

LINEAMIENTO DE VACACIONES

**Fundación Universitaria Católica del Norte
Coordinación General Gestión Humana y Teletrabajo
V1 - Agosto de 2025**

PRIMERO. OBJETIVO: Establecer los lineamientos que regulan el reconocimiento, programación, disfrute, acumulación y compensación de las vacaciones laborales de los colaboradores de la Fundación Universitaria Católica del Norte, en cumplimiento de la normatividad laboral vigente y conforme a los principios de bienestar, planificación institucional y eficiencia operativa.

Este lineamiento busca garantizar el descanso efectivo de los trabajadores, reconociendo las particularidades del modelo educativo virtual y el calendario académico institucional, así como la necesidad de mantener la continuidad del servicio en las distintas áreas, asimismo, establece las directrices para la adecuada gestión de las vacaciones colectivas e individuales, promoviendo una cultura organizacional orientada al equilibrio entre la vida laboral y personal, y al cumplimiento de los objetivos misionales de la Institución.

SEGUNDO. ALCANCE: Este lineamiento aplica a todos los trabajadores con contrato laboral vigente, independientemente de su modalidad contractual (término fijo, indefinido o de duración determinada), que estén vinculados laboralmente a la Fundación Universitaria Católica del Norte.

Incluye a quienes hayan cumplido con el período mínimo de prestación de servicios requerido por la ley para acceder al derecho a vacaciones, así como a aquellos trabajadores a quienes, por razones de orden institucional o por acuerdo entre la Institución y el trabajador, se les autorice el disfrute de vacaciones de manera anticipada, conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

Este lineamiento contempla el otorgamiento de vacaciones colectivas e individuales, según la programación institucional y las necesidades del servicio.

TERCERO. MARCO LEGAL: El presente lineamiento se fundamenta en lo dispuesto en los artículos 186 a 192 del Código Sustantivo del Trabajo, que regulan el derecho a vacaciones de los trabajadores en Colombia, estableciendo los requisitos para su causación, duración, disfrute, acumulación y, en casos excepcionales, su compensación en dinero, de igual modo, se apoya en la normatividad interna de la Fundación Universitaria Católica del Norte, la cual adapta y regula dichas disposiciones conforme a las particularidades de la estructura organizacional y su compromiso con el bienestar laboral, de igual forma, se articula con el calendario académico institucional, instrumento clave para la planeación de las vacaciones colectivas e individuales, y que permite armonizar las necesidades del talento humano con la continuidad de los procesos misionales y administrativos.

CUARTO. VACACIONES COLECTIVAS: En atención a la estructura organizacional de la Fundación Universitaria Católica del Norte y a su modelo de operación institucional, las vacaciones se programan de forma colectiva en dos períodos del año, a mitad de año, generalmente en el mes de junio, y al finalizar el año, entre diciembre y enero, práctica que responde a criterios de eficiencia operativa, bienestar laboral y alineación con el calendario académico.

Las fechas específicas de inicio y finalización de las vacaciones colectivas se definen anualmente en función de la planeación académica y administrativa, y son comunicadas de manera oportuna por la Rectoría, todos los colaboradores deberán acogerse a estos períodos, salvo aquellos casos en los que, por requerimientos institucionales, necesidades del servicio o situaciones especiales, se acuerde un tratamiento diferenciado debidamente autorizado por, Rectoría, su jefe inmediato y la Coordinación General de Gestión Humana y Teletrabajo.

QUINTO. VACACIONES INDIVIDUALES. Además de los períodos de vacaciones colectivas definidos institucionalmente, los trabajadores podrán solicitar el disfrute de sus vacaciones de manera individual, en fechas distintas, únicamente cuando por la naturaleza de sus funciones y



Campus Santa Rosa de Osos

Carrera 21 N° 34B

Medellín

Calle 52 N° 47 - 42 Edificio Coltejer piso 5°



PBX:(057) 604 605 15 35



info@ucn.edu.co



responsabilidades sea viable garantizar la continuidad del servicio, y siempre que cuenten con la aprobación expresa del jefe inmediato y de la Coordinación General de Gestión Humana y Teletrabajo.

El disfrute de vacaciones individuales procede una vez el colaborador haya causado el derecho, es decir, tras haber cumplido un (1) año continuo de servicios, sin embargo, la Institución podrá autorizar el disfrute anticipado de vacaciones cuando concurren razones de orden institucional, situaciones personales justificadas o acuerdos entre el colaborador y su jefe inmediato, siempre que exista autorización formal de Gestión Humana y se asegure que no se afecta el normal funcionamiento del área o dependencia.

En todos los casos, la programación de vacaciones individuales debe coordinarse con antelación suficiente, procurando garantizar la cobertura de funciones, la continuidad operativa y el debido descanso del colaborador. La solicitud debe ser formalizada mediante los canales establecidos por la Dirección de Gestión Humana, quien será responsable de llevar el registro y control de los períodos disfrutados, causados y acumulados.

SEXO. DISFRUTE MÍNIMO ANUAL OBLIGATORIO: Todos los trabajadores deberán disfrutar, como mínimo, seis (6) días hábiles consecutivos de vacaciones por cada año de servicio, los cuales se programarán prioritariamente durante el receso institucional de fin de año, esta medida busca garantizar un descanso efectivo, favorecer la recuperación física y mental del trabajador, y promover una adecuada desconexión laboral en coherencia con el principio de bienestar organizacional.

SÉPTIMO. DISFRUTE ANTICIPADO DE VACACIONES NO CAUSADAS: En casos excepcionales, y por razones debidamente justificadas de orden institucional o personal, la Institución podrá autorizar el disfrute anticipado de vacaciones aun cuando el colaborador no haya causado el derecho, siempre que exista un acuerdo expreso entre las partes y la autorización de la Coordinación General de Gestión Humana y Teletrabajo.

En caso de terminación del contrato de trabajo sin que se haya causado el período completo de vacaciones disfrutado de forma anticipada, la parte no causada será descontada del valor de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, conforme a lo establecido por el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo.

OCTAVO. ACUMULACIÓN: Las vacaciones podrán acumularse hasta por dos (2) períodos anuales consecutivos, de conformidad con lo establecido en el artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo, siempre que exista un acuerdo previo entre la Institución y el trabajador o que se justifique una necesidad del servicio.

Esta acumulación deberá ser autorizada por la Coordinación General de Gestión Humana y Teletrabajo, garantizando que se respeten los derechos del trabajador y no se afecte el normal desarrollo de las actividades de la Institución, es importante que tanto el trabajador como la Institución acuerden formalmente esta acumulación para evitar inconvenientes futuros y asegurar el cumplimiento de la normativa laboral vigente.

NOVENO. COMPENSACIÓN EN DINERO: La compensación en dinero por vacaciones solo procederá en los casos establecidos por la ley, en primer lugar, cuando el contrato de trabajo termine y el trabajador no haya disfrutado de las vacaciones correspondientes, se pagará en dinero el período no disfrutado, además, el empleador y el trabajador pueden acordar por escrito que se pague en dinero hasta la mitad del período anual de vacaciones, siempre que sea solicitado por el trabajador.

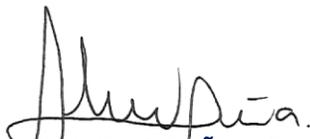


Por regla general, no está permitido compensar en dinero las vacaciones que aún no se hayan causado o disfrutado, salvo en las excepciones mencionadas.

DÉCIMO. VACACIONES TRABAJADORES DE TIEMPO PARCIAL: Los trabajadores vinculados bajo modalidades de jornada inferior a la ordinaria legal, como medio tiempo tendrán derecho a vacaciones en proporción al tiempo efectivamente laborado, de conformidad con lo establecido en el artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo.

La causación y disfrute de este derecho deberá calcularse proporcionalmente, teniendo en cuenta la jornada pactada en el contrato y el tiempo de servicio acumulado, la Coordinación General de Gestión Humana y Teletrabajo será la encargada de verificar y aplicar dicho cálculo, asegurando el cumplimiento de la normatividad vigente y el respeto de los derechos laborales del trabajador.

DECIMOPRIMERO. VIGENCIA: Este lineamiento fue diseñado y aprobado por la Dirección Financiera y la Coordinación de Gestión Humana y Teletrabajo, para su constancia se firma el **11 de agosto de 2025**, entra a regir a partir de su socialización y deroga otras disposiciones que contravengan las promulgadas en estos lineamientos.



ALEJANDRO PEÑA AGUDELO
Coordinador General de Gestión Humana y
Teletrabajo



ANDREA JOHANA RENDÓN LÓPEZ
Líder de Relaciones Laborales

