



E.S.E  
HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN ANTONIO DE PADUA  
Salud Integral, Impacto Real

PLAN ANUAL DE VACACIONES

ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE  
PADUA LA PLATA HUILA  
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Fecha: 30/01/2025

Código: MAG-GTH-ATH-PL-004

Versión: 05

Página No: 1 de 12

# PLAN ANUAL DE VACACIONES

DOCUMENTO CONTROLADO

Salud Integral, Impacto Real

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



<b>PLAN ANUAL DE VACACIONES</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha:</b> 30/01/2025
	<b>Código:</b> MAG-GTH-ATH-PL-004
	<b>Versión:</b> 05
	<b>Página No:</b> 2 de 12

## INTRODUCCIÓN

Dado que las vacaciones son un descanso al que tiene derecho el colaborador con el fin de reducir el estrés ocasionado por el trabajo, de aumentar la productividad laboral y en aras de fortalecer la gestión en el talento humano de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila, se realiza el plan anual de vacaciones para la vigencia 2025, el cual permite organizar y presupuestar las vacaciones de los colaboradores de planta de la institución.

Con el plan de vacaciones se tendrá un control de la salida y el reintegro del funcionario, 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 en la operatividad del proceso. Con esto se pretende garantizar que todos los funcionarios puedan disfrutar sus vacaciones.

Esta planificación permite identificar el costo aproximado de las vacaciones de manera mensual, teniendo en cuenta que para la fecha no se ha fijado el incremento anual que hace el gobierno nacional para los empleados públicos. Además se debe tener en cuenta el coste de las vacancias en caso de que el colaborador necesite sustitución temporal.

De esta manera se evita la improvisación, ya que los funcionarios escogen la fecha del disfrute de sus vacaciones con anterioridad y ayuda a estar preparado para los eventos, controlables o no controlables que puedan afectar el cumplimiento del plan.


## MARCO LEGAL.

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Normas Constitucionales sobre garantías fundamentales de los trabajadores; Constitución Política Nacional, artículo 53.

----- *Salud Integral, Impacto Real* -----

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	<b>PLAN ANUAL DE VACACIONES</b>	Fecha: 30/01/2025
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: MAG-GTH-ATH-PL-004
		Versión: 05
		Página No: 3 de 12

- Decreto 3135 de 1968; "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 1045 de 1978; "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."
- Ley 995 de 2005; "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."
- Decreto 406 de 2006; "Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional."
- Decreto 1083 de 2015; "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública"

## VACACIONES.

Las vacaciones 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.

## TIEMPO.

Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a disfrutar de quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicio, salvo lo que disponga en normas o

————— *Salud Integral, Impacto Real* —————

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



<b>PLAN ANUAL DE VACACIONES</b>	<b>Fecha:</b> 30/01/2025
	<b>Código:</b> MAG-GTH-ATH-PL-004
	<b>Versión:</b> 05
	<b>Página No:</b> 4 de 12
<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b>	
<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

estipulaciones especiales. En los organismos cuya jornada semanal se desarrolle entre lunes y viernes, el sábado no se computara como día hábil para efectos de vacaciones.

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

### **PROCEDIMIENTO PARA CONCEDER VACACIONES.**

El procedimiento para conceder las vacaciones a los colaboradores será el siguiente:

- a) Las vacaciones son concedidas por el Gerente, en coordinación con la Oficina de Gestión de Talento Humano, mediante acto administrativo, de manera oficiosa o a petición del interesado, una vez se cumpla del derecho a disfrutarlas, las cuales se harán teniendo en cuenta la programación de vacaciones elaborada previamente.
- 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.

El valor correspondiente a vacaciones, el cual corresponde a la asignación salarial que se le cancela al funcionario por los días que permanece en vacaciones, podrá ser cancelado en la nómina del mes anterior al disfrute, o se le cancelara por reconocimiento y pago en el acto administrativo donde se concede las vacaciones, previa concertación entre el funcionario y el empleador. En el primer caso, el funcionario recibiría antes de salir a vacaciones todos los valores correspondientes a las vacaciones, prima de vacaciones y demás valores inherentes.

----- Salud Integral, Impacto Real -----

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



### VACANCIA TEMPORAL.

Es viable promover 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 remuneración señalada para el empleo que se desempeña temporalmente, mientras su titular lo 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.

### APLAZAMIENTO DE LAS VACACIONES.

El aplazamiento de las vacaciones ocurre cuando el jefe de la entidad o la persona delegada por este, habiendo otorgado las vacaciones, y sin que el servidor público haya iniciado el disfrute, las aplaza por razones del servicio. En tal caso, debe existir una justificación válida y escrita donde se especifique claramente la necesidad para efectos de la suspensión.

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

----- *Salud Integral, Impacto Real* -----



PLAN ANUAL DE VACACIONES	Fecha:	30/01/2025
	Código:	MAG-GTH-ATH-PL-004
	Versión:	05
	Página No:	6 de 12
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		

## INTERRUPCION 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, ordena mediante resolución motivada la suspensión del respectivo disfrute; siempre y cuando se configure alguna de las causales establecidas en la norma a saber:

- Por necesidad 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 este afiliado el colaborador.
- 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.


**Nota:** Cuando se trate de interrupción de vacaciones por necesidad del servicio, debe existir una justificación plena por la cual se solicita la suspensión. Dicha justificación debe estar plasmada en los considerandos donde se establezca la interrupción de las vacaciones. En caso de que no esté plenamente justificada la interrupción de las vacaciones, el funcionario deberá continuar el disfrute hasta su terminación.

En todo 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 gerente, y será coordinada por el Jefe de la oficina de Gestión de Talento Humano.

----- Salud Integral, Impacto Real -----

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	<b>PLAN ANUAL DE VACACIONES</b>	Fecha: 30/01/2025
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: MAG-GTH-ATH-PL-004 Versión: 05 Página No: 7 de 12

### COMPENSACION DE LAS VACACIONES EN DINERO.

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

- Cuando el gerente 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 (1) año.
- Cuando el empleado público o trabajador oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas al momento del retiro.
- La compensación en dinero de las vacaciones está prohibida, salvo en los casos taxativamente señalados en la ley.

Para los casos de la compensación en dinero de las vacaciones; así como para la suspensión de las vacaciones cuando se estén disfrutando, deberá presentarse una justificación precisa de los motivos por los cuales se realiza tanto la suspensión como la indemnización.

### PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO DE LAS VACACIONES.

Cuando sin existir aplazamiento no se hiciere uso de las vacaciones en la fecha señalada, el derecho a disfrutarlas o a recibir la respectiva compensación en dinero prescribe en tres (3) años, que se contarán a partir de la fecha en que se haya causado el derecho. La solicitud de vacaciones o el aplazamiento de las vacaciones interrumpen el término de prescripción, siempre que medie la correspondiente solicitud de vacaciones en forma escrita o el acto administrativo de aplazamiento. Solo podrá aplazar hasta las vacaciones correspondientes a dos (2) años de servicio y por las causas señaladas.

### RECONOCIMIENTO DE LAS VACACIONES NO CAUSADAS EN CASO DE RETIRO DEL SERVICIO.

Cuando una persona cese en sus funciones faltando treinta (30) días o menos para cumplir un año de servicios, tendrá derecho a que se le reconozcan y compensen en dinero las

----- Salud Integral, Impacto Real -----

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



**PLAN ANUAL DE VACACIONES**  
**ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA**  
**PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Fecha:	30/01/2025
Código:	MAG-GTH-ATH-PL-004
Versión:	05
Página No:	8 de 12

correspondientes vacaciones como si hubiera trabajado un año completo, o en forma proporcional al tiempo laborado.

**PRIMA DE VACACIONES.**

La prima de vacaciones será equivalente a quince (15) días de salario por cada año de servicio.

La prima de vacaciones se pagará dentro de los cinco (5) días hábiles anteriores a la fecha señalada para la iniciación del descanso remunerado o al momento de salir el funcionario a vacaciones de común acuerdo entre el Gerente y el funcionario.

La prima de vacaciones no se perderá en los casos en que se autorice el pago de vacaciones en dinero.

Cuando sin haber disfrutado de su periodo de 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 de vacaciones y vacaciones de manera proporcional al tiempo laborado.

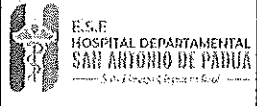
El derecho a percibir la prima vacacional prescribe en los mismos términos del derecho a vacaciones.

**BONIFICACION POR RECREACION.**

La bonificación por recreación se reconoce a los empleados públicos por cada periodo 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 periodo vacacional. Así mismo, se reconoce cuando se compensan las vacaciones en dinero.

— Salud Integral, Impacto Real —

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	<b>PLAN ANUAL DE VACACIONES</b>	Fecha: 30/01/2025
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: MAG-GTH-ATH-PL-004
		Versión: 05
		Página No: 9 de 12

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

#### **FACTOR SALARIAL PARA LIQUIDACION DE VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES.**

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

- a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo.
- b) Los incrementos de remuneración a los que se refieren los artículos 49 y 97 del decreto ley 1042 de 1978.
- c) Los gastos de representación.
- d) La prima técnica, si la hay.
- e) Los auxilios de alimentación y transporte.
- f) La prima de servicios.
- g) 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. Quince (15) días hábiles por cada año de servicio.
2. Quince (15) días de salario por concepto de prima de vacaciones.
3. Dos (2) días por bonificación especial de recreación.

————— *Salud Integral, Impacto Real* —————

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE VACACIONES		Fecha:	30/01/2025
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código:	MAG-GTH-ATH-PL-004
		Versión:	05
		Página No:	10 de 12

#### FORMULA PARA LIQUIDACION DE VACACIONES.

VACACIONES = (((Asignación básica mensual + Gastos de Rep. + Prima Técnica (si existe) + Sub. Alimentación + Aux. Transporte + 1/12 de Bonific. X Serv. + 1/12 de Prima de servicios)\*No de días)/30).

#### FORMULA PARA LIQUIDAR LA PRIMA DE VACACIONES.

PRIMA DE VACACIONES = (((Asignación básica mensual + Gastos de Rep. + Prima Técnica (si existe) + Sub. Alimentación + Aux. Transporte + 1/12 de Bonific. X Serv. + 1/12 de Prima de servicios)\*15)/30).


#### PROGRAMACION DE VACACIONES PARA LA VIGENCIA 2025.

Programación de vacaciones aprobado según Plan de Vacaciones para la vigencia 2025

CEDULA	NOMBRE	FECHA PROGRAMADA	OBSERVACIONES
36375751	Réinela Castillo de Vargas		
12271323	Édison Andrade Montaña		
36382027	Martha Liliana Vargas Falla		
36384035	Carolina Yasnó Gómez		
36375309	María Teresa Andrade Montaña		
36377470	Julia Inés Muñoz		
4895509	Armando Leiva Becerra		
4723364	José Noé Puyo Yasnó		
55189590	Danny Carolina Quintero López		
26526880	Marina Londoño Pulgarín		
36272664	Noralba Rosero Hurtado		
26522467	Sandra Constanza Ramón Ospina		
36379981	Lida Liliana Cuadros Vargas		
12276605	Héctor Eduardo Rodríguez Ramírez		
26521312	Alejandrina Becerra Hernández		
12270973	Rafael Luna Joyas		
12273952	Hernán Rodrigo Castro Cano		
1081394859	Nury Hernández Luna		

Salud Integral, Impacto Real

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	<b>PLAN ANUAL DE VACACIONES</b>		Fecha: 30/01/2025
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		Código: MAG-GIH-ATH-PL-004
			Versión: 05
			Página No: 11 de 12

36375070	Blanca Rubiela Quevedo		
51949571	Marlene Moreno Caviedes		
36382900	Maidynayiver Andrade Celis		
10538288	Gustavo Adolfo Fernández Martínez		
55130895	Ana Galina Delgado Intriago		
66920754	Esperanza Pascuas Guaca		
51773949	Liliana Cortes Albornoz		
36376283	María Nancy Herrera Peralta		
55155815	Myriam Mora Vera		
36169558	Luz Mery Fierro Ortiz		
20804231	Patricia Hernández Pérez		
26526979	Alicia Lozano Esteban		
36068310	María Edith Fiesco Cuchimba		
12271440	Marcos Ermides Embus Mánchala		
36130065	Susana Acosta Sánchez		

**OBSERVACIONES:** Las vacaciones serán concedidas durante la presente vigencia, teniendo en cuenta la necesidad de la entidad, y la fecha de cumplimiento de las mismas. En todo caso se revisara igualmente la viabilidad y justificación de conceder vacaciones en el mes de diciembre de 2025.


Pero en lo posible, se buscara un consenso y/o coordinación entre el empleado y la entidad, de tal manera que haya satisfacción entre las partes.

La programación de vacaciones para la presente vigencia se tendrá en cuenta en lo posible las necesidades de personal para cubrir las vacancias temporales del personal que su salida amerite colocar un reemplazo.

Se deberá establecer por parte de la Oficina de Gestión de Talento Humano, un indicador de medición del cumplimiento de este plan.


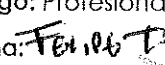
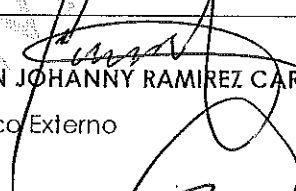
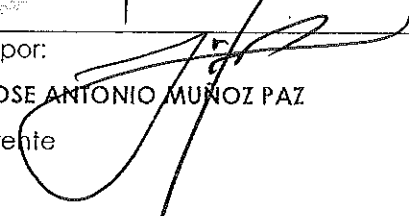
----- Salud Integral, Impacto Real -----

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

 <b>E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <small>Salud Integral, Impacto Real</small>	<b>PLAN ANUAL DE VACACIONES</b>	Fecha: 30/01/2025
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: MAG-GTH-ATH-PL-004
		Versión: 05
		Página No: 12 de 12

### CONTROL DE REVISIONES

VERSIÓN	FECHA	COMENTARIO
01	15-01-2021	Elaboración Primera Versión
02	24-01-2021	Actualización de acuerdo con normatividad vigente
03	11/01/2023	Actualización de acuerdo con normatividad vigente
04	29/01/2024	Actualización de acuerdo con normatividad vigente
05	30/01/2025	Actualización de acuerdo con normatividad vigente

Elaborado por: <b>Nombre: RAFAEL LUNA JOYAS</b> <b>Cargo: Técnico Operativo/JGTH</b> <b>Firma:</b> 	Fecha: 09/01/2025
Revisado por: <b>Nombre: Ing. NELSON FELIPE MERRADENTRO QUINTERO</b> <b>Cargo: Profesional Planeación Inst. (Agremiado)</b> <b>Firma:</b> 	Fecha: 17/01/2025
Revisado por: <b>Nombre: CHRISTIAN JOHANNY RAMIREZ CARDOZO</b> <b>Cargo: Asesor Jurídico Externo</b> <b>Firma:</b> 	Fecha: 21/01/2025
Aprobado por: <b>Nombre: JOSE ANTONIO MUÑOZ PAZ</b> <b>Cargo: Gerente</b> <b>Firma:</b> 	Fecha: 30/01/2025

*Salud Integral, Impacto Real*

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
 Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.