
	E.S.E. HOSPITAL SAN FRANCISCO	GESTION DOCUMENTAL
		PROCEDIMIENTO
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI	VIGENCIA 2022
PLAN ANUAL DE VACACIONES		

PLAN ANUAL DE VACACIONES VIGENCIA 2022 E.S.E. HOSPITAL SAN FRANCISCO

**CIÉNAGA DE ORO-CÓRDOBA
2022**

	E.S.E. HOSPITAL SAN FRANCISCO	GESTION DOCUMENTAL
		PROCEDIMIENTO
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA 2022


INTRODUCCIÓN

Debido a que las vacaciones son un descanso al cual tiene derecho el trabajador con el fin de reducir el estrés ocasionado por el trabajo, de aumentar la productividad laboral y en aras de fortalecer la gestión en talento humano de la E.S.E. HOSPITAL SAN FRANCISCO de Ciénaga de Oro, se realiza el plan anual de vacaciones para la vigencia 2022, el cual permite no solamente organizar, si no también presupuestar las vacaciones de los empleados del personal de nómina, correspondiente a planta de la E.S.E Hospital San Francisco.

Este Plan de Vacaciones se realiza con el fin de darle reconocimiento al derecho al personal de planta de que gocen de sus quine días (15) hábiles de descanso remunerado por cada año de prestación de servicio, de conformidad con el estatuto de personal, el reglamento interno y/o las disposiciones legales vigentes a que haya lugar, y además para que se tenga un control del egreso y reintegro del trabajador, y se permita realizar la provisión del recurso humano con antelación en el momento que se genere la ausencia, sobre todo para aquellos casos en los que el recurso humano es indispensable en la operatividad del proceso. Con esto se pretende garantizar que todos los funcionarios puedan disfrutar sus vacaciones.

Con esta planificación se puede identificar el costo aproximado de las vacaciones de manera mensual. Además, se debe tener en cuenta el coste de la vacancia en el caso de que el trabajador necesite sustitución.

Existe la posibilidad que el personal de trabajo pueda planear también la fecha del disfrute de sus vacaciones con antelación y así, ayudar a la E.S.E. Hospital San Francisco a estar preparados para los eventos controlables o no controlables que pueden afectar el cumplimiento del plan.

	E.S.E. HOSPITAL SAN FRANCISCO	GESTION DOCUMENTAL
		PROCEDIMIENTO
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA 2022

1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacaciones tiene por objetivo, planificar las vacaciones del personal y prever la vacancia temporal según la necesidad del servicio, esto como una estrategia organizacional en la gestión del talento humano. Además de reglamentar el reconocimiento del derecho del trabajador de disfrutar de sus vacaciones.


2. ALCANCE

Este Plan aplica a todo el personal de planta, que cumpla con los requisitos para la concesión y posterior goce de las vacaciones y que será aplicable a la vigencia 2022.

3. EJECUTOR DEL PLAN.


El responsable de cumplir con el Plan de Vacaciones es el Gerente de la entidad y los superiores inmediatos de los funcionarios.

La oficina de talento humano será la encargada de hacer seguimiento para el cumplimiento del Plan.

 <small>SALUD CON CALIDAD Y CALIDAD NUESTRA RAZÓN DE SER</small>	E.S.E. HOSPITAL SAN FRANCISCO	GESTION DOCUMENTAL
		PROCEDIMIENTO
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA 2022

4. REFERENCIAS NORMATIVAS

DESCRIPCIÓN	NORMA APLICABLE
Normas constitucionales sobre garantías fundamentales de los trabajadores.	Constitución Política Nacional. Artículo 53
Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.	Decreto 3135 de 1968
Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.	Decreto 1045 de 1978
Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los Empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles.	Ley 995 de 2005
Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional.	Decreto 404 de 2006
	Directiva Presidencial No. 6

	E.S.E. HOSPITAL SAN FRANCISCO		GESTION DOCUMENTAL
			PROCEDIMIENTO
	PLAN ANUAL DE VACACIONES		VIGENCIA 2022

5. VACACIONES

Las vacaciones anuales son un derecho irrenunciable, estas están concebidas como una prestación social y como una situación administrativa, la cual consiste en el reconocimiento en tiempo libre y en dinero a que tiene derecho todo empleado público o trabajador oficial por haberle servido a la administración durante un año. El monto de las mismas se liquida con el salario devengado al momento de salir a disfrutarlas.


6. TIEMPO

Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicio, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales. En los organismos cuya jornada semanal se desarrolle entre lunes y viernes, el sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones.

El personal científico que trabaje al servicio de campañas antituberculosas, así como los que laboren en el manejo y aplicación de rayos X y sus ayudantes tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada seis (6) meses de servicios.

7. PROCEDIMIENTO PARA CONCEDER LAS VACACIONES

- a. Las vacaciones son concedidas por el jefe de la entidad o por los funcionarios que éste delegue mediante acto administrativo, de manera oficiosa o a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas.
- b. El valor correspondiente a las vacaciones que se disfruten será pagado, en su cuantía total, por lo menos con cinco (5) días de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado.

 <small>SALUD CON CALIDAD Y CALOR. NUESTRA RAZÓN DE SER</small>	E.S.E. HOSPITAL SAN FRANCISCO	GESTION DOCUMENTAL
		PROCEDIMIENTO
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA 2022

8. VACANCIA TEMPORAL

Es viable proveer el empleo de manera temporal mediante encargo, caso en el cual, siempre que se cumplan las condiciones de ley, es posible que la persona encargada devengue el salario del empleo objeto de encargo.

No se tendrá derecho al pago de la remuneración señalada para el empleo que se desempeña temporalmente, mientras su titular la esté devengando. De ser procedente su pago, será requisito indispensable la disponibilidad presupuestal correspondiente.


Quien contravenga esta disposición incurrirá en falta disciplinaria y será responsable civilmente por sus efectos.

- Para que la entidad pueda efectuar el pago de la diferencia salarial al empleado encargado, es necesario:
 1. Que la remuneración no la esté percibiendo su titular.
 2. Que exista la respectiva disponibilidad presupuestal.
 3. Que los pagos se realicen mediante rubros separados, lo contrario podría constituirse en pago de doble asignación.

9. APLAZAMIENTO DE LAS VACACIONES

El aplazamiento de las vacaciones ocurre cuando el jefe de la entidad o la persona delegada por éste, habiendo otorgado las vacaciones, y sin que el servidor público haya iniciado el disfrute, las aplaza por razones del servicio.

El aplazamiento se debe decretar por resolución motivada y se hará constar en la respectiva hoja de vida del funcionario o trabajador.

 <small>SALUD CON CALIDAD Y CALIDAD NUESTRA RAZÓN DE SER</small>	E.S.E. HOSPITAL SAN FRANCISCO	GESTION DOCUMENTAL
		PROCEDIMIENTO
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA 2022


10. INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES

La interrupción de las vacaciones ocurre cuando el servidor público se encuentra disfrutando de las mismas y el jefe de la entidad o la persona delegada por éste, ordena mediante resolución motivada la suspensión del respectivo disfrute; siempre y cuando se configure alguna de las causales definidas en el artículo 15 del mencionado decreto, a saber:

- Por necesidades del servicio.
- Por incapacidad ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo, siempre que se acredite con certificado médico expedido por la entidad de previsión a la cual esté afiliado el empleado o trabajador, o por el servicio médico de la entidad empleadora en el caso de que no estuviere afiliado a ninguna entidad de previsión.
- Por incapacidad ocasionada por maternidad o aborto, siempre que se acredite en los términos del ordinal anterior.
- Por el otorgamiento de una comisión.
- Por el llamamiento a filas.

En este caso, la ley prevé que cuando ocurra interrupción justificada en el goce de vacaciones ya iniciadas, el beneficiario tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha que oportunamente se señale para tal fin.

Por esta razón, la interrupción, así como la reanudación de las vacaciones, deberán decretarse mediante resolución motivada expedida por el jefe de la entidad o por el funcionario en quien se haya delegado tal facultad.

 <small>SALUD CON CALIDAD Y CALidez NUESTRA RAZÓN DE SER</small>	E.S.E. HOSPITAL SAN FRANCISCO	GESTION DOCUMENTAL
		PROCEDIMIENTO
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA 2022

11. COMPENSACIÓN DE LAS VACACIONES EN DINERO.

Las vacaciones solo podrán ser compensadas en dinero en los siguientes casos:


- Cuando el jefe del respectivo organismo así lo estime necesario para evitar perjuicios en el servicio público, evento en el cual sólo puede autorizar la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un año.
- Cuando el empleado público o trabajador oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces.
- La compensación en dinero de las vacaciones está prohibida, salvo en los casos taxativamente señalados en la ley.

12. PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO DE LAS VACACIONES

Cuando sin existir aplazamiento no se hiciere uso de vacaciones en la fecha señalada, el derecho a disfrutarlas o a recibir la respectiva compensación en dinero prescribe en cuatro años, que se contarán a partir de la fecha en que se haya causado el derecho. El aplazamiento de las vacaciones interrumpe el término de prescripción, siempre que medie la correspondiente providencia. Solo se podrán aplazar hasta las vacaciones correspondientes a dos años de servicio y por las causales señaladas.

13. RECONOCIMIENTO DE VACACIONES NO CAUSADAS EN CASO DE RETIRO DEL SERVICIO.

Cuando una persona cese en sus funciones faltándole treinta días o menos para cumplir un año de servicio, tendrá derecho a que se le reconozcan y compensen en dinero las correspondientes vacaciones como si hubiera trabajado un año completo.

 <small>SALUD CON CALIDAD Y CALIDEZ NUESTRA RAZÓN DE SER</small>	E.S.E. HOSPITAL SAN FRANCISCO	GESTION DOCUMENTAL
		PROCEDIMIENTO
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA 2022


14. PRIMA DE VACACIONES

- ✓ La prima de vacaciones será equivalente a quince días de salario por cada año de servicio. La prima de vacaciones se pagará dentro de los cinco días hábiles anteriores a la fecha señalada para la iniciación del descanso remunerado.
- ✓ La prima de vacaciones no se perderá en los casos en que se autorizare el pago de vacaciones en dinero.
- ✓ Cuando sin haber disfrutado de sus vacaciones un empleado se retirare del organismo al cual estaba vinculado por motivos distintos de destitución o abandono del cargo, tendrá derecho al pago de la correspondiente prima vacacional.
- ✓ El derecho a percibir la prima vacacional prescribe en los mismos términos del derecho a vacaciones.

15. BONIFICACIÓN POR RECREACIÓN

La bonificación por recreación se reconoce a los empleados públicos por cada período de vacaciones, en cuantía equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual que les corresponda en el momento de iniciar el disfrute del respectivo período vacacional. Así mismo, se reconoce cuando se compensen las vacaciones en dinero.

La bonificación por recreación se debe efectuar por lo menos con cinco (5) días hábiles de antelación a la fecha señalada para la iniciación del disfrute de las vacaciones, se entiende que se debe pagar al mismo tiempo que se paga la prima de vacaciones.

 <p>E.S.E. HOSPITAL SAN FRANCISCO</p> <p>PLAN ANUAL DE VACACIONES</p>	GESTION DOCUMENTAL	
	PROCEDIMIENTO	
	VIGENCIA 2022	

16. FACTOR SALARIAL DE VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES


Para efectos de liquidar tanto el descanso remunerado por concepto de vacaciones como la prima de vacaciones, se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario, siempre que correspondan al empleado en la fecha en la cual inicie el disfrute de aquellas:

- a. La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo.
- b. Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del decreto-ley 1042 de 1978.
- c. Los gastos de representación.
- d. La prima técnica.
- c. Los auxilios de alimentación y de transporte.
- d. La prima de servicios.
- e. La bonificación por servicios prestados.

En caso de interrupción de las vacaciones, el pago del tiempo faltante de las mismas se reajustará con base en el salario que perciba el empleado al momento de reanudarlas.

Cuando el empleado sale a disfrutar sus vacaciones tiene derecho al pago de:

1. (15) días hábiles por año de servicio.
2. quince (15) días de salario por concepto de prima de vacaciones.
3. Dos días por bonificación especial de recreación.

 <small>SALUD CON CALIDAD Y CALIÉREZ NUESTRA RAZÓN DE SER</small>	E.S.E. HOSPITAL SAN FRANCISCO	GESTION DOCUMENTAL
		PROCEDIMIENTO
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA 2022

FÓRMULAS:

VACACIONES =

((Asig. básica mensual + incremento por antigüedad. + gastos de representación + prima técnica (si es factor) + sub. de alimentación + aux. de transporte) + 1/12 (bonificación por servicios prestados + prima de servicios) /30 * No. de días calendario.

PRIMA DE VACACIONES=

((Asig. básica mensual + incremento por antigüedad. + gastos de representación + prima técnica (si es factor) + sub. de alimentación + aux. de transporte) + 1/12 (bonificación por servicios prestados + prima de servicios) /2.

CONTROL DE CAMBIOS

	ELABORÓ	APROBÓ
FECHA:	20-01-2022	
CARGO:	JEFE DE TALENTO HUMANO	GERENTE
NOMBRE:	Luz Villadiego Sáez	ANDREA CEBALLOS TERAN 