

Contraloría General de la República :: SGD 22-07-2022 19:51
Al Contestar Cíte Este No.: 2022EE0124894 Fol:1 Anex:0 FA:0
ORIGEN 81117-GERENCIA DEL TALENTO HUMANO / LUISA FERNANDA MORALES NORIEGA
DESTINO ANONIMO ANONIMO / CONTRALORIA
ASUNTO RESPUESTA A DERECHO DE PETICIÓN
OBS

2022EE0124894



81117
Bogotá D.C.

Señor(a)
ANÓNIMO N.N

Asunto: Respuesta Derecho de Petición Particular con Radicado 2022ER0102895 del 29/05/2022.

Cordial saludo,

En atención a la solicitud presentada en el sentido que se “modifique la fecha límite para enviar la programación de vacaciones”, es oportuno realizar algunas precisiones:

De conformidad con la normatividad vigente, toda persona tiene derecho a presentar peticiones, por motivos generales o particulares, para que sean resueltos por la autoridad competente dentro de “los quince (15) días siguientes a su recepción”¹.

Para el caso en particular, el peticionario solicita modificar el plazo límite para radicar las solicitudes de vacaciones por cuanto según su criterio lo establecido en el memorando respectivo “coarta la libre exposición y el derecho a la petición de las mismas al trabajador, esta (sic) perjudicando el servicio y efectividad del descanso”.

Sobre el asunto es oportuno recordar que el artículo 8° del Decreto Ley 1045 de 1978, establece que los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicio causado, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales. Así mismo indica la norma que en los organismos cuya jornada semanal se desarrolle entre lunes y viernes, el sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones.

Sobre el particular, la Gerencia del Talento Humano de la CGR en aras de velar por la guarda de los derechos laborales de los funcionarios de la entidad, expidió el

¹ Artículo 13 Ley 1755//2015

memorando 2022IE0006911 del 25/01/2022, por medio del cual se estableció el trámite a seguir por interesados y autoridad competente para la programación de vacaciones:

“2. (...) el funcionario procederá a solicitar a su jefe inmediato autorice el disfrute de sus vacaciones en el Formato de Solicitudes Relacionadas con Vacaciones GTH-01-PR-003-FR-001, para cualquiera de los meses del año. En el marco de lo anterior y teniendo en cuenta el plazo establecido en el siguiente numeral, el funcionario deberá evaluar la fecha en que procederá al disfrute de sus vacaciones con la debida antelación.

3. El jefe de la dependencia deberá remitir el consolidado de las solicitudes de programación de vacaciones de sus funcionarios, mediante el Formato de Reporte Mensual de Vacaciones, a más tardar el primer día hábil del mes anterior a la fecha de inicio del disfrute.

Lo anterior, a fin de garantizar que el pago de las mismas se surta en las condiciones establecidas en el artículo 18 de Decreto 1045 de 1978”. (subraye fuera del texto original)

(...)

4. Una vez se cuente con el reporte correspondiente, la Gerencia del Talento Humano, en ejercicio de su delegación procederá a expedir el acto administrativo correspondiente y a comunicarlo al funcionario solicitante, así como al jefe de la dependencia.”

Es decir que los funcionarios pueden disfrutar de sus vacaciones en la fecha que cada uno decida, previo visto bueno del jefe inmediato quien determina si de acuerdo con las necesidades del servicio es viable o no otorgar el visto bueno correspondiente. Una vez cumplido este trámite la Gerencia de Talento Humano expide el Acto Administrativo que autoriza el disfrute remunerado para ser gozado dentro del año siguiente a su causación².

De otra parte la Dirección de Gestión de Talento Humano comunicó a los funcionarios de la entidad el “cronograma liquidación nóminas CGR general y regalías vigencia fiscal 2022 e información de contactos y procedimientos para el reporte oportuno de novedades de personal”³, esto en cumplimiento del principio de publicidad, informando las fechas límites de radicación internas de novedades de personal las cuales tienen afectación presupuestal, para determinar las proyecciones de pagos con el fin de solicitar el PAC mensual así como hacer la solicitud oportuna ante el Sistema Integrado de información Financiera -SIIF- y de esta manera recibir las asignaciones presupuestal mensuales y efectuar los pagos conforme a los lineamiento legales⁴:

Para dar cumplimiento a las instrucciones impartidas por el Ministerio de Hacienda

² Artículo 12 del Decreto Ley 1045 de 1978

³ Memorando 2022IE0009780 del 02/02/2022,

⁴ Decreto 10687 de 2015

y Crédito Público, de solicitar el PAC para el pago de la Nómina, sobre el valor de la pre Nómina liquidada en el respectivo mes, en el memorando en comento se estableció que: *“Sin excepción las novedades de personal y de nómina ocurridas, reportadas y registradas entre la fecha de corte del registro de novedades para liquidación de la nómina del mes actual y hasta la fecha de cierre del mes siguiente, serán liquidadas en la nómina de éste último mes.”*

En concordancia con lo expuesto y en cumplimiento del deber establecido en el artículo 18 del Decreto Ley 1045 de 1978 el cual determina **que el valor correspondiente a las vacaciones deben ser pagado en su cuantía total por lo menos con cinco (5) días de antelación a la fecha señalada para iniciar el disfrute del descanso remunerado**, *“por ello todas las solicitudes de programación de vacaciones que conlleven pago, sin excepción, deberán ser radicadas en la Dirección de Gestión de Talento Humano en fecha límite el primer (1) día hábil del mes anterior a la fecha de inicio del disfrute ”*

Igualmente se debe recordar que para recibir el pago de la Bonificación de Recreación, reglado por el artículo 113 de la Ley 106/93, y que debe realizar la Entidad con una antelación no menor a cinco días al inicio de las vacaciones del funcionario⁵, este último cuenta con 10 meses desde su causación para programar las vacaciones, descontando el mes anterior a la fecha de inicio del disfrute remunerado para hacer la solicitud, tiempo considerable para consensuar con su jefe inmediato.

De esta manera, se evidencia como la Gerencia de Talento Humano en general y la Dirección de Gestión de Talento Humano en particular están obligadas a cumplir estrictamente con los mandatos legales que definen y limitan los procedimientos que deben cumplir estas dependencias, incluida la obligación legal de pagar las vacaciones como mínimo cinco (5) días antes del inicio del disfrute, lo cual unido a los términos establecidos por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público para la solicitud del PAC mensual para el pago de la nómina, hacen perentorio establecer los términos que se definieron en los memorandos expedidos por la Gerencia del Talento Humano.

Así las cosas, los funcionarios junto con sus jefes inmediatos deben acordar la fecha en que los primeros puedan acceder al disfrute de las vacaciones, para que tramiten su solicitud dentro de los términos establecidos y al obtener la autorización del disfrute puedan acceder a los demás beneficios económicos relacionados con el derecho a su descanso.

Finalmente se recuerda que el objeto de solicitar el disfrute de vacaciones es el tiempo de descanso para recargar energías y pasar tiempo de calidad con su núcleo familiar y no solo el de obtener un beneficio económico, como lo ha reiterado en

⁵ artículo [22](#), numeral 5, inciso 2o del Estatuto de Personal para Funcionarios de la Contraloría General de la República

varias oportunidades la Corte Constitucional, especialmente en la Sentencia C- 669-06 que estableció:

“Por tanto, las vacaciones no representan un simple derecho patrimonial libremente sustituible o negociable por el trabajador. En ellas se unen, como en un todo, descanso y remuneración, elementos que sólo excepcionalmente pueden escindirse, pues “el derecho fundamental al descanso exige la cesación en la prestación del servicio y no la simple retribución del mismo a través del pago de una compensación monetaria”.^[15] En consecuencia, el derecho del trabajador está en la posibilidad de disfrutar el descanso remunerado una vez cumplido el período correspondiente para acceder a él, lo que, a su vez, genera en el empleador el deber de programar y otorgar el correspondiente receso.^[16] De esta forma, tanto la acumulación de las vacaciones, como su compensación en dinero, son posibilidades restringidas y excepcionales, que sólo pueden darse dentro de los precisos límites de la normatividad laboral, pues la ley garantiza el derecho del trabajador a disfrutar, efectivamente, de sus vacaciones.^[17]”

Por último se recuerda que la Gerente de Talento Humano es la única autoridad competente, por delegación del Jefe de la entidad, para ordenar mediante la expedición del acto administrativo, la autorización para toda novedad o situación administrativa, sin que nadie pueda atribuirse dicha función.

Cordialmente,



LUISA FERNANDA MORALES NORIEGA
Gerente de Talento Humano

Aprobó: Luis Francisco Balaguera Baracaldo, Director de Gestión de Talento Humano.
Proyectó: Daniela Fernanda Gamboa Galvis, Profesional universitario D.G.T.H.
Archivo: TRD 81118-094-13 A.V.