



Observatorio
Laboral
Pontificia Universidad Javeriana



Corporación
Excelencia en la Justicia

¿RESULTA PRUDENTE LA AMPLIACIÓN DEL PERIODO DE VACACIONES?

Comentarios frente al proyecto de Ley que busca la modificación del artículo 186 del SCT

Pablo Hernández Hussein.

Abogado de la Universidad Militar Nueva Granada con especialización en Derecho Laboral de la Universidad Javeriana. Maestrando en Derecho con énfasis en Procesal de la Universidad Icesi. Líder de la unidad de Derecho Laboral, Litigios y Migratorio de Scola Abogados.





El artículo 25 de nuestra Carta Política establece que el derecho al trabajo es fundamental y que éste debe ser reconocido y garantizado en condiciones dignas y justas. Dentro de este concepto de dignidad y justicia, se reconoce que todo trabajador tiene derecho al descanso. Tan fundamental es el derecho a trabajar, como lo es el derecho a descansar.¹ En palabras de la Corte Constitucional *“la relación laboral trasciende con creces los linderos meramente económicos, el derecho al descanso aparece como un imperativo reconocido históricamente por las diferentes legislaciones del mundo, merced a la lucha que los asalariados han protagonizado desde los albores del régimen de producción capitalista”*.²

Desde la redacción del Decreto 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), se estableció este derecho al descanso indicando que por cada año de trabajo el trabajador tendría el derecho a descansar por 15 días continuos. Así mismo, el artículo consagró las denominadas “vacaciones especiales” para aquellas personas que trabajen en establecimientos dedicados a la lucha contra la tuberculosis o que tengan contacto con rayos x, quienes tendrán derecho al mismo periodo de descanso, pero ya no de manera anual sino semestralmente.

El proyecto de Ley que se presenta y que ahora analizamos, pretende: i) Ampliar el periodo vacacional, pasando de 15 a 20 días; ii) ampliar las vacaciones especiales

¹ *“Uno de los derechos fundamentales del trabajador, es el derecho al descanso. El derecho de todo trabajador de cesar en su actividad por un período de tiempo, tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona. El descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y, por ende, debe entenderse como uno de los derechos fundamentales del trabajador. La legislación laboral consagra como regla general, la obligación de todo empleador de dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este derecho lo adquieren los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltan al trabajo, o faltando, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Cuando el trabajador labora menos de treinta y seis horas semanales, la remuneración de su descanso, es proporcional al tiempo laborado. Cuando no se cumplen los requisitos exigidos por la norma en mención, el trabajador pierde el derecho a la remuneración, pero no al descanso que es un derecho fundamental del trabajador, que nace del vínculo laboral”* C-710 de 1996

² C-019 de 2004



a todas aquellas actividades conocidas como de alto riesgo y iii) extender estas mismas normas y regulaciones a los empleados públicos y trabajadores oficiales. A continuación nuestros comentarios frente a estas propuestas:

i) Ampliar el periodo vacacional, pasando de 15 a 20 días.

Sin duda la propuesta es atractiva y no suena para nada descabellada, más aún si se tiene en cuenta que viene soportada por análisis y recomendaciones de la OCDE y la OIT. Sin embargo, medidas como estas no solamente deben pensarse desde el beneficio que generan frente a una de las partes de la relación laboral sino frente a las dos partes contratantes, todo con miras al cumplimiento del artículo 1 del Código Sustantivo de Trabajo, buscando una efectiva coordinación económica y un verdadero equilibrio social. En este horizonte la pregunta por resolver no es si la propuesta es buena o no, porque es claro que lo es. El cuestionamiento que surge es ¿es este el momento de imponer este tipo de cargas a los empleadores?

La exposición de motivos del proyecto es clara. Si nos comparamos con los demás países miembros de la OCDE, estamos por debajo del promedio de descanso vacacional anual, pues éste se concreta en 18,7 días. 3,7 días menos de lo que actualmente estipula la legislación colombiana. Sin embargo, no podemos pasar por alto una de las reflexiones más importantes sobre este asunto y es que de los países de la OCDE, Colombia, con un total de 18 por año, es el país que más días feriados tiene. Por esta vía, el descanso anual de los trabajadores vinculados con contrato de trabajo se puede llegar a concretar en 33 días en promedio (15 producto de las vacaciones legales y 18 producto de los festivos).³

Dicho lo anterior, insistimos en que la intención es atractiva, pero, respondiendo al interrogante que nos hacemos, concluimos que no se compadece con la realidad que está atravesando nuestro país en este momento. Aún estamos recuperándonos de los graves efectos económicos de la pandemia y el empresariado se enfrenta, día tras día, a fuertes retos en aras de mantener su

³ <https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-es-el-pais-con-mas-dias-ferivos-de-la-ocde-con-18-feriados-durante-el-ano-3306360#:~:text=Laboral-Colombia%20es%20el%20pa%C3%ADs%20con%20m%C3%A1s%20d%C3%ADas%20festivos%20de%20la,18%20feriados%20durante%20el%20a%C3%B1o&text=En%20la%20mayor%20de%20los,s%C3%B3lo%20seis%20como%20en%20M%C3%A9xico.>





productividad y operación. Imponer más costos laborales como lo serían 5 días de descanso remunerado por trabajador, además de los días feriados que a hoy ya tenemos, sería un golpe más a un empresariado que ya se encuentra contra las cuerdas.

Repito, la propuesta es buena y deberá ser revisada a futuro para estar dentro de los más altos estándares en la región, pero la intención legislativa debe estar acompasada con la dinámica económica y la realidad social. Evidentemente no es este el momento adecuado para aumentar las vacaciones y, sobre todo, no se evidencia una vulneración o desprotección a la población trabajadora por el reconocimiento de los 15 días de vacaciones, de ahí que no sea una propuesta de atención urgente.

ii) Ampliar las vacaciones especiales a todas aquellas actividades conocidas como de alto riesgo.

El Decreto 2090 de 2013 enlista las actividades que, por ser de alto riesgo, deben considerarse para efectos de la realización del aporte especial a pensiones. De estas actividades se destacan i) actividades minería que impliquen trabajo en socavones o subterráneos; exposición a temperaturas que superen los límites permisibles; iii) exposición a radiaciones ionizantes; iv) exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas, entre otras. Por su parte, al referirse a las vacaciones especiales (15 días de descanso semestral), el numeral 2 del artículo 186 del CSTSS únicamente hace referencia a las actividades dedicadas a la lucha contra la tuberculosis y a los que enfrenten exposición a rayos x.

Si bien estas son normas que regulan situaciones jurídicas diferentes, lo cierto es que encuentran su origen en una misma intención, que es proteger a los trabajadores que por el desarrollo de sus actividades pueden llegar a generar un mayor riesgo de enfermedad debido a la exposición. Por eso se busca que estos trabajadores descansen más y que se pensionen más rápido.

Sobre esta base, pareciera lógico que se unificara el listado de actividades de alto riesgo y fueran reconocidos los derechos de cotización y vacaciones especiales de manera igual para todas las actividades. Sin embargo, consideramos que no es ésta la única solución para cumplir con la intención de prevención y evitar la alta exposición. Recordemos que en la actualidad



contamos con normas que disponen la obligación de cumplir con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que establece normas claras y contundentes que permiten controlar los riesgos de exposición. El cumplimiento de estas normas garantiza que los trabajadores que desarrollan actividades de alto riesgo tengan una debida protección y se prevenga la materialización de accidentes y/o enfermedades de origen laboral.

De acuerdo con lo anterior, consideramos que la extensión de las vacaciones especiales a todos los trabajadores enlistados en el Decreto 2090 de 2013 no solo no cumple con una finalidad específica, sino que resulta una propuesta que impone grandes cargas económicas a los empleadores, pues se tendría que duplicar el periodo vacacional por año, lo que sin lugar a dudas afecta la operatividad y requiere de mayor presupuesto para mantener las actividades en términos de normalidad.

La invitación realmente es a promover dentro de los empresarios la cultura de la prevención y el compromiso con la seguridad y salud en los espacios de trabajo.

iii) Extender estas mismas normas y regulaciones a los empleados públicos y trabajadores oficiales.

Esta es una discusión que no puede darse por vía de un proyecto de ley que busca reformar el Código Sustantivo del Trabajo. Es deseable que funcionarios del sector privado y del sector público cuenten con las mismas prerrogativas siempre que se encuentren en un escenario de igualdad de condiciones. Sin embargo, al ser diferentes las normas que regulan las relaciones laborales y las legales y reglamentarias, no es este proyecto de ley la vía para plantear estas discusiones.

Resumiendo nuestra posición frente al proyecto de Ley, encontramos válido el planteamiento sobre aumentar el periodo vacacional en pro de sintonizar a nuestro país con los estudios y recomendaciones de la OCDE y de la OIT. Sin embargo, insistimos en que el país debe trabajar lenta y progresivamente hacia el logro de estas prerrogativas dando prevalencia a otras discusiones que en este momento ameritan atención prioritaria.

Con miras a una reforma laboral eficiente y efectiva, no debemos solamente revisar qué mayores beneficios podemos entregar a los trabajadores, pues allí la tarea resultaría sencilla. Por el contrario, el reto está en priorizar para aumentar esas



garantías imprescindibles, controlando el riesgo de afectación al empresariado, pues como siempre lo hemos dicho, tanto necesita la empresa al trabajador, como el trabajador a la empresa. Si seguimos cargando de obligaciones laborales y fiscales al empresariado, continuaremos en el círculo vicioso que nos lleva a los altos índices de desempleo e informalidad que queremos eliminar.