

Edición 08/2013  
Junio - Julio

Coleccionable

# FendiMinoristas



El tema laboral es uno de los mayores temas de consulta en la Corporación, por esta razón queremos compilar los aspectos más importantes y relevantes que se presentan en el Día a Día, con el objetivo principal de que se tengan los conceptos claros, para tener la capacidad de asimilar muchas de esas consultas.

- I. CONTRATOS DE TRABAJO.
- II. PERIODO DE PRUEBA.
- III. JORNADA DE TRABAJO.
- IV. HORAS EXTRAS Y RECARGOS.
- V. TRABAJO DOMINICAL.
- VI. TRABAJADORES DE DIRECCION MANEJO Y CONFIANZA.
- VII. PAGOS DE INCAPACIDAD.
- VIII. LICENCIAS OBLIGATORIAS.
- IX. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.
- X. INDEMNIZACIONES.
- XI. LIQUIDACION DE PRESTACIONES SOCIALES.

# Coleccionable FendiMinoristas

## I. CONTRATOS DE TRABAJO

### POR LA FORMA

1. VERBAL
2. ESCRITO

### POR LA DURACION

1. **Por el tiempo que dure la realización de una Obra:** El contrato dura tanto como dure la obra o labor encomendada. Es fundamental consignar expresamente la obra o labor que se contrate. Este tipo de contratos es ampliamente utilizado en las empresas de construcción.
2. **A término Fijo:** Este debe ser por escrito y su duración no puede ser superior a tres años. Admite dos modalidades: el contrato a término fijo inferior a un año, y el contrato a término fijo de 1 a 3 años.

Para su terminación, la ley exige el preaviso, con una antelación no inferior de 30 días calendario a la fecha de vencimiento, Si se omite este preaviso o no se surte dentro del término legal de los 30 días, el contrato se entiende renovado por un periodo igual al inicialmente pactado.

Los contratos a término fijo inferior a 1 año, solo podrán prorrogarse hasta 3 veces por periodos iguales al inicialmente estipulado o inferiores, Luego de estas 3 prorrogas, la renovación del contrato no podrá ser inferior a 1 año, en cuyo caso se renovara anualmente de manera sucesiva.

Para este tipo de contratos cualquiera sea sus duración, los trabajadores tienen derecho al pago de prima de servicios y vacaciones, en proporción al término laborado.

**A término Indefinido:** Se entiende celebrado cuando las partes no determinan su duración. Este tipo de contrato puede ser verbal o por escrito.

### ACUERDOS QUE DEBEN SER CELEBRADOS SIEMPRE POR ESCRITO:

- El periodo de prueba
- El salario Integral.

# Coleccionable FendiMinoristas

## CONTRATO DE APRENDIZAJE

No es un contrato laboral, está definido legalmente como una forma especial de vinculación dentro del derecho laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años. La ley 789 de 2002 establece la obligación de contratar un aprendiz para las empresas que tengan entre 15 y 20 trabajadores y uno adicional por fracción de 10 o superior que no exceda de 20. Por ejemplo:

Empresa entre 15 - 20 Trabajadores: 1 aprendiz  
entre 21 - 30 Trabajadores: 1 aprendiz  
entre 31 - 40 Trabajadores: 2 aprendices  
entre 41 - 50 Trabajadores: 2 aprendices  
entre 51 - 60 Trabajadores: 3 aprendices

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que será, como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente, durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa.

### ¿Los aprendices tienen derecho a prestaciones sociales?

No. Por no tratarse de un contrato laboral, sino que siendo el contrato de aprendizaje una forma especial de vinculación, los aprendices no tienen derecho al pago de prestaciones sociales, ni a ningún otro concepto propio y exclusivo de los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo.

Los aprendices solo tienen derecho a percibir el apoyo de sostenimiento asignado y a recibir los beneficios derivados del sistema de seguridad social en salud y de Riesgos laborales, según la etapa del contrato que se esté ejecutando.

# Coleccionable FendiMinoristas

## II. PERIODO DE PRUEBA

Tiene por objeto que los contratantes establezcan un periodo de ensayo para saber si las condiciones de trabajo se acomodan a las aspiraciones de las partes. Este debe ser pactado siempre por escrito. Si no se hace se entenderá que no hay periodo de prueba.

### Duración:

- **En contratos a término Indefinido:** Puede pactarse hasta por dos meses.
- **En contratos a término fijo:** No puede ser superior a la 5 parte del término fijo inicialmente pactado, ni exceder en ningún caso, el límite máximo de los 2 meses.
- **En los contratos con los trabajadores del servicio doméstico,** se presume como periodo de prueba, los primeros 15 días, cuando este es verbal. Si se ha celebrado por escrito, no puede exceder de 2 meses.

## III. JORNADA DE TRABAJO

**Jornada ordinaria de Trabajo y máxima Legal;** La Jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes o, a falta de convenio, la máxima legal. La duración de la jornada máxima legal es de 8 horas diarias y 48 horas semanales, salvo en los trabajos autorizados para menores cuyas edades oscilen entre los 12 y 18 años y las jornadas especiales de 6 horas diarias y 36 semanales.

### TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO

Trabajo Diurno	6:00 a.m. a 10:00 p.m.
Trabajo Nocturno	10:00 p.m. a 6:00 p.m.

## IV. HORAS EXTRAS Y RECARGOS

Es el trabajo que se desarrolla más allá de la jornada ordinaria o máxima legal y se remunera de forma especial. En ningún caso las horas extras de trabajo diurno o nocturno, podrá exceder de 2 horas diarias y 12 a la semana.

Para poder laborar tiempo suplementario, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo y si la obtiene deberá llevar un registro de éste, con las especificaciones de ley, además debe entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas.

# Coleccionable FendiMinoristas

**Las horas extras tienen los siguientes recargos:**

Hora ordinaria nocturna (recargo del 35%)

Hora extra nocturna (recargo del 75%)

Hora extra diurna (recargo del 25%)

Hora dominical ordinaria (recargo del 75%)

**Ejemplo:** Juan empieza la jornada del sábado a las 9:00 pm y la termina el domingo a las 7:00 am.

Sábado	9:00 pm a 10:00 pm	1 Hora ordinaria
Sábado	10:00 pm a 12:00 pm	2 Horas Ordinarias nocturnas
Domingo	12:00 pm a 5:00 am	5 Horas Festivas Nocturnas
Domingo	5:00 am a 6:00 am	1 Hora Extra Festiva Nocturna
Domingo	5:00 am a 6:00 am	1 Hora Extra Festiva Diurna

Entonces Juan trabajaría 2 horas con recargo nocturno del día sábado, 5 horas con recargo nocturno del día domingo, 1 hora extra dominical nocturna y 1 hora extra dominical diurna.

## V. TRABAJO DOMINICAL

### DESCANSO DOMINICAL REMUNERADO

Es obligatorio conceder al trabajador descanso remunerado en domingo, siempre y cuando el empleado haya laborado todos los días hábiles de la semana, o que si ha faltado, lo haya hecho por causa justificada, entendiéndose por tal el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o caso fortuito, o por culpa o disposición del empleador.

**La duración mínima del descanso dominical es de 24 horas. Aquí debemos entender las 24 horas del domingo, es decir el domingo inicia las 12 de la noche del día sábado y termina a las 12 de la noche del día domingo, así lo aclaro una sentencia de la CSJ (sentencia del 11 de diciembre de 1.997 expediente 10.079), debido a las diversas interpretaciones que se generaban alrededor del tema.**

# Coleccionable FendiMinoristas

## Trabajo Dominical y Festivo sobre la base del Salario Mínimo (Año Base 2013)

**I. Trabajo Ocasional:** Es cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario.

Existen dos alternativas para liquidarlo, ya sea pagándolo al 2.75 sin descanso o 1.75 con descanso remunerado.

**a. Pago sin descanso:**

Valor de la semana incluido el domingo ( $\$19.650 \times 7$ )	\$ 137.550,00
Valor del día domingo trabajado con recargo del 1.75%	\$ 34.387,50
	\$ 171.937,50

Por la semana laborada se cancela la suma de \$171.937,50 y no se concede descanso.

**b. Pago con descanso remunerado:**

Valor de la semana incluido el domingo ( $\$19.650 \times 7$ )	\$ 137.550,00
Valor del domingo trabajado ( $\$19.650 \times 75\%$ )	\$ 14.737,50
	\$ 152.287,50

Por la semana laborada se cancela la suma de \$ 152.287,50 y se concede al trabajador un día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente.

**II. Trabajo Habitual en domingo:** Es cuando el trabajador labora tres o más domingos durante el mes calendario.

Tratándose de un trabajador que permanentemente está trabajando en los días dominicales, el empleador está obligado a concederle un día de descanso remunerado en la semana siguiente.

Valor de la semana incluido el domingo ( $\$19.650 \times 7$ )	\$ 137.550,00
Valor del día domingo con recargo del 1.75%	\$ 34.387,50
	\$ 171.937,50

Se cancela por la semana laborada la suma de \$171.937,50 y obligatoriamente deberá concederle al trabajador un descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente.

# Coleccionable FendiMinoristas

## HORAS EXTRAS LABORADAS EN DOMINICALES Y FESTIVOS PARTIENDO DE LA BASE DEL SALARIO MÍNIMO.

- **Trabajo Extra Diurno Dominical y Festivo:**

Recargo del 25% sobre la hora trabajada (\$2.456,25 x 25%)	\$ 614,06
Valor de 1 hora con recargo del 75% (\$2.456,25 x 1.75)	<u>\$ 4.298,44</u>
Valor hora extra diurna dominical y festiva	\$ 4.912,50

- **Trabajo extra nocturno Dominical y Festivo:**

Recargo del 75% sobre la hora trabajada (\$2.456,25 x 75%)	\$ 1.842,19
Valor de 1 hora con recargo del 75% (\$2.456,25 x 1.75)	<u>\$ 4.298,44</u>
Valor hora extra nocturna dominical y festivo	\$ 6.140,63

Ahora, la inquietud generalizada al interpretar el artículo 181 del CST, es el hecho que un empleado labore uno o más días festivos al mes, entonces será que tendrá derecho a descanso compensatorio por trabajo dominical? o hará que el trabajo dominical se convierta en habitual?

La redacción del artículo 181 del código sustantivo del trabajo ha llevado a que algunas personas interpretan que por trabajar en un día festivo este se tiene en cuenta para determinar la habitualidad respecto al trabajo dominical, puesto que el artículo 181 no se refiere al domingo o dominical sino que textualmente dice que "labore habitualmente en día de descanso obligatorio", y por supuesto que un día festivo es un día de descanso obligatorio. Allí el origen de tal interpretación.

Aunque el artículo 181 del código sustantivo del trabajo no haya señalado de forma textual al domingo como causante del derecho al descanso compensatorio, se debe entender que en efecto se refiere al domingo únicamente y no incluye los días festivos.

No debemos olvidar que esa habitualidad de que trata el artículo 181 del código sustantivo del trabajo está definida por el párrafo 3 del artículo 179 del código sustantivo del trabajo, y ese sí de forma expresa se refiere a los domingos y se olvida de los días festivos:



# Coleccionable FendiMinoristas

“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.”

En ese contexto y en concordancia con el parágrafo 2 del artículo 179 es que se debe interpretar el artículo 181 del código sustantivo del trabajo.

## VI. TRABAJADORES DE DIRECCION MANEJO Y CONFIANZA

Los trabajadores de dirección y confianza, tienen un tratamiento diferente, especialmente en lo relacionado con la jornada de trabajo, pues para este tipo de trabajadores, no se les aplica la jornada máxima de 48 horas semanales (Art. 162 de CST), pero si tienen derecho al pago de los recargos nocturnos, dominicales y festivos.

La ley nada ha dicho sobre los recargos nocturnos, dominicales o festivos, y estos conceptos nada tienen que ver con la jornada laboral máxima que no se aplica este tipo de trabajadores, de modo que si el trabajador de dirección, manejo y confianza debe trabajar de noche, un domingo o festivo, se le deben pagar los recargos respectivos.

Así, si el trabajador labora de 6 de la tarde a 6 de la mañana (12 horas), por ejemplo, no se le pagarán horas extras pero si se le pagará el recargo nocturno desde las 10 de la noche hasta las 6 de la mañana del día siguiente.

## VII. PAGOS DE INCAPACIDAD

### TRES PRIMEROS DIAS DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL

Decreto 1406 de julio 28/99. Artículo 40, parágrafo 1: Serán de cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los 3 primeros días de incapacidad laboral originada por enfermedad general, tanto en el sector público como en el privado.



# Coleccionable FendiMinoristas

## INCAPACIDADES NO AFECTAN EL SALARIO MINIMO

La base para calcular el valor del auxilio por incapacidad en enfermedad general es el 66.67% del salario sobre el cual se cotizó en el último mes, para los primeros noventa (90) días de duración de la cesación de labores y del 50% para los siguientes noventa (90) días, excepto, cuando al aplicar las citadas proporciones, el resultado sea inferior al mínimo vigente, caso en el cual la compensación tiene que ser igual al 100% del salario mínimo(**Sentencia C-543 de 2007**).

## VIII. LICENCIAS OBLIGATORIAS

### LICENCIA DE MATERNIDAD

La Ley 1468 de 2011 aumento la licencia de maternidad a 14 semanas, la cual es pagada al 100% por el Sistema de seguridad Social.

En el caso de niños prematuros, se tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas, o sea, la madre deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad. Para partos múltiples, se agregan 2 semanas más de la licencia, para un total de 16 semanas.

### LICENCIA DE PATERNIDAD

Los afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud dependientes e independientes, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 1° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 1468 de 2011, **tendrán derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad, para lo cual, el empleador o trabajador independiente, deberá efectuar el cobro de esta prestación económica ante la EPS**, para ello debe presentar el registro civil de nacimiento, dentro de los 30 días siguientes al nacimiento del menor.

# Coleccionable FendiMinoristas

## LICENCIA POR LUTO

Esta licencia está a cargo del Empleador. Se deberá conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (Hijos, padres, hermanos y abuelos), primero de afinidad (suegros, yernos y nueras) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes), una licencia remunerada por luto de (5) cinco días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad domestica no incluye esta licencia. La circunstancia de la muerte (y el parentesco) deberá demostrarse dentro de los 30 días siguientes a su ocurrencia (ley 1280 de 2009).

## LICENCIA POR GRAVE CALAMIDAD DOMESTICA COMPROBADA

La ley no define lo que es la grave calamidad doméstica, se entendería como todo acontecimiento que afecte negativamente el entorno del trabajador. Este como ser humano tiene inconvenientes y dificultades que es imperioso atender.

La calamidad domestica va más allá de la dificultad familiar (enfermedades de los padres, hermanos, cónyuge e hijos), es aquella circunstancia que le impide trabajar. El empleador debe ser comprensivo, sin que ello signifique que no aplique mecanismos de control para que esta causal no se le convierta en una fuente de ausencias injustificadas.

Esta licencia no tiene límite en el tiempo, dura lo que dure la circunstancia que la origina. La Corte Constitucional mediante sentencia C-930 de 2009 dispuso que estas licencias deban ser remuneradas durante un lapso razonable cada mes.

## IX.TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA

Para este evento aplica lo consagrado en el párrafo 1 del art.29 de la Ley 789/2002, en el cual el empleador debe informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los 60 días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos 3 meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen.

Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los 60 días siguientes, con los intereses de mora.

# Coleccionable FendiMinoristas

## Causales Generales de Terminación del contrato de trabajo

1. Por muerte del trabajador
2. Por mutuo consentimiento.
3. Por expiración del plazo fijo pactado.
4. Por terminación de la obra o labor contratada.
5. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
6. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días.
7. Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

## Causas Justas de Terminación del Contrato (Art. 62 de C.S.T)

### Por Parte del Patrono:

1. El Haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores.
3. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
4. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en su lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores..
5. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador.
6. La detención preventiva del trabajador por más de 30 días.
7. Que el trabajador revele secretos técnicos o comerciales, con perjuicio de la empresa.
8. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas.
9. La sistemática inexecución, sin razones validas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

# Coleccionable FendiMinoristas

1. La renuencia sistemática del trabajo a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
2. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
3. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
4. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

## Por parte del Trabajador

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, en cuanto a las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono al trabajador.
3. Cualquier acto del patrono o sus representantes que induzcan al trabajador a cometer actos ilícitos o contrarios a sus convicciones políticas y religiosas. Todas las circunstancias que el trabajador no puede prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.
4. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
5. El incumplimiento sistemático sin razones validas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
6. La exigencia del patrono, sin razones validas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquel para el cual se le contrato.
7. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al patrono.

Coleccionable

# FendiMinoristas

## X. INDEMNIZACIONES

**Contrato por Obra o Labor Contratada:** El tiempo que falte para la finalización de la obra, sin que en ningún caso sea inferior a 15 días.

**A término Fijo.** El tiempo que falte para el vencimiento del plazo pactado.

**Contratos a Término Indefinido:**

- **Trabajadores que devenguen menos de 10 SMMLV:**  
Hasta 1 año de servicio: 30 días de salario  
Más de 1 año de servicio: 30 días por el primer año y 20 adicionales por cada año.
- **Trabajadores que devenguen más de 10 SMMLV:**  
Hasta 1 año de servicio: 20 días de salario  
Más de 1 año de servicio: 20 días por el primer año y 15 adicionales por cada año.
- Trabajadores con más de 10 años de servicio al 27 de diciembre/2002, indemnización de acuerdo a la Ley 50/90, así:  
  
Hasta 1 año de servicio: 45 días de salario  
Entre 1-5 años de servicio: 45 días x el primer año y 15 x año subsiguiente  
Entre 5-10 años de servicio: 45 días x el primer año y 20 x año subsiguiente  
Mas de 10 años de servicio: 45 días x el primer año y 40 x año subsiguiente

## XI. LIQUIDACION DE PRESTACIONES SOCIALES

1. **Prima de Servicios:** Se cancela semestralmente, y proporcionalmente al tiempo laborado. Las incapacidades por enfermedad y la licencia de maternidad no se descuenta para la liquidación de la prima de servicios, por cuanto estos no suspenden el contrato de trabajo.

**Salario base de liquidación,** lo devengado en el respectivo semestre o el lapso trabajado. El auxilio de transporte forma parte de la base para la liquidación.

No tienen derecho a Prima, los trabajadores de empresas que no tengan el carácter de permanente, los trabajadores del servicio doméstico, los chóferes de servicio familiar y los trabajadores accidentales o transitorios.

Coleccionable

# FendiMinoristas

1. **Cesantías.** Se tiene derecho a un salario por año de servicio. Para liquidar las cesantías debe tomarse como base el último salario mensual, siempre y cuando este no haya tenido variaciones en los últimos tres meses. En caso contrario, y en los salarios variables, se tomara como base el promedio mensual de lo devengado en el último año de servicio o en todo el tiempo si este es menor al año.

El 31 de diciembre de cada año el empleador debe liquidar en forma definitiva las cesantías de cada trabajador. Este valor debe ser consignado antes del 15 de febrero del año siguiente. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo.

Si al término de la relación laboral existen saldos a favor del trabajador que no se hayan consignado en el fondo, el empleador se los pagara directamente al trabajador con los intereses respectivos.

2. **Intereses a las Cesantías.** Corresponden al 12% anual o proporcional por tiempo laborado. Estos intereses se pagan a más tardar el 31 de enero de cada año con base en el saldo de las cesantías que el trabajador tuviere acumulado a su favor a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. La no cancelación de los intereses causa una sanción consistente en el pago de una suma igual a la de los intereses, por una sola vez y sin perjuicio de estos.

3. **Vacaciones:** Todo empleador está obligado a concederle al trabajador 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas y proporcionalmente por tiempo laborado.

Si se presenta interrupción justificada durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas, por ejemplo las incapacidades, la licencia de maternidad, la grave calamidad domestica debidamente comprobada.

Para el cómputo del año de servicio, pueden descontarse por disposición legal, los periodos de suspensión del contrato.

**Salario base para su remuneración:** Durante el periodo de vacaciones el trabajador debe recibir el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutarlas. Este salario ordinario está conformado por todo lo que recibe el trabajador como remuneración de sus servicios, excepto el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y de horas extras. El recargo nocturno y lo recibido por descanso obligatorio remunerado, si debe computarse dentro del salario ordinario.

# Coleccionable FendiMinoristas

El auxilio de transporte no se incluye en el salario base para liquidar vacaciones.

El salario básico para la liquidación de vacaciones que debe compensarse en dinero al trabajador cuando al terminar el contrato no las ha disfrutado, es diferente al que se toma en los eventos de disfrute efectivo. En este último caso se toma el salario promedio mensual del último año, sin excluir ninguno de los elementos que lo integran (horas extras, recargos, etc.).

## Vacaciones compensadas en Dinero:

Con la ley 1429 de 2010, las vacaciones se pueden compensar solo en los siguientes casos:

1. El empleador y el trabajador pueden acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.
2. A la terminación del contrato de trabajo.

Hoy en día se pueden compensar en dinero las vacaciones adeudadas y se liquida por año de servicio y proporcional, cualquiera sea el tiempo de servicio y cualquiera sea el contrato de trabajo que lo vincule con su empleador.(sentencias C-019 de 2004 y C-035 de 2005).

Según el Ministerio del Trabajo, en concepto 11945 de 2008, **se debe aportar a seguridad social sobre las vacaciones compensadas en dinero.**

Cuando se termina un contrato de trabajo sin que el trabajador haya disfrutado las vacaciones, se le deben pagar o compensar en dinero, compensación que será base para el pago de seguridad social y aportes parafiscales.

Para solicitar información adicional, puede comunicarse a través del correo electrónico [activafendipetroleo@une.net.co](mailto:activafendipetroleo@une.net.co) ó en la línea telefónica 320 23 50 extensión 1.

Para nosotros será un gusto atenderle.

María Isabel Restrepo Restrepo  
Departamento de Contabilidad



**CORPORACION FENDIPETROLEO**

**Email: [fendipetroleo@une.net.co](mailto:fendipetroleo@une.net.co)**

**Teléfono: 320 23 50**