la forma de remuneración del día dominical laborado es el 1.75%, pues la disposición contempla esta forma de pago, al establecer que el trabajo en días dominicales se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (0.75%) adicional al salario ordinario. Es decir, cuando el

Empleador disponga que el trabajador labore en días dominicales o festivos, la remuneración de este día dominical o festivo está conformado por el valor de un día laboral ordinario, más el adicional del 0.75% del valor del día, por el solo hecho de trabajar en domingo o festivo, en atención a lo normado por el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice en su parte pertinente.

"Artículo 179- Trabajo dominical y festivo -

1- El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas ..." (resaltado fuera de texto)

Cabe destacar que todo Empleador debe cancelar un día de descanso remunerado obligatorio a todo trabajador que labore la semana completa o que no habiendo laborado algunos días de ella, lo haya hecho por causa justificada, v. gr. la incapacidad laboral, debidamente acreditada. El fundamento se encuentra en el artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo, disposición que a la letra dice:

"Artículo 173 – Remuneración

- 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.**
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 eso 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 suma, el trabajador que labore en día dominical o festivo, devengará el 2.75% por el trabajo en día domingo o festivo, así: 1.75% por haber laborado el domingo equivalente al valor del trabajo ordinario y a título de recargo por trabajar en dominical y 1 por el descanso obligatorio semanal que ya se encuentra comprendido en la nómina de salario.

Ahora bien, se considera oportuno establecer la clara diferencia que trae el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, en su párrafo segundo, en cuando a la definición del trabajo dominical u ocasional, diferencia que cambiará la forma en que el Empleador debe remunerarlo, teniendo en cuenta la definición que de los mismos trae el Parágrafo de la norma en mención y que la contabilización del número de ellos se debe hacer en forma mensual, para establecer los efectos en el pago de los mismos, norma que en su parte pertinente a la letra dice:

"Artículo 179- Trabajo dominical y festivo -

(...)

PARAGRAFO 2o. Se entiende que el **trabajo dominical es ocasional** cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el **trabajo dominical es habitual** cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Con respecto a la labor en día de descanso obligatorio cuando es ocasional, es decir, cuando el trabajador labora dos Dominicales o menos al mes, el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que el Trabajador tiene derecho "a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior".

De conformidad con la norma anteriormente transcrita, cuando el trabajador labora hasta dos dominicales en el mes calendario, tendrá derecho a escoger entre dos opciones, **debiendo escoger tan solo una de ellas**. Las opciones son: la primera el pago en dinero de la remuneración del 1.75% por haber laborado en Domingo o la segunda opción el descanso compensatorio, en atención a lo normado por el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que en su parte pertinente a la letra dice:

"Artículo 180. TRABAJO EXCEPCIONAL. <Artículo modificado por el artículo 30 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior ..."

Cuando dicha labor en día de descanso obligatorio es habitual, es decir, cuando el trabajador labora tres o más Dominicales en el mes calendario, el artículo 181 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que el trabajador tiene derecho a recibir el pago del 1.75%, correspondiente a la remuneración por el hecho de haber laborado en día Domingo y además tendrá derecho a recibir un descanso compensatorio en la semana siguiente a su causación, norma que en su parte pertinente a la letra dice:

"Artículo 181. DESCANSO COMPENSATORIO. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, **sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo** ..."

En consecuencia, es preciso señalar que la remuneración del recargo dominical es del 1.75%; la diferencia entre la remuneración del día dominical habitual laborado y el día dominical ocasional laborado, se presenta cuando siendo trabajo en Dominical habitual, es obligante para el Empleador la concesión al Trabajador del día compensatorio en la semana siguiente al de causación adicional a la remuneración del 1.75% y, si el trabajo en dominical es ocasional, será optativo para el Trabajador el escoger entre la remuneración del 1.75% del Dominical laborado o el descanso compensatorio en la semana siguiente a su causación.

La forma en que el Empleador debe otorgar el descanso compensatorio, se encuentra plasmada en el artículo 183 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice:

"Artículo 183. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

MP

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos.
2. Desde el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del lunes.

Por último cabe destacar que el trabajo en los días Festivos que por disposición del Empleador se labore, deben ser remunerados de la misma manera que el día Dominical laborado, sin que exista descanso compensatorio en ninguna ocasión.

En conclusión cabría resaltar que cuando el Trabajador labora en Dominical ocasional y opta por el descanso remunerado, no por el pago del 1.75% en dinero, dado que no es posible tomar ambas opciones, sino tan solo una de ellas, descansa un día designado por el Empleador en la semana siguiente al de su causación, cuya remuneración se encuentra incluida en la nómina mensual de salarios de treinta días, sin que en ningún momento la disposición establezca sobre remuneración alguna.

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 Ley 1437 de 2011, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,



MARISOL PORRAS MENDEZ
Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas
en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica

Elaboró : Carolina M. y Adriana C.
Revisó : Dra. Marisol P.
Aprobó : Dra. Marisol P.

Ruta Electrónica:/C:/Users/lacalvachi/Documents/2018 CONSULTAS/02-03-2018/11EE201812000000010898 Karen -Ecopetrol Pago dominicales.docx