

EXCEDENTE VACACIONAL POR FACTOR 23.83, ¿ES O NO SALARIO ORDINARIO?

782

28 julio de 2026

Cuando un trabajador toma vacaciones, se le pagan calculadas con el factor 23.83, que siempre resultan más que el salario del mes. ¿Esa parte que excede el monto mensual, hay que calcularla para pagar las prestaciones laborales?

El artículo 181 del Código de Trabajo dispone que el salario del período de vacaciones comprende la “remuneración habitual” del trabajador. Y esa remuneración habitual equivale a su salario ordinario, aun cuando no preste servicios —por eso se le denomina “salario de inactividad”— y, por tanto, sí integra la base de cálculo de la cesantía y demás derechos laborales.

En cuanto al “excedente vacacional”: es la suma adicional que resulta de aplicar el factor reglamentario 23.83 (artículo 32 del Reglamento 258-93). A mi entender, ese excedente es un beneficio extraordinario que el trabajador recibe una sola vez al año y que, por ello, no reúne la condición de regularidad que el artículo 198 del Código exige al salario ordinario, pagadero en períodos no mayores de un mes. Le ocurre lo mismo que al salario

de Navidad y a los bonos anuales, que la ley y la jurisprudencia excluyen del salario ordinario precisamente por su carácter anual. En consecuencia, el referido excedente vacacional no encaja dentro de la “remuneración habitual” citada en el artículo 181 del Código.

Ahora bien, debo advertirle que no existe jurisprudencia sobre este asunto del “excedente vacacional”. Y, si tras un desahucio, la empresa decide excluirlo y el trabajador no está de acuerdo y demanda en tribunales, la empresa se estaría exponiendo al recargo de un día de salario por cada día de retardo (art. 86 del CT), en pleitos que duran años. Por tanto, si usted adopta esta tesis, debe sopesar ese riesgo; y si prefiere cero riesgos, mejor inclúyalo.