

# El abc DEL TRABAJO



## Si trabajo en una empresa:

### 1. ¿Puedo adelantar mis días de vacaciones antes de que haya cumplido el año de servicios y el récord vacacional?

Sí, por acuerdo escrito con tu empleador, puedes adelantarlos a cuenta de los días de vacaciones que se genere a futuro. Te recomendamos que los días de adelanto de vacaciones sean otorgados en proporción a la fracción del récord vacacional generado.

### 2. ¿Cómo compenso los días de vacaciones que se le adelantaron si se termina mi relación laboral?

Compensarás los días de vacaciones adelantadas que se te otorgaron con días de vacaciones trucas que hubiese generado al culminar tu relación laboral.

### 3. ¿Qué ocurre si al culminar la relación laboral los días de descanso vacacional otorgados por adelantado sobrepasaron los días que generé como vacaciones trucas?

En este caso debes tener en cuenta que no tendrás obligación de devolver los días de vacaciones adelantadas que hubiesen excedido los días de vacaciones trucas que generó.

### 4. ¿Cómo disfruto el descanso vacacional que hubiese generado?

En principio tus vacaciones se gozan de forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita el período vacacional puede ser disfrutado en partes, respetando lo siguiente:

- Existen quince (15) días calendarios, los cuales puedes gozarlos en períodos de siete (7) y ocho (8) días sin interrupción, o los 15 de manera continua.
- El resto del periodo vacacional puedes gozarlos en periodos incluso inferiores a siete (7) días calendario y mínimo de un (1) día calendario.

Ten en cuenta que debe ser por acuerdo escrito con tu empleador, se establece el orden y la forma de los períodos en los que se goce el descanso vacacional. Ello no implica un incremento de los días que componen el descanso vacacional, salvo que voluntariamente el empleador pacte ello contigo.

A modo de ejemplo presentamos la siguiente tabla expositiva:

SEMANA	DÍAS						
Sem 1	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Sem 2	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Sem 3	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	SÁBADO	DOMINGO

Si dentro de esas 3 semanas se usan 15 días seguidos de vacaciones, comenzando desde el día viernes de la primera semana (como se aprecia en el cuadro), tendremos como resultado que los sábados y domingos de las primeras 2 semanas tendrán naturaleza vacacional. No obstante, en la última semana, luego de terminado el descanso vacacional en el día viernes, el sábado y domingo (con mayúscula y cursiva) siguiente no tendrán naturaleza vacacional, sino descanso semanal.

**5. Se pueden combinar los periodos i) y ii)?**

Sí, siempre que se respete el mínimo de días continuados de descanso vacacional, sean 7 u 8.

**6. Si se acuerda el fraccionamiento de vacaciones en dos periodos: uno de diez (10) y otro de ocho (8) días. ¿Qué sucede si no hay acuerdo por los días restantes?**

La norma establece que debes gozar del descanso vacacional de forma ininterrumpida y que, a falta de acuerdo sobre la oportunidad del descanso vacacional, decide el empleador. Por lo tanto, si no se ponen de acuerdo sobre el fraccionamiento, tu empleador podría decidir cuándo debes salir de vacaciones por los doce (12) días restantes pero de manera ininterrumpida.

**7. Respecto al periodo que se puede fraccionar incluso en días, ¿puedo exigir al empleador tomarlas de lunes a viernes?**

Tu empleador tiene el poder de dirección. A falta de acuerdo él decide la oportunidad de goce vacacional. Eso significa que puede desarrollar las políticas que mejor se adecúen a la empresa. La norma obliga a tu empleador a otorgar treinta (30) días calendarios de vacaciones. Si bien puedes solicitar el goce fraccionado de sus vacaciones, tu empleador no está obligado a que estas vacaciones no incluyan sábados, domingos o feriados.

**8. ¿Es posible que el empleador me pague a cambio de que reduzca sus vacaciones?**

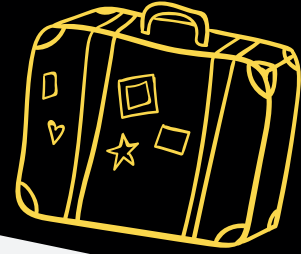
Sí, el descanso vacacional puede reducirse de treinta (30) a quince (15) quince días calendario con la respectiva compensación de quince (15) días de remuneración. Para ello, se requiere acuerdo por escrito con tu empleador, la reducción solo puede operar respecto al período vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en períodos inferiores inclusive a los siete (7) días.

**9. ¿Esta ley es aplicable para los regímenes laborales especiales del sector privado?**

No. Los regímenes laborales especiales en el sector privado, como por ejemplo el de la micro y pequeña empresa, se regulan bajo sus propias normas.



# El abc DEL TRABAJO



## ¿Y si trabajo para el Estado, cómo es?

### 10. ¿Cuál es el récord vacacional que debo cumplir para gozar del derecho al descanso vacacional?

Tu derecho a se encuentra condicionado a que el servidor cumpla con el siguiente récord vacacional:

- Si tu jornada ordinaria es de seis (6) días a la semana, debes haber realizado labor efectiva al menos doscientos sesenta (260) días en dicho periodo.
- Si tu jornada ordinaria es de cinco (5) días a la semana, debes haber realizado labor efectiva al menos doscientos diez (210) días en dicho periodo.

### 11. ¿Cómo disfruto el descanso vacacional que hubiese generado?

En principio tu descanso vacacional se disfruta de forma efectiva e ininterrumpida, sin embargo la entidad y tú pueden acordar que las vacaciones se disfruten en partes, respetando lo siguiente:

- Debes disfrutar de tu descanso vacacional en períodos no menores a siete (7) días calendario, con la salvedad de que existirá hasta un máximo de siete (7) días hábiles de los treinta (30) días calendario de tu periodo vacacional que podrán partirse en períodos inferiores a siete (7) días y con mínimos de media jornada ordinaria.
- Con la entidad debes establecer por escrito la programación de los períodos partidos, garantizándose la continuidad del servicio.

### 12. Respecto de los siete (7) días hábiles que puedo fraccionar, ¿estos días pueden generar que tenga más de 30 días calendario de vacaciones?

En el sector público impera el principio de legalidad y, en ese sentido, debe observarse que los siete (7) días hábiles se encuentran dentro de los treinta (30) días calendario.

### 13. ¿Es posible que adelante el descanso vacacional antes de cumplir con el récord vacacional?

Sí, por acuerdo escrito, se pueden adelantar los días de vacaciones antes de cumplir el año y el récord vacacional siempre y cuando hayas generado días de descanso vacacional en proporción al número de días a utilizar en el respectivo año calendario.