

BOLETÍN C & A NO. 3

¿COMO OPERA EL RÉGIMEN DE VACACIONES?

El derecho puede compensarse en dinero, sin importar el tiempo laborado.

¿CÓMO OPERA EL RÉGIMEN DE VACACIONES?

La no compensación en dinero de las vacaciones al finalizar el contrato no genera salarios caídos, pues no constituyen salario ni prestación social alguna.

Las vacaciones son, en esencia, un descanso remunerado que se causa por cada año de servicios cumplido por el trabajador, que tiene derecho a disfrutar de 15 días hábiles consecutivos de descanso.

La época de vacaciones debe ser señalada por el empleador, a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causaron. El derecho puede concederse oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar la prestación del servicio ni la efectividad del descanso. En todo caso, el empleador está obligado a informarle al trabajador la fecha en que le concederá las vacaciones, con 15 días de anticipación.

Si las vacaciones se interrumpen justificadamente durante su disfrute, el trabajador tiene derecho a reanudarlas posteriormente.

La licencia de maternidad y la enfermedad suspenden las vacaciones, que pueden reanudarse una vez finalice el período de licencia o el estado patológico del empleado.

Al computar el año de servicios necesario para conceder las vacaciones, el empleador puede descontar los periodos en que el contrato haya estado suspendido por huelgas, suspensión disciplinaria y fuerza mayor, entre otros supuestos, así como los días en los que el empleado falte al trabajo sin justificación.

Por el contrario, los días dejados de laborar con justa razón (permisos remunerados, incapacidades y grave calamidad doméstica debidamente comprobada) deben contabilizarse, para el cumplimiento del año de servicios.

¿EL SÁBADO ES DÍA HÁBIL?

Existen criterios diferentes sobre la consideración del sábado como día hábil para computar el periodo de vacaciones. Dependiendo de si este día es hábil o no, el trabajador gozará de más o menos tiempo efectivo de descanso.

Un primer criterio señala que el sábado debe tomarse como hábil, pues los días no hábiles, es decir, los domingos y los festivos, están taxativamente enunciados en la ley.

Otro criterio enseña que el sábado es hábil, por regla general, pero es inhábil para los trabajadores en cuya empresa así se haya pactado y en los casos en los que el empleador, de forma voluntaria o extralegal, compute el sábado como no hábil.

SALARIO BASE

Durante el periodo de vacaciones, el trabajador debe recibir el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutarlas. Del salario se excluye el valor del trabajo en días de descanso obligatorio, las horas extras y el auxilio de transporte.

Cuando el salario es variable, las vacaciones deben liquidarse con el promedio de lo devengado durante el año anterior a la fecha en que se conceden.

COMPENSACIÓN Y ACUMULACIÓN

Como regla general, la ley prohíbe compensar las vacaciones en dinero. Sin embargo, el Ministerio de la Protección Social puede autorizar esa compensación para los trabajadores mayores de 18 años, pero solo hasta por la mitad del valor de las vacaciones. El pago solo será válido, si la otra mitad se disfruta en tiempo.

Los funcionarios competentes para conceder esta autorización son los jefes de las divisiones de empleo y seguridad social de las direcciones regionales del ministerio de la Protección social.

A pesar de la prohibición, cuando el contrato termine sin que el trabajador haya disfrutado sus vacaciones, la prestación debe compensarse en dinero, proporcionalmente por el tiempo laborado.

Antes, cuando un trabajador terminaba su contrato de trabajo y no se habían causado las vacaciones, solo tenía derecho a una compensación proporcional en dinero, si había trabajado al menos por tres meses. Hoy, con la Sentencia C-35 del 2005 y la Ley 995 del mismo año, se paga una compensación en dinero, en proporción al tiempo trabajado, sin que exista requisito mínimo de tiempo trabajado.

En cualquier caso, la no compensación en dinero de las vacaciones al finalizar el contrato no genera salarios caídos, pues estas no constituyen salario ni prestación social alguna.

Por otra parte, todo trabajador debe gozar anualmente de al menos seis (6) días hábiles continuos de descanso, que no son acumulables. Los días restantes pueden acumularse convencional o presuntivamente, hasta por dos (2) años y hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, de confianza, especializados, de manejo o extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de residencia de sus familiares.

OTORGAMIENTO Y PRESCRIPCIÓN

En vigencia de la relación laboral, el derecho a las vacaciones se hace exigible dentro del año siguiente al de la prestación del servicio necesario para causarlas. El término de prescripción, a su vez, se cuenta desde el día en que se cumple el año subsiguiente a aquel en que se causa el derecho a disfrutarlas.

Si el trabajador no pide las vacaciones dentro del año subsiguiente a aquel en que se causaron, comienza a correr el término de prescripción que es de tres (3) años.

VACACIONES COLECTIVAS

La Ley permite al empleador concederles vacaciones colectivas a sus trabajadores, incluso si no han completado un año de servicios. En este caso, se denominan vacaciones anticipadas y están sujetas a ciertas condiciones. En primer lugar, la jurisprudencia ha señalado que si el contrato de trabajo termina antes del año de servicios, no se le puede exigir al trabajador que reintegre el valor recibido por las vacaciones que haya disfrutado en forma anticipada ni que complete el año laboral.

Como segunda medida, cuando el trabajador cumpla el año de servicios, no tiene derecho a que se le otorgue un nuevo periodo de descanso. Por tanto, las vacaciones concedidas cubren el tiempo servido antes de su otorgamiento y a partir de su disfrute comienza a contarse el tiempo que da derecho a un nuevo período de descanso.

Febrero de 2005