

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P01-PL-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA:	21-02-2023
		Página 1 de 8	

PLAN ANUAL DE VACACIONES

PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO

ELABORADO POR:
COORDINADORA GRUPO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO

GRUPO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA

2024

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P01-PL-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA:	21-02-2023
		Página 2 de 8	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS	3
3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	3
3.1 NORMAS APLICABLES	3
4. DESARROLLO DEL PLAN.....	6
5. METAS	7
6. INDICADORES.....	7
7. CRONOGRAMA.....	7
8. RECURSOS.....	7
9. EVALUACIÓN DE RESULTADOS	8
10. PROBACIÓN	8
11. IBLIOGRAFÍA.....	8

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P01-PL-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA:	21-02-2023
		Página 3 de 8	

1. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que las vacaciones son un descanso remunerado al que tienen derecho los funcionarios, y en aras de fortalecer la gestión en talento humano en el Instituto Nacional de Cancerología, se realiza el Plan Anual de Vacaciones para la vigencia febrero 2024, hasta enero de 2025, el cual permite organizar y presupuestar las vacaciones del personal de planta del Instituto.

Con el Plan Anual de Vacaciones se tendrá un control del ingreso y salida de los servidores, que permite 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 cubrir las necesidades del servicio en cada una de las dependencias de la entidad.

De esta manera se planifica adecuadamente la disponibilidad del personal, ya que los funcionarios escogen la fecha del disfrute de sus vacaciones con antelación, con el respectivo visto bueno de sus jefes o coordinadores, procurando la menor cantidad de aplazamiento e interrupciones.

2. OBJETIVOS

Planificar las vacaciones del personal, con el objetivo de proveer las ausencias temporales según las necesidades de cada una de las dependencias, esto como una estrategia organizacional en la gestión del talento humano.

3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Este plan es para todo el personal de planta del Instituto, que cumpla con los requisitos para el disfrute de las vacaciones y que será aplicable a la vigencia febrero de 2024 a enero de 2025.

Uno de los factores que puede incidir en el desarrollo del presente plan es la concurrencia de situaciones administrativas, o exigencias en las necesidades del servicio, que implique el aplazamiento o interrupción de las vacaciones programadas. Sin perjuicio de lo anterior, el Instituto acude a figuras como el nombramiento de supernumerarios para el cubrimiento de las vacancias temporales que se originen.

3.1 NORMAS APLICABLES

El Decreto Ley 1045 de junio 7 de 1978, en los siguientes artículos preceptúa:

ARTÍCULO 8. De las vacaciones. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, 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.

ARTÍCULO 9. De la competencia para conceder vacaciones. Salvo disposición en contrario, las vacaciones serán concedidas por resolución del jefe del organismo o de los funcionarios en quienes el delegue tal atribución.

ARTÍCULO 10. Del tiempo de servicios para adquirir el derecho a vacaciones. Para el reconocimiento y pago de vacaciones se computará el tiempo servido en todos los organismos a que se refiere el artículo 2o. de este Decreto, siempre que no haya solución de continuidad. Se entenderá que hubo solución de continuidad cuando medien más de quince días hábiles de interrupción en el servicio a una y otra entidad.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P01-PL-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA:	21-02-2023
		Página 4 de 8	

ARTÍCULO 11. De las vacaciones de los servidores públicos que tienen jornada parcial. Los empleados públicos y trabajadores oficiales que presten servicios en jornada parcial, tienen derecho al goce de vacaciones en los mismos términos de quienes laboran en jornada ordinaria. Se entiende por jornada parcial la que corresponde a un mínimo de cuatro (4) horas diarias.

ARTÍCULO 12. Del goce de vacaciones. Las vacaciones deben concederse por quien corresponde, oficiosamente o a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas.

De acuerdo con la norma transcrita, los servidores públicos tienen derecho a quince (15) días de vacaciones al cumplir un año de servicios, las cuales deben ser concedidas mediante acto administrativo de manera oficiosa o a petición del interesado, y deben ser pagas con al menos cinco (05) días de antelación a su disfrute.

ARTÍCULO 13. De la acumulación de vacaciones. Solo se podrán acumular vacaciones hasta por dos años, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidad del servicio.

ARTÍCULO 14. Del aplazamiento de las vacaciones. Las autoridades facultadas para conceder vacaciones podrán aplazarlas por necesidades del servicio. El aplazamiento se decretará por resolución motivada. Todo aplazamiento de vacaciones se hará constar en la respectiva hoja de vida del funcionario o trabajador.

ARTÍCULO 15. De la interrupción de las vacaciones. El disfrute de las vacaciones se interrumpirá cuando se configure alguna de las siguientes causales:

- a) Las necesidades del servicio;
- b) La 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;
- c) La incapacidad ocasionada por maternidad, o aborto, siempre que se acrediten en los términos del ordinal anterior;
- d) El otorgamiento de una comisión;
- e) El llamamiento a filas.

ARTÍCULO 16. Del disfrute de las vacaciones interrumpidas. 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.

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.

ARTÍCULO 17. De los factores salariales para la liquidación de vacaciones y prima de vacaciones. Para efectos de liquidar tanto el descanso remunerado por concepto de vacaciones como la prima de vacaciones de que trata este decreto, 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;

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P01-PL-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA:	21-02-2023
		Página 5 de 8	

- 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;
- e) Los auxilios de alimentación y transporte;
- f) La prima de servicios;
- g) La bonificación por servicios prestado.

En caso de interrupción de las vacaciones por las causales indicadas en el artículo 15 de este Decreto, el pago del tiempo faltante de las mismas se reajustará con base en el salario que perciba el empleado al momento de reanudarlas.

ARTÍCULO 18. Del pago de las vacaciones que se disfruten. 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.

De conformidad con la disposición transcrita, el servidor público deberá causar el periodo de vacaciones antes de efectuarse el correspondiente pago.

ARTÍCULO 20. De la compensación de vacaciones en dinero. Las vacaciones solo podrán ser compensadas en dinero en los siguientes casos:

- a) Cuando el jefe del respectivo organismo así lo estime necesario para evitar perjuicios en el servicio público, evento en el cual solo puede autorizar la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un año;
- b) Cuando el empleado público o trabajador oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces.

ARTÍCULO 21. Del 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.

ARTÍCULO 22. De los eventos que no interrumpen el tiempo de servicio. Para los efectos de las vacaciones, no se considera interrumpido el tiempo de servicio cuando la suspensión de labores sea motivada:

- a) Por incapacidad no superior a ciento ochenta días, ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo;
- b) Por el goce de licencia de maternidad;
- c) Por el disfrute de vacaciones remuneradas;
- d) Por permisos obtenidos con justa causa;

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P01-PL-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA:	21-02-2023
		Página 6 de 8	

e) Por el incumplimiento de funciones públicas de forzosa aceptación;

f) Por el cumplimiento de comisiones.

ARTÍCULO 24. De la prima de vacaciones. La prima de vacaciones creada por los Decretos-Leyes 174 y 230 de 1975 continuará reconociéndose a los empleados públicos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, en los mismos términos en que fuere establecida por las citadas normas.

De esta prima continuarán excluidos los funcionarios del servicio exterior.

ARTÍCULO 25. De la cuantía de la prima de vacaciones. La prima de vacaciones será equivalente a quince días de salario por cada año de servicio.

ARTÍCULO 28. Del reconocimiento y pago de la prima de vacaciones. La prima de vacaciones se pagará dentro de los cinco días hábiles anteriores a la fecha señalada para la iniciación del descanso remunerado.

ARTÍCULO 29. De la compensación en dinero de la prima vacacional. La prima de vacaciones no se perderá en los casos en que se autorizare el pago de vacaciones en dinero.

ARTÍCULO 30. Del pago de la prima en caso de retiro. Cuando sin haber disfrutado de sus vacaciones un empleado se retire del organismo al cual estaba vinculado por motivos distintos de destitución o abandono del cargo, tendrá derecho al pago de la correspondiente prima vacacional.

ARTÍCULO 31. De la prescripción de la prima vacacional. El derecho a percibir la prima vacacional prescribe en los mismos términos del derecho a vacaciones.

El decreto 1083 del 2015, en su ARTÍCULO 2.2.31.4 a la letra se lee. "(...) *Derecho a vacaciones.*

1. *Tanto los empleados públicos como los trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios.*

2. *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. (...)*

La Ley 995 de 2005, en su Artículo 1º preceptúa. "(...) ARTÍCULO 1º. Del reconocimiento de vacaciones en caso de retiro del servicio o terminación del contrato de trabajo. Los empleados públicos, trabajadores oficiales y trabajadores del sector privado que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado. (...)

4. DESARROLLO DEL PLAN

La implementación de la programación de las vacaciones comenzó a ejecutarse en el sistema SAP a partir del año 2020, para que fueran cargadas por la Dirección General, por cada Subdirector, Jefe de Oficina, Coordinadores de Grupo Área y Grupo, con lo cual se generaría que cada líder fuera el responsable directo de que en su dependencia no se produjeran cruces, y que no quedaran funcionarios sin programar periodos de vacaciones cumplidos.

	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P01-PL-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA:	21-02-2023
Página 7 de 8			

No obstante, teniendo en cuenta que se presentaron inconvenientes en el sistema SAP, debido a que algunas dependencias grabaron vacaciones duplicadas, o sin la verificación del cumplimiento del período presentándose algunos cruces, o sin reporte de vacaciones en cuadro Excel grabadas en SAP, se hizo necesario que el Grupo de Administración del Talento Humano sea el responsable de grabar las vacaciones con el reporte que se envíe en formato Excel por parte de las diferentes dependencias de la planta global del Instituto Nacional de Cancerología.

5. METAS

Las vacaciones están concebidas como una prestación social y como una situación administrativa, la cual consiste en reconocimiento en tiempo libre y en dinero a que tiene derecho todo empleado o trabajador oficial, por haber servido al Instituto durante un año (o seis meses para personal expuesto a alto riesgo).

El monto para pagar por este concepto se liquida con el salario devengado al momento de salir a disfrutarlas, y la meta es lograr que todos los funcionarios estén al día con los periodos cumplidos.

6. INDICADORES

Los Indicadores que miden el cumplimiento de metas con respecto a Vacaciones, son:

- Porcentaje de ocupación de la planta.
- Liquidación de Nómina: Oportunidad de liquidación de salario personal de planta.

7. CRONOGRAMA

Nombre de la actividad	Fecha de programación	Fecha de Cargue	Fecha de ejecución	Porcentaje de cumplimiento
Cargue de vacaciones en el sistema SAP, por el Grupo de Administración del Talento Humano	Febrero año 2024 a Enero año 2025	El plazo del cargue total en el sistema SAP es hasta el 28 de febrero de 2024	Programación de vacaciones del primero (01) de febrero/2024 al treinta y uno (31) de enero del siguiente año.	100% del cargue al final del mes de febrero de 2024.

8. RECURSOS

Tipo de recursos (talento humano, materiales, infraestructura)	Valor	Total
A010103001001 VACACIONES	\$2.891.206.000.00	\$2.891.206.000.00
A010101001010 PRIMA DE VACACIONES	\$1.903.764.000.00	\$1.903.764.000.00
A010103001003 BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN PLANTA	\$233.688.000.00	\$233.688.000.00
A010103001002 - INDEMNIZACIÓN VACACIONES	\$332.814.000.00	\$332.814.000.00
TOTAL		\$5.361.472.000

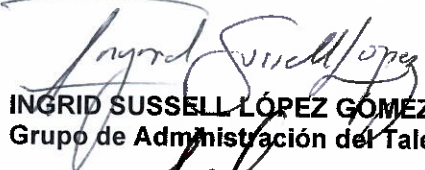
	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA ESE	CÓDIGO:	GTH-P01-PL-01
	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:	1
	PLAN ANUAL DE VACACIONES	VIGENCIA:	21-02-2023
		Página 8 de 8	

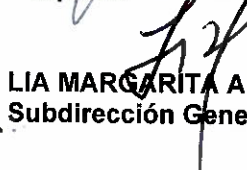
9. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo con el porcentaje de ocupación de la planta en cada mes, el cual varía dependiendo de la programación de vacaciones, lo mismo que de los ingresos y retiros.

10. APROBACIÓN

El presente Plan se encuentra aprobado en el acta institucional número No. 01 del 15 de enero de 2024.


INGRID SUSSELL LÓPEZ GÓMEZ
 Grupo de Administración del Talento Humano


LIA MARGARITA ALVAREZ PUENTE
 Subdirección General de Gestión Administrativa y Financiera

11. BIBLIOGRAFÍA

- Decreto Ley 1045 de junio 7 de 1978.
- Decreto 1083 de 2015.
- Ley 995 de 2005.

VERSIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DE ACTUALIZACIÓN	RESPONSABLE OYM
1	21-02-2023	Versión inicial del documento	Elizabeth Romero Rodriguez

"TODA VERSIÓN FÍSICA O ELECTRÓNICA DE ESTE DOCUMENTO SE CONSIDERA DOCUMENTO NO CONTROLADO"

ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Coordinadora	Cargo:	Coordinadora
Dependencia:	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Dependencia:	Grupo Área de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Dependencia:	Grupo Área de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
Fecha:	20-02-2023	Fecha:	21-02-2023	Fecha:	21-02-2023