



Medellín, 19 de marzo de 2020

Señores:
INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Asunto: **CONCEPTO VACACIONES EMPLEADOS**

Cordial Saludo,

Resulta pertinente señalar, que los conceptos emitidos por EDUJURIDICA SAS, son orientaciones de carácter general, derivadas del estudio de la normatividad y jurisprudencia sobre el tema particular y enmarcada en la sana lógica y hermenéutica jurídica, que permite avizorar la mejor solución ante una situación puntual. Sin embargo, su alcance no es de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

Conforme a lo regulado en el CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, las VACACIONES son una prestación social que consiste en el descanso remunerado al que tiene derecho todo trabajador que hubiere prestado sus servicios a un empleador, durante un año calendario.

El Artículo 186 del C S T, establece que la DURACIÓN corresponde a quince (15) días hábiles consecutivos y que este período de tiempo debe ser remunerado.

Sobre la ÉPOCA DE VACACIONES el Artículo 187 del C S T, dice que debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

Las vacaciones son otorgadas por el empleador, que bien puede ser de oficio o por petición del trabajador, pero en todo caso, es el empleador el que decide cuando otorgar esas vacaciones, siempre que no se pase un año después de haberse causado, puesto que si se pasa un año de causadas las vacaciones y el empleador no las otorga, el trabajador tiene el derecho ya no de solicitarlas sino de exigir las al empleador.



Teniendo en cuenta que el contrato de trabajo resulta ser consensual, es decir, fruto del acuerdo de la voluntad del empleador y del trabajador, consolidado el derecho para el disfrute del periodo de vacaciones, las partes pueden también de común acuerdo, disponer las fechas en que el trabajador saldrá a vacaciones, procurando que sea en una fecha que a aquel le convenga de acuerdo con sus necesidades familiares y personales, así como al empleador, para evitar que se pueda presentar alguna dificultad en el desarrollo de las actividades propias de la empresa, con ocasión de la ausencia del trabajador.

Es de anotar que las vacaciones se causan, es decir que el trabajador adquiere el derecho a disfrutarlas, una vez se ha cumplido un año de servicios.

VACACIONES ANTICIPADAS. Para el caso de que no se ha completado el año de servicios, **el empleador perfectamente puede anticipar esas vacaciones**, aunque no está obligado a ello. Esta estrategia suele ser utilizada por las empresas cuando tienen temporadas de baja producción o situaciones en las que no se justifica tener empleados trabajando a media marcha, por lo que se decide enviar a parte de los trabajadores a disfrutar de sus vacaciones anticipadamente.

Esta modalidad de vacaciones anticipadas también se utiliza cuando el trabajador tiene dificultades personales, o que por cualquier otra razón necesita disponer de tiempo libre, y en lugar de solicitar una licencia no remunerada, es mejor solicitar unas vacaciones anticipadas.

Dada la magnitud de la **declaratoria de emergencia sanitaria** y la menor afectación económica que se ha orientado por parte de las autoridades para quienes derivan su sustento de un ingreso, en aras de conservar el mínimo vital, resulta pertinente el anticipo de vacaciones para el personal, decisión que debe tomar el empleador de acuerdo a las políticas institucionales para sortear la contingencia actual frente a la prestación del servicio educativo.

El tratamiento de las vacaciones anticipadas es exactamente igual que unas vacaciones normales, puesto que se otorgan como si en realidad el trabajador hubiera laborado un año, es decir, que se otorga y pagan los 15 días hábiles de costumbre. Claro que la empresa puede otorgar “una parte de las vacaciones anticipadamente” y el resto cuando se cumpla el tiempo necesario, o cuando se termine la relación laboral; caso en el cual deben ser compensadas en dinero y la liquidación se hará según las respectivas proporciones.

Cuando una empresa otorga a sus empleados vacaciones anticipadas o colectivas, debe tener en cuenta diferentes aspectos a la hora de hacerlos efectivos; tendrá que remunerar al trabajador con el salario que esté devengando en el momento que



empiece a gozar de sus días de descanso; además, si el contrato finaliza antes de completar el año de trabajo, no podrá reclamar al trabajador que devuelva el valor recibido durante las vacaciones que este tomó de manera anticipada, sin embargo este tema sobre la autorización de descuento puede ser considerado en el contrato de trabajo y en el reglamento interno de trabajo; y por último, el trabajador no podrá exigir que se le asigne un nuevo periodo de vacaciones luego de cumplir el año de trabajo.

Cuando el trabajador disfruta de días de vacaciones anticipados es recomendable que autorice expresamente (por escrito) su descuento de la liquidación final de prestaciones sociales en caso de terminación del contrato.

No hay inconveniente con los días causados y disfrutados, siempre que el empleador cumpla con la obligación de llevar el registro de vacaciones.

El artículo 188. Sobre el tema de INTERRUPCIÓN del disfrute de las vacaciones dice que si la interrupción es “justificada”, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. Se entiende que la interrupción de vacaciones es justificada cuando se presenta una “incapacidad laboral” por enfermedad o accidente y en conclusión el trabajador tendrá derecho a reanudarlas inmediatamente haya terminado el periodo de incapacidad, con el fin de que pueda disfrutar de sus vacaciones completas. También pueden ser interrumpidas las vacaciones por “disposición del empleador”, sin embargo el trabajador no pierde su derecho a reanudarlas y disfrutarlas hasta cumplir el tiempo otorgado por ley.

Acerca de la COMPENSACION EN DINERO DE LAS VACACIONES, el Artículo 189 del C S T modificado por el art. 20, Ley 1429 de 2010, establece como regla general la PROHIBICIÓN DE COMPENSAR en dinero las vacaciones. Sin embargo existía la posibilidad de que se pagara en dinero hasta la mitad de éstas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.

Lo que resulta lógico, entendiendo que el objetivo de las vacaciones, es que el trabajador se recupere física y mentalmente, y la única forma de garantizar la recuperación, es mediante un descanso efectivo, un descanso que implique dejar de realizar las labores habituales de su trabajo.

Sin embargo, con la Ley 1429 del 2010 se modificaron algunos artículos del Código Laboral, entre ellos el 189, y se estableció que ahora sí por ACUERDO ENTRE LAS PARTES, a solicitud del trabajador (se recomienda que sea por escrito), trabajador y empleador podrán ponerse de acuerdo para la cancelación en dinero de la mitad de las vacaciones, esto es lo que comúnmente se conoce como “vacaciones compensadas”.



Las otras circunstancias en que se permite la compensación en dinero de las vacaciones incluso hasta la totalidad de las mismas, son en casos de despido, renuncia del trabajador o terminación del contrato de trabajo, antes de que al empleado se le hayan concedido las vacaciones, estas serán pagadas proporcionalmente al tiempo trabajado, sin importar que no hubiere trabajado un año completo.

En todo caso para la compensación de dinero de vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

Sobre la ACUMULACION DE VACACIONES. El Artículo 190 del C S T Modificado por el art. 6o. del Decreto 13 de 1967. Establece la obligación de que el trabajador disfrute anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones que “no son acumulables” y la posibilidad de que las partes puedan convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

Cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares a acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años.

La REMUNERACION DE LAS VACACIONES se encuentra prevista en el artículo 192 del C S T modificado por el art. 8o. del Decreto 617 de 1954. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrute de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidaran con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Existe reglamentación especial para PROFESORES DE ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES DE ENSEÑANZA, contenida en el artículo 102 del C S T , modificado por el art. 5o. del Decreto 3743 de 1950 donde se establece que para el efecto de los derechos de vacaciones se entiende que el trabajo del año escolar equivale a trabajo en un año del calendario; las vacaciones reglamentarias del respectivo establecimiento dentro del año escolar serán remuneradas y excluyen las vacaciones legales, en cuanto aquéllas excedan de quince (15) días.

COMUNICACIÓN DE VACACIONES Y REGISTRO. Es importante tener en cuenta que el empleador debe atender a dos obligaciones como son:

1. Dar a conocer al trabajador, con quince (15) días calendario de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones, tiempo necesario para que el trabajador



pueda programar las actividades personales y familiares, que desarrollará durante ese tiempo; ante la inobservancia de dicho deber por parte del empleador, podría ser que, aparte de que el trabajador manifieste su inconformidad, no necesariamente se vea en la obligación de hacer uso en ese momento de ese derecho y de consuno, se acuerde una nueva fecha, o dado el caso, habilitaría al trabajador para que acudiera ante el Señor Inspector de Trabajo para denunciar la situación presentada, momento en el cual el empleador sería convocado a una audiencia de conciliación y de no lograr solucionar amigablemente el mal entendido, podría haber lugar a dar inicio a la respectiva investigación administrativa, que podría llegar a culminar, en virtud de lo dispuesto por el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, a una sanción consistente en multa, por el desconocimiento por parte del empleador, de sus deberes laborales. **Dada la contingencia de la declaratoria de Emergencia sanitaria este requisito puede obviarse dado que es una fuerza mayor.**

2. Llevar un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas. La omisión del Registro de Vacaciones por parte de la empresa le puede acarrear una sanción económica de tipo administrativo que impone el Ministerio del Trabajo.

Por último debemos anotar que el Reglamento Interno de Trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio, según el artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo, y además hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores según el artículo 107 del citado código; por tanto cualquier situación que no esté determinada en la ley sobre este tema debe ser tenida en cuenta en el contenido de dicha reglamentación.

Cordialmente,

Gerente
EDUJURIDICA SAS