

APORTE DESDE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO - A LAS VACACIONES COLECTIVAS DECRETADAS Y SU RESPECTIVO DISFRUTE EN TIEMPO DE PANDEMIA.

Buenas tardes estimados compañeros INFOTEP.

Atte: Profesional de Talento Humano

En atención a su comunicado VAF-GTH-CI-034- Asunto: Vacaciones Colectivas

Me permito presentar algunas consideraciones a fin de que sean tenidas en cuenta:

Conocedor de:

Concepto 20126000046681 26 de marzo de 2012.

“(…) Así mismo, de las normas citadas, se desprende que los jefes de las entidades o en quien se delegue la competencia, tienen la facultad para conceder, aplazar, interrumpir o programar vacaciones colectivas, cuando las necesidades del servicio, así lo indiquen.

En este orden de ideas, siempre que la administración garantice el disfrute del descanso del empleado, se está dando cumplimiento a la finalidad de las vacaciones; en cuanto a la viabilidad de que se programen de forma colectiva, no se encuentra impedimento jurídico, en razón a que las normas lo permiten teniendo en cuenta las necesidades del servicio

PRIMERO: En aras de buscar un equilibrio y evitar riesgos en la prestación del servicio, desde la oficina de control interno considera importante analizar las siguientes situaciones.

Revisando lo definido el numeral 4º. de la Circular 021 de 2020 emanada de Mintrabajo. :

4. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas: El trabajador tiene derecho a un descanso remunerado por haber prestado sus servicios durante un (1) año de servicio, consistente en quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, de conformidad con lo señalado en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

Asimismo, se pueden otorgar vacaciones a los trabajadores antes de causar el derecho, lo cual se conoce como *vacaciones anticipadas*. De otra parte, los empleadores pueden fijar *vacaciones colectivas* de sus trabajadores, inclusive sin que ellos hayan cumplido el año de servicios, para lo cual se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Las vacaciones deben ser remuneradas al trabajador con el salario que devengue al momento del disfrute.
2. El trabajador no podrá exigir que se le asigne un nuevo periodo de vacaciones luego de cumplir el año de trabajo.

En cuanto a las *vacaciones colectivas*, el empleador puede dar aviso de ellas, con el fin de contrarrestar bajas de producción o ingresos, como situaciones derivadas de la emergencia sanitaria o en caso de que se ordenen medidas de aislamiento obligatorias por parte del Gobierno nacional, como estrategia de mitigación ante el COVID-19.

De acuerdo con lo anterior y debido a la situación actual aquí descrita, los trabajadores y empleadores, podrán acordar en cualquier momento el inicio del disfrute de vacaciones *acumuladas, anticipadas o colectivas* para enfrentar adecuadamente la etapa de contingencia del COVID -19.

La anterior instrucción cierre diciendo que “De acuerdo con lo anterior y debido a la situación actual descrita, los trabajadores y empleadores podrán acordar en cualquier momento el inicio del disfrute de vacaciones acumuladas, anticipadas o colectivas para enfrentar adecuadamente la etapa de contingencia del Covid-19.

Así las cosas - considero que no se realizaron los análisis o concertaciones debidas para decretar las vacaciones colectivas de hoy para Hoy.

- **No obstante lo anterior - no sé si se ha informado o se tiene previsto interrumpir algunas de las vacaciones otorgadas mediante Resolución N0. 064 del 29 de Mayo de 2020.**

Segundo: Se observa bajo Nivel de Planeación en el proceso de Notificación de las vacaciones colectivas, toda vez que se el oficio tiene fecha 16 de Junio de 2020, y en la misma fecha fue enviado a los correos de los funcionarios públicos. – No obstante – ningún fue notificado con anticipación.

Indicando: Los siguientes funcionarios disfrutarán sus vacaciones desde el martes 16 de junio hasta el miércoles 08 de julio inclusive.

- **Siendo la fecha de Hoy -16 de Junio de 2020. Fecha de envío el correo.**

INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 12 DEL DECRETO 1045 DE 1978

Fechas en las cuales se reconoce y factores para tener en cuenta para su liquidación

De acuerdo con el artículo 12 del Decreto Ley 1045 de 1978, los empleados tienen derecho a disfrutar de sus vacaciones dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho y pueden ser concedidas de oficio o a petición de parte; así mismo, en el artículo 18 de la misma disposición se señala que el valor correspondiente a las mismas 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.**

TERCERO: Sería importante que desde la oficina de talento humano, se revisen las obligaciones y compromisos de las áreas o dependencias, conforme al momento que vive la institución y el mundo entero, relacionado con el COVID -19. Así como las necesidades y restricciones o limitaciones que se presentaron desde marzo a la fecha – que requieren continuidad de la prestación del servicio – no obstante todos nos encontramos aprendiendo a trabajar desde casa. Y para algunos procesos puede resultar traumático, salir de vacaciones en este tiempo de cierre de semestre.

Recomiendo a la profesional de talento humano y a la alta dirección revisar los siguientes temas:

- **MATRICULAS ADMISIONES Y REGISTRO:**

Estado de cierre de procesos de matrículas académicas y financieras I-2020

Estado de Créditos Otorgados.

Estado de reporte de notas de docentes

Estado de Reporte Snies y Spadies.

Entre otros temas.

- **PROCESO CONTABLE Y PRESUPUESTAL:**

Sería importante considerar por parte de talento humano y la alta dirección- no enviar a vacaciones colectivas de forma simultánea al contador y al jefe de presupuesto.

PLANES DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL POR CONSOLIDAR.

A la fecha se encuentra en proceso la consolidación del plan de mejoramiento por procesos – que se viene trabajando con apoyo de calidad, de los procesos Dirección Académica, Talento Humano y Vicerectoría Administrativa. Sería importante cerrar este ciclo por cada uno de los responsables antes del disfrute de las vacaciones.

EL PERSONAL DOCENTE.

Analizar el estado de entrega de notas y actividades de cierre de semestre académico I-2020 y demás pertinentes. No obstante sabemos que existieron limitantes durante dicho periodo por la no presencialidad.

CUARTO: Propongo a la alta dirección analizar la posibilidad de aplazar las vacaciones del Asesor de Control Interno, toda vez que existen unas obligaciones de ley, para el cierre del semestre e inicio del mes del Julio de 2020.

Informes control interno que deben ser trabajados, consolidados y publicados en el mismo periodo que definieron como época de vacaciones

- INFORME SEGUIMIENTO PLAN MEJORAMIENTO CGR
- EVALUACIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO- FORMATO QUE ES PRIMERA VEZ QUE SE ESTA APLICANDO Y REQUIERE ATENCION.
- INFORME SEGUIMIENTO PLAN MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL
- INFORME EKOGUI- De información litigiosa ekogui, de que trata el artículo 2.2.3.4.1.14 del Decreto 1069 de 2015.
- SEGUIMIENTO SIGEP
- Entre Otros.

Finalmente sería importante revisar proceso por proceso y sus responsables, las obligaciones y compromisos existentes previo al envío del disfrute efectivo de vacaciones colectivas.

Si al personal o funcionarios se les informara con anticipación de que a partir del 16 de Junio iniciaría el disfrute de vacaciones – este tendría tiempo para coordinar sus actividades y dejar todo organizado o por lo menos en un avance significativo que no impida la prestación del servicio. Es decir desde talento humano – se impartiría la instrucción del alistamiento para el disfrute de vacaciones.

Sin otro particular

ANDRES AVELINO MEZA VILLARREAL
ASESOR DE CONTROL INTERNO.