

DIRECTIVA DE GERENCIA No. 006 de 2026 (13 de enero de 2026)

"Por medio del cual se adopta el Plan Anual de Vacaciones para los trabajadores de CEDELCA S.A. E.S.P. para la vigencia 2026."

El Gerente Suplente de Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA S.A. E.S.P. en uso de sus facultades legales y estatutarias y considerando que:

Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA S.A. E.S.P. es una sociedad anónima de naturaleza comercial, de orden nacional, con autonomía administrativa, patrimonial y presupuestal, legalmente clasificada como Empresa de Servicios Públicos Mixta, perteneciente al sector minero-energético, bajo la órbita del Ministerio de Minas y Energía, y sometida al régimen general de las empresas del sector eléctrico, con el régimen especial previsto en el artículo 365 de la Constitución Política de Colombia y en la Ley 142 de 1994.

Que el Plan Anual de Vacaciones para los trabajadores de Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA S.A. E.S.P. para la vigencia 2026 se encuentra debidamente alineado con los objetivos definidos en el Plan Operativo, el Plan de Acción 2026 y el Plan Estratégico 2026–2030 de la Empresa, en la medida en que constituye un instrumento de planificación laboral orientado a garantizar el goce efectivo, oportuno y programado del derecho al descanso remunerado, a la vez que permite asegurar la continuidad, eficiencia y calidad en la prestación del servicio público de energía eléctrica, mediante una adecuada organización de los turnos, cargas laborales y relevos operativos, contribuyendo al equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, a la prevención del desgaste físico y mental, al fortalecimiento del clima organizacional y al cumplimiento de las obligaciones legales del empleador en materia de administración responsable del trabajo.

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 142 de 1994, el Código Sustantivo del Trabajo es aplicable a Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA S.A. E.S.P. En consecuencia, la empresa debe reconocer y garantizar que las vacaciones constituyen un derecho de todo trabajador vinculado mediante contrato de trabajo, ya sea a término fijo o indefinido, consistente en el otorgamiento de un descanso remunerado como contraprestación por la prestación continua del servicio durante un (1) año.

El trabajador tiene derecho a quince (15) días hábiles continuos de vacaciones por cada año de trabajo, derecho que se causa y se hace exigible una vez se cumpla un (1) año de servicios contados a partir de la suscripción del contrato laboral, y que continúa causándose en igual forma por cada año adicional de servicios.

Las vacaciones se encuentran reguladas en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece:

"Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas".

Es importante precisar que los días de vacaciones son hábiles y no calendario, razón por la cual no se computan los domingos ni los días festivos dentro del periodo de disfrute, contados a partir de la fecha en que el trabajador inicia efectivamente sus vacaciones.

En relación con la remuneración durante el periodo de vacaciones, el artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que:

"Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando cuando comience a disfrutar 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".

Ahora bien, los Estatutos Sociales de CEDELCA S.A. E.S.P. establecen, entre las funciones del Gerente, la de nombrar y remover a los trabajadores de la sociedad y resolver sobre renuncias, permisos, encargos y vacaciones, lo cual implica una responsabilidad directa en la adecuada planeación, concesión y control de los periodos de descanso del personal.

Así mismo, resulta pertinente recordar lo señalado por la Corte Constitucional en relación con el derecho a las vacaciones, al indicar que estas "se convierten en una garantía con la que cuenta el trabajador para su desarrollo integral y en un mecanismo que le permite obtener las condiciones físicas y mentales necesarias para mantener su productividad y eficiencia", destacando su importancia como derecho fundamental de contenido prestacional.

De conformidad con el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo, la época de vacaciones debe ser señalada por el empleador, a más tardar dentro del año siguiente a aquél en que se cause el derecho, pudiendo ser concedidas de oficio o a solicitud del trabajador, siempre que no se perjudique el servicio ni se afecte la efectividad del descanso. Así mismo, el empleador debe comunicar al trabajador, con una antelación mínima de quince (15) días, la fecha en que se le concederán las vacaciones y llevar un registro especial en el que se consignen, entre otros aspectos, la fecha de ingreso del trabajador, las fechas de inicio y terminación de sus vacaciones y la remuneración percibida durante dicho periodo.

Para la formulación y ejecución del Plan Anual de Vacaciones correspondiente a la vigencia 2026, resulta igualmente necesario atender las disposiciones legales vigentes relacionadas con la causación y acumulación de periodos de vacaciones, las cuales deberán ser aplicadas por el proceso responsable en los siguientes términos:

1. Durante la vigencia 2026, las vacaciones se otorgarán de manera completa, garantizando el disfrute del periodo total de quince (15) días hábiles continuos, como regla general, salvo las excepciones expresamente previstas en la normativa laboral aplicable.
2. En todo caso, el trabajador deberá disfrutar anualmente de sus vacaciones, evitando el fraccionamiento del periodo de descanso, con el fin de asegurar la recuperación efectiva de su bienestar físico y mental y prevenir la acumulación indebida de periodos.
3. Las partes podrán acordar la acumulación de periodos de vacaciones hasta por dos (2) años, conforme a la ley, y hasta por cuatro (4) años tratándose de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de aquellos que presten sus servicios en lugares distintos al de la residencia de su núcleo familiar.
4. Los trabajadores que presenten periodos de vacaciones acumulados, ya sea a petición de parte o de oficio, serán programados para el disfrute efectivo de sus vacaciones completas, de conformidad con los lineamientos establecidos en el Procedimiento Interno PRGFA-08 (versión 01), garantizando la continuidad operativa de la empresa.

En este contexto, resulta imperativo que CEDELCA S.A. E.S.P. cuente con un Plan Anual de Vacaciones 2026 que permita identificar de manera anticipada y organizada los periodos en los cuales los trabajadores ejercerán su derecho al descanso, garantizando que las tareas y funciones esenciales de la empresa no se vean interrumpidas. La programación de dichos periodos debe realizarse de forma coordinada con las áreas responsables, especialmente aquellas de carácter operativo, con el fin de evitar la desatención de funciones críticas y asegurar la continuidad y eficiencia de la operación.

La empresa, en consecuencia, reafirma su compromiso de cumplir las disposiciones laborales vigentes, garantizando a cada trabajador el disfrute oportuno y efectivo de sus vacaciones, al tiempo que adopta medidas de planeación y control que permitan optimizar los recursos humanos y asegurar la continuidad de las actividades esenciales para el adecuado funcionamiento de CEDELCA S.A. E.S.P., durante la vigencia 2026.

DECIDE:

PRIMERO: Adoptar el Plan Anual de Vacaciones para la vigencia 2026, el cual se encuentra anexo al presente documento y forma parte integral del mismo, siendo de obligatorio cumplimiento.

SEGUNDO: Garantizar que la planificación de las vacaciones del personal operativo se realice de manera escalonada, asegurando en todo momento la continuidad de la operación y la generación de energía; y que la del personal administrativo se programe de forma organizada y coordinada, sin afectar el normal desarrollo de

los procesos, mediante la provisión temporal de los cargos, la asignación de encargos o la redistribución de funciones durante los períodos de descanso de los trabajadores.

TERCERO: Encargar a la Unidad de Recursos Humanos para asumir la implementación, seguimiento y evaluación del Plan Anual de Vacaciones, la cual deberá presentar informes periódicos sobre su desarrollo y resultados, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos y hacer los ajustes necesarios para el éxito del plan.

CUARTO: La presente directiva entra en vigor a partir de la fecha de su firma y se difunde a todos los colaboradores de CEDELCA S.A. E.S.P. para su conocimiento y cumplimiento.

Expedida en Popayán (Cauca), a los trece (13) días del mes de enero de dos mil veintiséis (2026).



PEDRO ELÍAS ROJAS CÁCERES
Gerente Suplente
CEDELCA S.A. E.S.P.

Proyectó: Luis Alejandro Noguera Herrera – PUII de Unidad de Recursos Humanos.
Revisó: José Ramiro Sandoval Mosquera – Jefe de Unidad de Recursos Humanos.