



ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS

**VACACIONES**

## VACACIONES



Las vacaciones son un derecho fundamental para los trabajadores, estipulado por la legislación laboral, y su concesión depende de si el trabajador ha cumplido o no con un año de trabajo. Cuando el empleado cumple con este período, tiene derecho tanto al disfrute del tiempo de descanso como a la correspondiente remuneración. Sin embargo, si el trabajador no completa el año de trabajo, solo tendrá derecho al pago correspondiente, debido a

que el contrato finaliza antes de que pueda disfrutar del descanso. En este sentido, la compensación económica por vacaciones está contemplada para los trabajadores que no alcanzan a cumplir el año de servicio, mientras que quienes sí lo cumplen, podrán tanto disfrutar del descanso como recibir la remuneración correspondiente.

El Artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), establece que, aunque es el empleador quien tiene la facultad de determinar cuándo se otorgan las vacaciones, debe informar al trabajador sobre la fecha de disfrute con al menos quince días de anticipación. Esto garantiza que el trabajador tenga suficiente tiempo para organizar sus actividades y que se respeten sus derechos en cuanto al descanso.

Es importante señalar que la Corte Suprema de Justicia, en su sentencia 16829 de diciembre del 2022, dejó claro que las vacaciones no pueden estar condicionadas a restricciones administrativas o laborales. En este caso, se resolvió a favor de un trabajador que solicitó sus vacaciones después de cumplir el año de servicio, pero le fue denegada bajo el argumento de la falta de disponibilidad presupuestal para su reemplazo.

La Corte consideró que tal negativa vulnera el derecho al descanso del trabajador, argumentando que exigirle realizar tareas acumuladas durante su período vacacional constituye una presión psicológica contraria a los derechos fundamentales. Así, la Corte ordenó que se concedieran las vacaciones al trabajador, además de instar a la entidad correspondiente a gestionar el reemplazo necesario sin que se afectara el derecho del trabajador a disfrutar de su descanso.

Este fallo resalta la importancia de garantizar las condiciones laborales dignas, protegiendo el derecho al descanso de los trabajadores sin que se vean obstaculizados por razones ajenas a su desempeño laboral.

### Fórmula de liquidación

Salario × número de días trabajados/720.

### Acumulación de vacaciones

Contemplado en el Artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), que permite que el trabajador, en lugar de disfrutar de sus vacaciones en el año correspondiente, las acumule para tomarlas en años posteriores.

Es importante tener en cuenta los siguientes aspectos con respecto a esta opción de acumulación:

1. El tiempo acumulado debe ser utilizado en los cuatro años siguientes al período en el cual se originaron las vacaciones. Esto aplica especialmente para trabajadores con cargos técnicos, especializados, de confianza o en puestos de manejo.
2. Solo se permite acumular un máximo de nueve días de vacaciones. Por lo tanto, el trabajador está obligado a disfrutar de, al menos, seis días de descanso por cada año laborado.

## Compensación de vacaciones

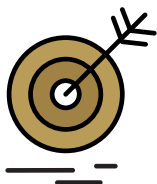
La compensación de vacaciones, regulada por el Artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), establece que el empleador puede pagar parte de las vacaciones al trabajador sin que éste disfrute del tiempo de descanso correspondiente. Para que esta compensación sea válida, deben tenerse en cuenta los siguientes puntos:

- a. La compensación solo puede aplicarse a una parte de las vacaciones, es decir, el trabajador puede recibir el pago por hasta la mitad de sus días de descanso. En este caso, el trabajador podrá compensar ocho (8) días y deberá tomar obligatoriamente siete (7) días de descanso.
- b. Un aspecto distintivo de la compensación es que el trabajador renuncia al disfrute del tiempo de descanso, recibiendo en su lugar el pago correspondiente a esos días.

## Fraccionamiento de las vacaciones

El fraccionamiento de las vacaciones es una opción en la que el trabajador y el empleador acuerdan dividir el período de descanso en dos partes. Por ejemplo, un empleado puede optar por tomar siete días de vacaciones en el mes de diciembre y pactar con el empleador para disfrutar los ocho (8) días restantes en el siguiente año. Es importante señalar que, en este caso, el trabajador debe tomar el segundo período de vacaciones antes que se generen nuevas vacaciones.

## Valores que se excluyen en las vacaciones



De acuerdo con el Artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo, la liquidación de las vacaciones debe realizarse tomando como base el salario ordinario o básico que el trabajador esté recibiendo en el momento en que comience a disfrutar de su descanso.

Se excluyen de esta liquidación los valores correspondientes a horas extras y al trabajo realizado durante los días de descanso obligatorio.

En caso que el salario del trabajador sea variable, el monto de las vacaciones se calculará utilizando el promedio del salario ordinario devengado durante el período correspondiente.

En un periodo de vacaciones, los aportes a salud y pensión deben pagarse por el mes completo, independientemente que el trabajador haya disfrutado del descanso. Al respecto, conviene precisar que sobre el valor pagado por concepto de vacaciones compensadas no deben realizarse aportes a seguridad social.