BOGOTA, D.C.,

Doctor

**CARLOS FELIPE CÓRDOBA LARRATE**

**Contralor General**

Doctora

**LUISA FERNANDA MORALES NORIEGA**

**Gerente Talento Humano**

**REF: INTERRUPCIÓN/APLAZAMIENTO DE VACACIONES JUNIO/JULIO POR COVID**

Respetado señor Contralor:

Con sorpresa, recibimos la respuesta a la petición efectuada para que se permita la interrupción de las vacaciones programadas de antemano por algunos de nuestros compañeros, en razón a la imposibilidad fáctica de disfrutarlas por cuenta de las múltiples medidas restrictivas de la movilidad (más aún en carros particulares y en familia, pero también en otros medios de transporte) y actividades (hotelería, bares, restaurantes, discotecas, playas, parques, etc.).

Tales restricciones extremas están soportadas en diversos decretos de excepción que ha expedido el Gobierno Nacional, pero también en decretos y resoluciones de otras autoridades (locales y nacionales), que se constituyen en actos de autoridad, que impiden el efectivo disfrute de ese derecho.

Se ha reiterado que el aislamiento preventivo obligatorio y las restricciones de movilidad y desplazamiento **NO SON VACACIONES**”. Y no lo pueden ser precisamente porque esas medidas restrictivas, derivadas de esos actos de autoridad NO le permiten al trabajador y a su familia disfrutar del derecho inalienable de las vacaciones.

La solicitud suscrita por las organizaciones sindicales se fundamentó no solo en lo dispuesto en los decretos que adoptaron la declaratoria de EMERGENCIA SANITARIA Y ECONÓMICA, de AISLAMIENTO PREVENTIVO OBLIGATORIO y de restricción de movilidad y desplazamiento intermunicipal, nacional o internacional sino en la Resolución Reglamentaria 161 de 2012, VIGENTE, que hace referencia precisa a que el funcionario al cual se le haya concedido vacaciones sólo podrá interrumpir “…*su disfrute, excepto por eventos de caso* ***fortuito o fuerza mayor*** *debidamente comprobados, soportados y autorizados por la Gerencia del Talento Humano. ...*”. (Negrilla fuera de texto).

De manera acertada en la respuesta dada por la Gerencia del Talento Humano se resalta que en el último acuerdo laboral se dispuso que **“Los funcionarios que tengan el derecho causado, podrá de manera excepcional, solicitar su disfrute en fechas diferentes” …” Por razones de fuerza mayor o caso fortuito”**.

Con fundamento en lo anterior, no se entiende bien porqué se pretende inaplicar no sólo lo dispuesto tanto en la referida resolución, como en las normas superiores (Decretos Legislativos de Emergencia) y más grave, lo preceptuado en el Acuerdo Laboral, que es de carácter **OBLIGATORIO** para las partes.

Es decir, los trabajadores, que con anterioridad a la declaratoria de la pandemia hayan programado el disfrute de sus vacaciones podrán hacer uso del derecho de interrumpir el disfrute de las vacaciones sustentando su solicitud no solo en la Resolución Reglamentaria de marras, sino en los Decretos Legislativos que establecen aislamiento preventivo obligatorio y restricciones a la movilidad intermunicipal, nacional e internacional.

En el Código Civil se preceptúa de manera precisa “*ARTICULO 64. FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO. Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto o que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos,* ***los actos de autoridad*** *ejercidos por un funcionario público, etc*”).

La administración cita de manera adecuada esta norma cuando considera fuerza mayor a “los actos de autoridad”. Esto es, las decisiones de dichas autoridades que impiden el ejercicio de un derecho. Y precisamente en tiempos de pandemia que, como se nos ha reiterado, **NO SON VACACIONES** y por lo tanto hace nulo el derecho al disfrute de las vacaciones.

Así las cosas, consideramos absolutamente infundadas los argumentos expuestos para negar LA POSIBILIDAD de que los funcionarios que así lo soliciten, invocando la imposibilidad fáctica de disfrutar de sus vacaciones debido a las medidas restrictivas de todo orden impuestas mediante decretos y otros actos de autoridad.

La Corte Constitucional en Sentencia C-598/97 Expresó “*Las vacaciones constituyen un derecho del que gozan todos los trabajadores, como quiera que el reposo es una condición mínima que ofrece la posibilidad de que el empleado renueve la fuerza y la dedicación para el desarrollo de sus actividades. Las vacaciones no son entonces un sobre sueldo sino un derecho a un descanso remunerado”.*

La forma que ese descanso adopte **NO ES** del resorte de la Gerencia del Talento Humano, si hay o no desplazamiento intermunicipal, nacional o internacional corresponde al fuero interno del trabajador y mal hace la Administración en adoptar de manera UNILATERAL como mecanismo para enfrentar la pandemia la equivocada y errónea medida de “enviar” a vacaciones a los trabajadores cuando lo acordado el 19 de marzo de 2020 es totalmente lo contrario.

Cordialmente,

**CARLOS SAAVEDRA ZAFRA CLAUDIA BONILLA DE LA TORRE**

**Presidente Ascontrol Secretaria General ASDECCOL**

**MAURICIO BERMEO**

**Presidente SintraCGR**