

Doctor

JUAN MANUEL SANTOS C.

Presidente de la República

Doctor

MAURICIO CARDENAS S.

Ministro de Hacienda y Crédito Público

Doctor

LUIS EDUARDO GARZON

Ministro de Trabajo

Doctor

SIMON GAVIRIA MUÑOZ

Director

Departamento Administrativo de Planeación Nacional

Doctora

LILIANA CABALLERO

Directora

Departamento Administrativo de la Función Pública

## **ref/ presentación de Pliego de Solicitudes/15**

Atentamente, con fundamento jurídico en el artículo 55 Constitucional, el Convenio 151 y el Decreto 160/14, artículo 7°, presentamos el Pliego de Solicitudes anexo, para su Negociación Colectiva de ámbito general o de contenido común.

El Pliego es el resultado de un proceso democrático de elaboración, participación y adopción colectiva por todas las Confederaciones y Federaciones sindicales de empleados públicos del País; además, el proyecto de Pliego fue publicitado en la red por las Confederaciones y Federaciones el 14 de octubre/14, para consideración y aportes de todos los Empleados, y también fue ratificado en el VII Encuentro Nacional Estatal realizado en Bogotá durante los días 12 y 13 de febrero/15.

La primera experiencia de Negociación colectiva de derecho se inició con el Pliego que presentamos el 7 de febrero/13 y concluyó con el Acuerdo Colectivo Nacional suscrito en la Casa de Nariño el 16 de mayo/13.

La Comisión Negociadora Sindical estará integrada por dos -2- Representantes de cada Federación y Confederación, con el acompañamiento de la ISP, complementada por los Negociadores de los Capítulos Especiales de FECODE, Rama Judicial, Universidades con Subcapítulos de empleados Docentes y de Administrativos; Mujeres, Empleados Penitenciarios y Sector Salud. Estos Capítulos Especiales, coordinados con la Mesa General, serán negociados en sendas Mesas de Negociación especializada, por las respectivas Organizaciones sindicales representativas, para regular los aspectos propios, respetándoseles los Acuerdos, Convenios y Derechos existentes, conforme a lo especial de su régimen Salarial, Prestacional, de Carrera y garantías sindicales, con aplicación de los Principios de Progresividad, no regresividad ni menoscabo y de Favorabilidad.

Intervendrá como Asesor Jurídico el Doctor Jairo Villegas Arbeláez.

Al Pliego se le anexa el Proyecto de Decreto sobre Negociación Colectiva.

Cordialmente:

L.ALEJANDRO PEDRAZA JULIO ROBERTO GOMEZ LUIS MIGUEL MORANTES

**Presidente CUT**

**Presidente CGT**

**Presidente CTC**

LUIS A.GRUBERT I.

PERCY OYOLA P.

WILLIAM REYES

**Pres.FECODE**

**Presidente UTRADEC**

**Pres.FENALTRASE**

JORGE I. PEÑA

RICARDO DIAZ R.

RAUL E.GOMEZ

**P.FECOTRASERVIPUBLICOS**

**Pres.UNETE**

**Pres.FENASER**

Bogotá, febrero 26/15.

#### **PLIEGO NACIONAL DE SOLICITUDES 2015:**

##### **CONFEDERACIONES Y FEDERACIONES SINDICALES**

Que las Confederaciones: CUT, CGT y CTC y las Federaciones Sindicales de Empleados Públicos: FECODE, UTRADEC, FENALTRASE, UNETE, FECOTRASERVICIOSPUBLICOS y FENASER, con el acompañamiento de la ISP a través de Juan Diego Gómez y la Asesoría Jurídica del Doctor Jairo Villegas Arbeláez, presentan al Gobierno Nacional para su Negociación Colectiva de ámbito general o de contenido común, con fundamento en el numeral 1° y párrafo del artículo 7° del Decreto 160 de 2014.

El Pliego es el resultado de un proceso democrático de elaboración, participación y adopción colectiva por todas las

Confederaciones y Federaciones sindicales de empleados públicos del País; además, el proyecto de Pliego fue publicitado en la red por las Confederaciones y Federaciones el 14 de octubre/14, para consideración y aportes de todos los Empleados, y también fue ratificado en el VII Encuentro Nacional Estatal realizado en Bogotá durante los días 12 y 13 de febrero/15.

#### **PLIEGO GENERAL Y CAPÍTULOS ESPECIALES:**

El Pliego de Solicitudes tiene un alcance de carácter general complementado integralmente por los respectivos Pliegos correspondientes a los Capítulos Especiales de FECODE, Rama Judicial, Universidades con Subcapítulos de empleados Docentes y de Administrativos; Mujeres, empleados Penitenciarios y Sector Salud. Estos Pliegos y Capítulos Especiales, coordinados con la Mesa General, serán negociados en sendas Mesas de Negociación especializada, por las respectivas Organizaciones sindicales representativas, para regular los aspectos propios, respetándoseles los Acuerdos, Convenios y Derechos existentes, conforme a lo especial de su normatividad y régimen Salarial, Prestacional, de Carrera y garantías sindicales, con aplicación de los Principios de Progresividad, no regresividad ni menoscabo y de Favorabilidad.

#### **NEGOCIACION COLECTIVA Y COMPARECENCIA POR COORDINACION DE LAS AUTORIDADES CON COMPETENCIA CONSTITUCIONAL:**

En cumplimiento del Principio Constitucional y Legal[1] de Coordinación de las Autoridades entre las que está distribuida la Competencia Constitucional, la Negociación Colectiva se adelantará con el Gobierno Nacional y además con la colaboración en los respectivos asuntos, según su Competencia y comparecencia personal y directa, de los Comisionados integrantes de la Comisión Nacional del Servicio Civil, del Fiscal General de la Nación, del Contralor General de la Nación, del Procurador General de la Nación, del Presidente del Congreso y del Defensor del Pueblo.

#### **FORTALECIMIENTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

El Gobierno Nacional se compromete a implementar una política pública sobre función pública, que priorice los siguientes aspectos:

a. una Función pública ejercida mediante organismos públicos y con personal dedicado institucionalmente a ello, vinculado con pleno respeto de la formalidad laboral y el trabajo decente. Se proscibirá la privatización y se avanzará en una política de recuperación paulatina de los que hoy lo están, garantizando el empleo del mérito como principio.

b. El respeto al medio ambiente.

c. Un servicio público de calidad en lo sustancial más que simplemente en las formalidades procedimentales;

d. El fortalecimiento de la inspección laboral cuantitativa y normativamente.

e. La lucha contra la corrupción.

\* \* \*

## **CAPITULO I.**

### **PLANTAS DE EMPLEO:**

#### **I.1. PLANTA DE EMPLEOS NECESARIA Y DESMONTE DE LA NOMINA PARALELA CON LABORALIZACION DE LOS CONTRATISTAS:**

El Presidente de la República desarrollará una Política Pública en materia de Plantas de Empleos, y al efecto, durante el trámite de la Negociación expedirá los Decretos, Directivas y Actos, para generar que las Entidades tengan la Planta de Empleo necesaria y desmonten la Nómina Paralela laboralizando en Planta a los actuales Contratistas, sin solución de continuidad.

## **I.2.REFORMA DE PLANTAS:**

El Gobierno Nacional expedirá Decreto:

a) para la cumplida ejecución de la norma legal por la cual se consagra que las Entidades "deberán mantener actualizadas las Plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de la funciones a su cargo", con estricto cumplimiento de las Sentencias de la Corte Constitucional C-614/09 y C-171/11;

b) para reglamentar la Reforma de Plantas de empleo, a fin de garantizar el derecho de Representación y participación de las organizaciones sindicales para conocer los estudios, planes de reforma y proponer;

c) para que en la reforma de Plantas se Reglamente el principio Constitucional y Legal de Coordinación entre las Autoridades Públicas con Competencia concurrente dentro del procedimiento complejo, por ejemplo: de estudio técnico/proyecto de reforma (Entidad), su aprobación funcional (DAFP), su viabilidad presupuestal (Presupuesto MinHacienda) y la expedición del Acto de aprobación o de adopción (Ejecutivo);

d) para reducir el número de grados en los distintos Niveles de empleo estableciendo similitud o equivalencia por aumento en dos grados; y,

e) sin afectar derechos de los empleados y con el propósito de mejorar su Grado salarial, para superar la saturación o disfuncionalidad según la cual, empleos del Nivel Técnico devengan menos que empleos del Nivel Asistencial, y empleos del Nivel Profesional ganen menos que empleos del Nivel Técnico.

### **I.3.SUSPENSION DEL ARTÍCULO 92 DE LA LEY 617/00 SOBRE PLANTAS DE EMPLEOS:**

I.3.1.El Gobierno Nacional incluirá en Proyecto de Ley, una norma para derogar y/o suspender por cinco -5- años la aplicación del artículo 92 de la Ley 617 de 2000 que prohíbe el crecimiento de las Plantas de Personal en valores reales.

I.3.2.El Gobierno Nacional en el Proyecto de Ley por la cual se adopta el Plan de Desarrollo, incluirá como política pública el desmonte de las "nóminas paralelas" o de cualquier forma de deslaboralización, Contratación, tercerización o intermediación en la Función Pública, y por la ampliación y actualización de las Plantas de Personal como expresión del Trabajo digno y decente en la Administración Pública, respetando la continuidad de los actuales Contratistas.

I.3.3.Revisión de la Ley 617/00: El Gobierno Nacional modificará el carácter fiscalista de la ley 617/00 y sus efectos fiscales para hacer posible el proceso de equilibrio entre inversión y funcionamiento. Para tal efecto presentará al Congreso de la República un proyecto de Ley por medio del cual se modifique el artículo 3, inciso 1, y los artículos 4, 6, 8, 9, 10, 12, 19, 26, 77 inciso 3 (relativo a las cooperativas de trabajo asociado), y 88.

\* \* \*

## **CAPITULO II.**

### **EMPLEO DIGNO/DECENTE Y CARRERA ADMINISTRATIVA:**

## **II.1.PACTO NACIONAL POR EL EMPLEO DIGNO/DECENTE Y LA CARRERA ADMINISTRATIVA:**

El Presidente de la República convocará a los Partidos políticos, a los Presidente de Senado y Cámara, a los Presidentes de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, al Procurador, Contralor, Fiscal General de la Nación y Defensor del Pueblo, para un Pacto Nacional por el empleo público digno/decente/laboralizado con proscripción de las "nóminas paralelas" y por la aplicación plena del sistema de selección por concurso de mérito.

El Gobierno Nacional y las Confederaciones/Federaciones sindicales de empleados públicos serán promotores y garantes.

\* \* \*

## **CAPITULO III.**

### **EMPLEO TEMPORAL, CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE PRESTACION DE SERVICIOS:**

#### **III.1.PROYECTO DE LEY SOBRE CARRERA ADMINISTRATIVA PARA TEMPORALES:**

**III.1.1.** El Gobierno Nacional presentará Proyecto de Ley o Reglamentará y ejecutará una política pública sobre el carácter excepcionalísimo del empleo Temporal, restringiéndolo en su número hasta el 1% del número de empleos de la Planta de carácter permanente.



**III.1.2.**El Gobierno Nacional presentará Proyecto de Ley aplicable para todas las formas de temporalidad, con el objeto de precisar que los empleos Temporales pertenecen a la Carrera, deben ser seleccionados por Concurso y formar parte de Listas de elegibles de carácter especial propias de su naturaleza Temporal, para proveer empleos Temporales en distintos tiempos y Entidades, dentro de una política de Profesionalización y mérito compatible con el carácter temporal de la función.

**III.2. PROYECTO DE LEY SOBRE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE PRESTACION DE SERVICIOS:**

**III.2.1.** El Gobierno Nacional Reglamentará y ejecutará una política pública sobre el carácter excepcionalísimo del Contrato de prestación de servicios o de cualquier otra forma de vinculación por subcontratación, tercerización, o de exclusión de la relación laboral de empleo público, restringiéndolo en su número hasta el 1% del número de empleos de la Planta de carácter permanente.

**III.2.2.**El Gobierno Nacional presentará Proyecto de Ley para consagrar el sistema de selección objetiva por mérito y un Banco Nacional de Contratistas, para la excepcionalísima figura del Contrato Administrativo de Prestación de servicios, operado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para la profesionalización y mérito.

**III.3.BANCO NACIONAL DE CANDIDATOS A EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO-REMOCION**

Sin perjuicio de los márgenes de Discrecionalidad del Nominador, el Gobierno Nacional expedirá Decreto por el cual organice el Banco Nacional de Candidatos a cargos de Libre nombramiento-

remoción en empleos de nivel Nacional y Territorial, con base en el mérito, capacidad y experiencia, previo proceso de selección objetiva por un organismo técnico, especializado, profesional e independiente, con el apoyo del Departamento Administrativo de la Función Pública.

**Parágrafo común.**

En los Procesos de selección por mérito de que tratan los numerales anteriores, se aplicará rigurosamente la objetividad, de manera tal que la prueba de Entrevista debe obedecer a criterios técnicos previamente determinados y de valoración motivada que no exceda del 5%, todo lo cual será grabado.

\* \* \*

**CAPITULO IV**

**EMPLEADOS TERRITORIALES:**

**IV.1.PRIMAS: DE SERVICIOS U OTRA DENOMINACION y BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS, EMPLEADOS TERRITORIALES: CONTINUIDAD Y RECONOCIMIENTO**

Durante la Negociación, en la Mesa de Negociación, se convendrá el texto y se expedirá un Decreto por el cual el Gobierno Nacional:

**a)** reconozca la Prima de servicios, la Bonificación por servicios prestados y otros factores salariales, en el número de días y cuantía en que hubieren sido reconocidos por Actos de

Autoridades Territoriales, para empleados territoriales, garantizando su aplicación a los actuales y a los nuevos empleados públicos del respectivo Territorio;

**b)**garantice el respeto a la presunción de legalidad y ejecutoriedad de los Actos administrativos proferidos por Autoridades Territoriales;

**c)**reconozca la Bonificación por servicios prestados para los empleados Territoriales que carecen de ella, en las mismas condiciones existentes para los empleados públicos del orden Nacional.

#### **IV.2.COMPENSACION POR SATURACION EN ESCALA SALARIAL:**

El Gobierno Nacional expedirá Decreto especial para los Empleados Territoriales, estableciendo como compensación un porcentaje equivalente al que dejan de percibir los empleados cuyo grado salarial esté saturado o en el techo del límite fijado por Decreto del Gobierno Nacional.

#### **IV.3.PROYECTO DE LEY DE CARRERA EN LAS CONTRALORÍAS TERRITORIALES:**

El Gobierno Nacional concertará con el Consejo Nacional de Contralores y las Federaciones Sindicales y representantes de los Sindicatos de Contralorías Territoriales, el texto de un Decreto sobre Carrera en las Contralorías Territoriales, comprometiéndose el Gobierno Nacional a presentar Proyecto de Ley de Facultades extraordinarias al Presidente de la República para la adopción de la Carrera.

\* \* \*

## **CAPITULO V**

### **CARRERA ADMINISTRATIVA:**

#### **V.1. OFERTA PUBLICA DE EMPLEO:**

El Gobierno Nacional expedirá durante la Negociación, previa coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil y las Confederaciones/Federaciones sindicales, Decreto Reglamentario para la cumplida ejecución de la Ley en materia de Oferta Pública de empleo, así:

1º) Regular los tiempos y el procedimiento obligatorio y perentorio en términos o plazos, en todo caso no superior a un mes, que debe observar toda Entidad para cumplir la obligación de efectuar la Oferta Pública de Empleo ante la CNSC y la Convocatoria, así como la provisión Presupuestal, el pago de la Entidad a la CNSC y la obligación de toda Entidad de publicar mensualmente en su página Web, una relación de empleos vacantes en forma definitiva y su respectiva OPEC indicando fecha.

2º) Con criterio de eficiencia, el mencionado Decreto dispondrá que el Departamento Administrativo de la Función Pública, coordine anualmente la negociación con la CNSC sobre el costo de los concursos, acumulando la oferta pública de empleo existente en cada bimestre de cada año.

Sin perjuicio de lo anterior, se establecerá un cronograma de urgencia para recuperar el tiempo perdido por las OPECs no realizadas, a fin de actualizarlas a las vacantes definitivas existentes. Para los efectos, se determinarán los siguientes

plazos perentorios: para actualizar la OPECs 1 mes y para coordinar el costo, financiación y concluir la negociación sobre la realización de los concursos 2 meses.

3°) Procedimiento:

-Cuando ocurra vacante definitiva en empleo de carrera, la Entidad respectiva la reportará a la CNSC dentro de los 5 días siguientes, para que la CNSC verifique si existe en Banco de Lista de Elegibles o en Lista de Elegibles algún opcionado que cumpla los requisitos para ejercer dicho empleo.

-La CNSC contará con 10 días para remitir la Lista de elegibles aplicable al empleo de que se trate.

-Si dentro de los 10 días siguientes al reporte de la vacante definitiva a la CNSC, ésta no responde o respondiére que no existe opcionado con los requisitos del empleo, la Entidad deberá proceder a aplicar los criterios y ponderaciones establecidas por la CNSC para realizar preferentemente Encargos de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

-En caso de empate, se aplicarán criterios de mérito demostrables, y fijados previamente mediante procedimiento interno de la entidad.

Excepcionalmente y sólo en los casos en que el empleo no pueda ser provisto en forma definitiva, ni por Encargo, se procederá residualmente a proveerlo mediante Nombramiento provisional aplicando un orden de experiencia de antiguos Contratistas.

**V.2.CONCURSO DE ASCENSO: PROYECTO DE LEY**

El Gobierno Nacional presentará al Congreso, Proyecto de Ley de Facultades Extraordinarias para expedir Decreto mediante el cual se consagre el Concurso de Ascenso por mérito dentro del régimen común de carrera regulado por la Ley 909 de 2004, los Sistemas Específicos y los Regímenes Especiales, aplicable a los empleados inscritos en carrera: ya seleccionados por mérito, calificados anualmente, capacitados y con experiencia, mediante la reserva del 30% de los empleos en vacancia definitiva.

### **V.3.COORDINACION ENTRE AUTORIDADES:**

El Presidente de la República expedirá Directiva Presidencial, o Circular Conjunta con el Procurador General de la Nación, el Contralor General de la República y la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los siguientes aspectos:

a) Cumplimiento y efectividad de la Carrera Administrativa, la garantía de Estabilidad, el ingreso mediante Concurso de mérito, la igualdad de género, la Movilidad por Cuerpos profesionales y Cuadros funcionales, la Capacitación, el Bienestar e Incentivos;

b) Respeto y efectividad del Derecho Preferencial al Encargo de los Empleados inscritos en Carrera;

c) Cumplimiento efectivo, determinando plazos precisos, de las Sentencias de la Corte Constitucional C-614/05 y C-171/12 sobre desmonte de las Plantas Paralelas o tercerizadas o deslaboralizadas, y el consecuente proceso de laboralización mediante la ampliación de las Plantas de Empleos y la incorporación de los actuales Contratistas;

d) Fijar plazo perentorio de 1 mes para que las entidades den cumplimiento del deber legal de realizar las Ofertas Públicas de Empleo como imperativo inmediato y requisito previo esencial para efectuar Encargos preferenciales o Nombramientos

Provisionales, y a la Comisión Nacional del Servicio Civil de convocar los Concursos. Determinar que en lo sucesivo, cada entidad debe realizar el reporte de toda vacante como parte de la Oferta Pública de Empleo, dentro de los 5 días siguientes a la ocurrencia de la vacante definitiva;

e) Expedir directiva presidencial mediante la cual se instruya al DAFP para que coordine bimensualmente la negociación con la CNSC con miras a reducir los costos de los concursos públicos para proveer las vacantes definitivas. Determinar que, una vez el DAFP concluya la negociación con la CNSC, proceda a distribuir el gasto para cada entidad de acuerdo con el número de empleos a surtir. Esta labor deberá realizarse, extraordinariamente, dentro de los dos meses siguientes al vencimiento del plazo para que las entidades actualicen la Oferta Pública de Empleo ante la CNSC, según el cronograma de urgencia y ordinariamente, dentro de los meses de enero y febrero de cada año.

#### **V.4.PROYECTO DE LEY REFORMATORIA DE LA LEY 734/02 O CODIGO DISCIPLINARIO UNICO:**

El Gobierno Nacional coordinará con el Procurador General de la Nación, a fin de incluir en el Proyecto de Ley reformatorio de la Ley 734/02, que constituyen faltas gravísimas:

a) la negativa a iniciar la Negociación colectiva en la Administración pública, o a simular la Negociación por conducta inactiva y no propositiva, o por incumplimiento del Acuerdo Colectivo;

b) Las conductas de los Funcionarios Públicos, que omitan reportar a la CNSC la Oferta Pública de Empleo dentro de los 5 días siguientes a la vacancia definitiva de empleo de carrera; así como la dilación en la iniciación, desarrollo y culminación

de los Concursos de Selección por mérito en sus distintas Etapas;

c) Las conductas de los Funcionarios Públicos, que afecten el cumplimiento de la Ley, en materia de actualización de las Plantas de Empleos; y,

d) Las conductas de los Funcionarios Públicos, que afecten el cumplimiento de la Ley, por celebración indebida de Contratos de Prestación de Servicios o de Tercerización en cualquiera de sus modalidades.

#### **V.5. REFORMA CODIGO PENAL:**

El Gobierno Nacional coordinará con el Fiscal General de la Nación, la presentación al Congreso de la República, de Proyecto de Ley, por el cual se reforme y adicione el Código Penal, tipificando como Delito:

a) Las conductas de los Funcionarios Públicos, que omitan o dilaten la Oferta Pública de empleo; afecten el cumplimiento de la Ley en materia de iniciación, desarrollo y culminación de los Concursos de Selección por mérito en sus distintas etapas;

b) Las conductas de los Funcionarios Públicos, que afecten el cumplimiento de la Ley, en materia de actualización de las Plantas necesarias de Empleos; y,

c) Las conductas de los Funcionarios Públicos, que afecten el cumplimiento de la Ley, por indebida celebración de Contratos de Prestación de Servicios o de Tercerización en cualquiera de sus modalidades.



d) la negativa a iniciar la Negociación colectiva en la Administración pública, o a simular la Negociación por conducta inactiva y no propositiva, o por dilación/incumplimiento del Acuerdo Colectivo;

#### **V.6. CAPACITACION Y PROVISIONALES:**

El Gobierno Nacional expedirá Decreto Reglamentario en el que se implemente las condiciones de inclusión para Capacitación de los empleados en provisionalidad, teniendo en cuenta su antigüedad y las Ofertas públicas de empleo/Concursos.

#### **V.7. CONCURSO, REQUISITO DE EXPERIENCIA:**

El Gobierno expedirá Decreto Reglamentario de la experiencia para el Concurso en empleos del Nivel Profesional, a fin de regular que todos los que desempeñen o hayan figurado formalmente en empleos pertenecientes a los Niveles Técnico y Asistencial, cumpliendo el requisito del Título o de la formación académica Profesional por terminación de materias exigida para el empleo objeto de Concurso, esa experiencia se les aplicará para acreditar el requisito de la experiencia Profesional, en cumplimiento del Decreto Ley 019/14 y Decreto 1785/14 según los cuales la "experiencia profesional" es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo.

#### **V.8. ENCARGO: RESPETO Y EFICACIA DEL DERECHO PREFERENTE:**

El Gobierno expedirá Decreto para Reglamentar el Encargo como Derecho Preferente que debe ser expresamente protegido en su

eficacia a fin de que el Clientelismo no lo siga negando mediante el nombramiento Provisional.

Se debe garantizar el Encargo sin limitación o exclusión cuando su procedencia conlleve cambio de Nivel en el que se cumplan requisitos.

Cuando exceptivamente fuere procedente el Nombramiento Provisional se debe preferir a persona que hubiere laborado mediante CAPS en orden de antigüedad en la misma Entidad.

#### **V.9. FINANCIACION DE CONCURSOS CON EL PRESUPUESTO NACIONAL:**

Los costos que cause la realización de los Concursos serán a cargo del Presupuesto Nacional en un 90%.

Para el efecto, la CNSC incluirá en su Presupuesto el estimativo del costo de los Concursos a realizarse en el año Fiscal respectivo.

En caso de que faltaren recursos, serán provistos en la Ley de adición Presupuestal y si sobraren se conformará un Fondo especial para concursos. El 90% de estos recursos sobrantes se restarán de los estimativos del Presupuesto para concursos de la siguiente vigencia fiscal. El 10% restante constituirá un fondo para imprevistos en la financiación de concursos.

#### **V.10. EVALUACION DEL DESEMPEÑO**

**V.10.1.** La COMISION NACIONAL DEL SERVICIO modificará su Acuerdo 137/10 sobre Evaluación del desempeño, en su artículo 11, para corregir la arbitrariedad derivada de la omisión con sus efectos en contra del derecho de Encargo, para que en su lugar se

estipule que si el Evaluador omite el cumplimiento de su deber legal de Evaluar, se entenderá que el Evaluado es calificado como Sobresaliente en el grado más alto;

**V.10.2.**El Gobierno Nacional modificará su Decreto 1785/14 sobre Funciones de los empleos, con el objeto de evitar la arbitrariedad cotidiana por indebida utilización de la autorización para fijar como otras funciones "las demás que le sean asignadas" y reglar, que deben ser las que correspondan a la naturaleza del empleo, a su Nivel, a su Denominación, al Manual, a las competencias, requisitos y ubicación funcional.

\* \* \*

## **CAPITULO VI**

### **ASPECTOS ECONOMICOS:**

#### **VI.1.AJUSTE Y AUMENTO SALARIAL:**

VI.1.1.El Gobierno expedirá Decreto para fijar la Asignación básica mensual entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2015, aplicando como ajuste el IPC Nacional causado en el año 2014, más un aumento del 9%.

VI.1.2.El Gobierno Nacional se compromete a eliminar la discriminación en las escalas de asignación básica mensual existente para las Agencias Públicas y el resto de los empleados públicos del nivel nacional. Procederá a nivelar a todos los empleados públicos nacionales con las asignaciones básicas mensuales existentes para los empleos similares o equivalentes de las Agencias Públicas.

VI.1.3.El Gobierno Nacional expedirá Decreto, aplicable para el orden Nacional y Territorial, con el objeto de corregir la distorsión existente en empleos de Nivel inferior con asignación básica mensual mayor a empleos de Nivel superior, sin afectar derechos.

#### **VI.2.PRIMA TECNICA PARA LOS EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL:**

El Gobierno Nacional presentará Proyecto de Ley con el objeto de recuperar la Prima Técnica para los empleos del Nivel Profesional, en los órdenes Nacional y Territorial, en su modalidad por formación avanzada y experiencia altamente calificada. También consagrará la Prima Técnica por Evaluación del desempeño para todos los Niveles de empleo. Será factor salarial en las dos modalidades.

**VI.3.PRIMA DE RIESGO POR ORDEN PUBLICO.** Todo empleado del Estado que labore en las zonas clasificadas como especiales de orden público, recibirá la prima especial de que trata el decreto 707 del 17 de abril de 1996, o el que le haya modificado, sustituido o adicionado.

**VI.4.PRIMA DE RIESGO PSICOSOCIAL.** En aquellas dependencias de la administración pública en las cuales se presten servicios especiales a población víctima de la violencia intrafamiliar o social, o en estado de perturbación mental o emocional, farmacodependencia, desplazamiento forzado, y fragilidad y vulnerabilidad social, los funcionarios y funcionarias responsables de su atención, intervención y acompañamiento recibirán una prima mensual adicional del 20% de su asignación básica mensual, mientras permanezcan en tales cargos, como compensación por los posibles perjuicios causados a su salud mental y emocional, y a su entorno familiar.

#### **VI.5.SERVICIO DE TRANSPORTE:**

El Gobierno expedirá Decreto por el cual se establezca la prestación del servicio de Transporte a todos sus empleados por las Entidades Públicas.

**VI.6.SUBSIDIO DE TRANSPORTE POR DESPLAZAMIENTO PROLONGADO.** El Gobierno Nacional, en los seis meses siguientes a la firma del presente acuerdo, expedirá un decreto por medio del cual ordenará a los entes territoriales el pago de un "Subsidio de transporte por desplazamiento prolongado" a los servidores del Estado de los niveles asistencial, técnico y profesional cuyo desplazamiento en cualquier medio de transporte, desde su lugar de residencia hasta su sitio de trabajo, supere los treinta (30) minutos. El subsidio se cancelará mensualmente hasta por un 50% del costo total de la tarifa individual del pasaje correspondiente a los días laborados por mes, mientras dure la ubicación del servidor o servidora en el sitio distante.

**VI.7.VACACIONES.** El Gobierno Nacional dentro de los seis meses siguientes a la firma del presente acuerdo, expedirá un decreto por medio del cual modificará el sistema de vacaciones de que trata el decreto ley 1045 de 1978 ampliando el tiempo de descanso a veinte días hábiles y la prima de vacaciones a veinte días de salario.

**VI.8.APOYO EDUCATIVO:**

VI.8.1.El Gobierno expedirá Decreto, por el cual se establezca el pago del Apoyo Educativo hasta del 100% del valor del costo de los estudios adelantados por el empleado o por sus Hijos, y como mínimo el 60%, de manera gradual, con base en los resultados académicos obtenidos en estudios anteriores, sin perjuicio y respetando los derechos ya reconocidos.

**VI.8.2.BECAS Y CRÉDITOS, FONDO DEL ICETEX:**

El Gobierno Nacional se compromete a crear, en el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior, un fondo para la administración de los recursos aportados por los municipios para el desarrollo de programas de educación formal de sus servidores/as. El Icetex no cobrará por la administración de recursos en los convenios con entidades territoriales.

**VI.8.3.ESTÍMULO AL INGRESO A UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y A LA FORMACIÓN PROFESIONAL:**

El Gobierno Nacional se compromete a promover la expedición de normas que favorezcan a los servidores públicos en el ingreso a programas de formación profesional en la modalidad de pregrado y

especialización en universidades e instituciones del Estado con descuentos preferenciales. Adicionalmente el Estado favorecerá los convenios de cooperación académico que suscriban los centros educativos, públicos y privados con las instituciones públicas y las organizaciones para el desarrollo de programas de educación formal e informal como la UNAD y la ESAP. Igualmente apoyará convenios entre organizaciones sindicales y universidades públicas o privadas para la ejecución de recursos del Estado con fines educativos.

#### **VI.8.4.CRITERIOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:**

Para la formación y capacitación de empleados al servicio del Estado, se dará prelación a instituciones oficiales como la Esap o privadas mediante convenio. Las entidades financiarán total o parcialmente tales procesos formativos. Dichas instituciones académicas estarán facultadas para facilitar el desarrollo de programas sociales del estado (asignación de judicantes, pasantes, investigadores, realización de foros, difusión de políticas públicas, etc.)

#### **VI.9.CREACION CENTRO DE FORMACION TECNICA Y PROFESIONAL: IDEAM:**

El Gobierno Nacional teniendo en cuenta el artículo 9° del Decreto 1277/94 y la calidad del IDEAM como parte del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, y ante la inexistencia de Centros de Capacitación especializados en los temas Misionales del IDEAM, adelantará las gestiones administrativas y presupuestales para la creación de un Centro de Formación Técnica y Profesional dentro del IDEAM para el desarrollo Tecnológico y Ambiental del país.

#### **VI.10.PROGRAMAS DE BIENESTAR:**

El Gobierno Nacional garantizará el suministro de los recursos necesarios para adelantar programas de bienestar para los funcionarios y sus familias y los pre pensionados, con consulta y participación de todos los empleados, como mínimo en los siguientes campos: Guarderías, Deportivos, recreativos y vacacionales; Artísticos y culturales; Promoción y prevención de la salud; Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en Convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas;

Promoción de programas de Vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Programas de colaboración al pre pensionado, con el objeto de prepararlo para el tránsito de retiro por pensión, para los trámites de solicitud y obtención de la Pensión mediante Convenio de la Entidad con COLPENSIONES y una vez Pensionado para incluirlo en todos los Programas y Convenios de Bienestar Social en todas sus áreas.

Durante la Negociación, el Gobierno Nacional expedirá decreto que modifique el Parágrafo 2° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005 en el sentido de reconocer como familia, también a los hijos mayores de 18 años que se encuentren estudiando y dependan económicamente del funcionario, incluidas las familias integradas por padres separados con hijos incorporados a esa relación.

En toda Entidad, Dependencia u Oficina pública, en la que los hijos de los empleados, sean o excedan de 10, la Entidad asumirá directamente o a través de Convenio, la prestación gratuita del servicio de Guardería.

#### **VI.11.JORNADAS O TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO: MADRES CABEZA DE FAMILIA:**

El Gobierno Nacional expedirá Decreto y los Nominadores Actos singulares, con el objeto de reglamentar la inscripción de las Madres cabeza de Familia, con hijos en escolaridad o en situación especial de discapacidad, para que el Nominador concierte Jornada o Turnos especiales de trabajo en beneficio de la empleada;

#### **VI.12.DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS: EQUIDAD DE DERECHOS LABORALES:**

El Gobierno Nacional expedirá los decretos o presentará Proyecto de Ley mediante el cual se unificarán, en aplicación al derecho a la igualdad, las garantías laborales de los empleados del

sector de la educación del área Docente y del personal administrativo, respecto a los siguientes temas:

a. Igualdad de derechos de acceso a la salud (POS); se unificará el (POS) para todos y todos los trabajadores (as) de la educación, ya sean del área de la docencia o administrativos.

b. Igualdad de derechos en cuanto a la inclusión en los beneficios por bonificaciones, incentivos y reconocimientos laborales de cualquier índole, en zonas catalogadas (especiales) ya sean por orden público o de difícil acceso para el personal docente como administrativos de la educación.

c. inclusión de por lo menos un integrante del personal administrativo en los Consejos Directivos de las diferentes Instituciones educativas.

d. creación o inclusión del personal administrativo a los comités de seguridad social, salud ocupacional y amenazados, y en especial en lo que respecta a medicina laboral y ARL.

**VI.13. EMPLEADOS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES: FLEXIBILIZACION DEL HORARIO O JORNADA DE TRABAJO Y DE TRASLADOS POR SOLICITUD DEL EMPLEADO:**

Con fundamento en el Convenio de OIT # 156 "sobre los trabajadores con responsabilidades familiares" y su Recomendación # 165, el Gobierno Nacional expedirá Decreto y los Nominadores Actos singulares, para estudiar y concertar en beneficio del empleado, su solicitud de flexibilización de su horario o jornada de trabajo y de Traslado, u su disminución en una hora diaria.

**VI.13. UNIFICACIÓN DE LA JORNADA LABORAL:**

El Gobierno Nacional implantará en todos los sectores del Estado, una jornada única laboral máxima para los empleados públicos, de 40 horas semanales, tanto para el nivel nacional como Territorial.

**VI.14. JUEGOS DEPORTIVOS NACIONALES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA:**



El Gobierno Nacional promoverá, organizará y financiará la realización de los juegos deportivos nacionales de la Administración Pública.

\* \* \*

## **CAPITULO VII. SEGURIDAD SOCIAL: PENSIONES, TRASLADO Y LIQUIDACIÓN DE ENTIDAD PUBLICA Y RETEN SOCIAL**

VII.1.El Gobierno Nacional ejecutará una Política Pública que será incluida en el Plan Nacional de Desarrollo y Directiva Presidencial, para:

-la observancia y cumplimiento de las recomendaciones adoptadas sobre Colombia por la OIT en lo relacionado con Pensiones;

-la promoción y defensa de la Pensión como derecho fundamental de los trabajadores y del Régimen de Prima Media con prestación definida, a fin de que los empleados públicos puedan trasladarse de los fondos privados a Colpensiones; y promover el derecho a la igualdad de trato para los empleados públicos afiliados a Colpensiones para que sean beneficiarios del Decreto 36 de 2015;

-se protejan los derechos laborales de los empleados públicos que se vean impactados por procesos de escisión, supresión, liquidación, reestructuración u otra forma de modificar la estructura funcional, operativa o jurídica de una Entidad Pública, garantizando el cumplimiento de la Sentencia de la Corte Constitucional SU 377/14, sobre la debida integración del Retén Social con los prejubilados, prepensionados, discapacitados, padres o madres

cabeza de familia, directivos sindicales, a quienes se les garantizara su Reubicación laboral en otras Entidades Públicas.

#### **VII.2. PAGO DE INCAPACIDADES MEDICAS POR EL EMPLEADOR.**

El Gobierno Nacional presentará un Proyecto de Ley, en el que se determine que las incapacidades médicas deberán ser canceladas en su totalidad por el empleador, sin distinciones del tipo de enfermedad, bien sea profesional o común.

\* \* \*

### **CAPITULO VIII**

#### **REPRESENTACION SINDICAL:**

##### **VIII.1. SINDICATO DE RAMA: COMITÉ SINDICAL POR ENTIDAD PÚBLICA:**

El Gobierno presentará Proyecto de Ley, para reformar el Código Sustantivo de Trabajo, con el objeto de consagrar el Fuero Sindical para los diez -10- integrantes de la Junta Directiva: 5 principales y 5 suplentes, de los Comités Sindicales de los Sindicatos de Rama, por Entidad Pública, previstos en los Estatutos Sindicales, donde tenga más de 25 afiliados.

##### **VIII.2. COMITE DE PARTICIPACION SINDICAL EN TODA ENTIDAD PÚBLICA:**

El Gobierno Nacional presentará Proyecto de Ley para desarrollar el artículo 2° Constitucional y facilitar la participación de las Organizaciones sindicales en la gestión administrativa/laboral en toda Entidad Pública, a través de un Comité de carácter consultivo, con representantes sindicales electos por voto personal, secreto y directo de cada afiliado

sindical entre candidatos postulados por todas y cada una de las organizaciones sindicales.

### **VIII.3.DERECHO DE REPRESENTACION SINDICAL:**

El Gobierno expedirá Decreto Reglamentario para la cumplida ejecución de las Leyes aprobatorias de los Convenios de OIT # 87, 98 y 151, y del Código Sustantivo de Trabajo, artículo 373 nums. 4 y 5, y 414 nums. 1, 2 y 3 y 417, sobre Representación Sindical, a fin de desarrollar las formas de su ejercicio por las Federaciones y Sindicatos de empleados públicos ante las Autoridades Públicas, a fin de garantizar el Debido Procedimiento Administrativo con la participación sindical en la Reforma de Plantas de empleo, Reestructuración de la Entidad, Reforma del Manual de Funciones, Requisitos y Competencias y de los Instrumentos de Evaluación del desempeño.

### **VIII.4.PARTICIPACION SINDICAL EN RADIO Y TELEVISION**

El Gobierno Nacional adoptará las medidas pertinentes durante la Negociación, para otorgar a las Confederaciones y Federaciones Sindicales de Empleados Públicos, una hora semanal, con el fin de promover una cultura de respeto al derecho de asociación sindical y de Negociación Colectiva en la Administración Pública, en los espacios, medios o programas de Radio y Televisión, de carácter Nacional y Locales, en lo que haya influencia o dependan del Estado.

De igual forma, el Gobierno Nacional, en el transcurso de las Negociaciones, expedirá decreto en el que disponga la obligación de las entidades de suministrar espacios publicitarios y de difusión de ideas a los sindicatos, a través de los recursos de comunicación disponibles, sin perjuicio de la facultad de reglamentación de su uso por parte de dichas entidades.

#### **VIII.5. COMPENSACION POR BENEFICIOS:**

El Presidente de la República adoptará las medidas pertinentes durante la Negociación, para que en aplicación del principio de reciprocidad, los empleados no sindicalizados beneficiarios de los Acuerdos Colectivos celebrados con las Organizaciones Sindicales, se les deduzca como compensación, un aporte del 1% de la Asignación básica mensual, por una sola vez, en el pago de nómina siguiente a la firma del Acuerdo Colectivo resultante de este Pliego, con destino a las Organizaciones Sindicales firmantes en forma proporcional al número de afiliados.

Además, el Gobierno Nacional presentará Proyecto de Ley para consagrar el descuento de esta cuota compensatoria por beneficios del Acuerdo Colectivo para los empleados no sindicalizados.

#### **VIII.6. JORNADA NACIONAL ANUAL DE RECONOCIMIENTO A LA LABOR DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y POR LA SINDICALIZACION:**

El Gobierno Nacional en coordinación con las Autoridades Territoriales y con las Organizaciones Sindicales que suscriban el Acuerdo Colectivo, desarrollará durante ocho -8- días anteriores y posteriores al 1° de mayo de cada año, una Jornada Nacional de reconocimiento a la labor de las Organizaciones Sindicales y por la Sindicalización de los empleados públicos, en la Televisión, Radio, Prensa, Pendones, folletos y por la Red mediante Conferencias y demás medios de publicidad.

#### **VIII.7. ACTIVIDAD SINDICAL EN PERMISO SINDICAL Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO:**

El Gobierno expedirá Decreto reglamentario para regular que la actividad sindical en permiso sindical debe ser tenida en cuenta en la Evaluación del desempeño.

#### **VIII.8. CULTURA DEMOCRATICA SOBRE EL SINDICALISMO Y FORMACION DE LOS FUTUROS TRABAJADORES O APRENDICES SENA:**

El Gobierno Nacional y el SENA se comprometen coordinadamente a incluir dentro de la programación académica de formación para los jóvenes aprendices del SENA, la cultura participativa y democrática de la Asociación Sindical prevista en el artículo 39 Constitucional y en los Convenios de OIT.

Se programará la participación de las organizaciones sindicales del SENA que tengan representación en los centros respectivos.

#### **VIII.9. LIBERTAD SINDICAL Y DERECHOS POLITICOS:**

El Gobierno Nacional expedirá Decreto Reglamentario, teniendo en cuenta la propuesta de las Organizaciones Sindicales, para la ejecución del artículo 9° del Convenio 151 de OIT sobre Libertad sindical y derechos políticos.

#### **VIII.10. POLITICA PUBLICA INCLUYENTE PARA MUJERES, AFROS, INDIGENAS y LGTBI:**

El Gobierno Nacional expedirá Decreto Reglamentario dirigido al desarrollo de una política pública incluyente para mujeres, afros, indígenas y Lgtbi, en la Administración pública y en formas de participación en las Organizaciones sindicales.

\* \* \*

## **CAPITULO IX**

### **MINISTERIO DE TRABAJO y DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PÚBLICA; DEFENSORIA DEL PUEBLO**

#### **IX.1. MINISTERIO DE TRABAJO: UNIDAD DE REACCION INMEDIATA LABORAL (URI).**

Para superar y evitar el procedimentalismo al infinito y las "investigaciones exhaustivas" o la ineficiencia Administrativa, el MINISTERIO DE TRABAJO organizará un sistema de UNIDAD DE REACCION INMEDIATA (URI) para actuar en forma ágil, oportuna y eficaz en función preventiva, o persuasiva o de avenimiento y sancionatoria, en casos de quejas sindicales por negativa a iniciar/tramitar la negociación, o por apariencia o negociación simulada por ausencia de fórmulas o de ánimo negocial, y por incumplimiento de lo pactado.

#### **IX.2. MINISTERIO DE TRABAJO: GRUPO DE TRABAJO ESPECIALIZADO EN NEGOCIACION COLECTIVA EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y EN LAS UNIVERSIDADES ESTATALES COMO ENTES AUTONOMOS.**

El Ministerio de Trabajo organizará un Grupo de Trabajo Especializado en Negociación Colectiva en la Administración Pública y en las Universidades Estatales como Entes Autónomos, para efectos de expedición de Conceptos, de Asesoría al Ministro y Viceministro de Relaciones Laborales, a la Subcomisión del Sector Público, a la Comisión de seguimiento del Acuerdo Colectivo Nacional y a los Directores Territoriales e Inspectores del Trabajo.

#### **IX.3. MINISTERIO DE TRABAJO y ARCHIVO SINDICAL: DOTACION Y ACTUALIZACION.**

El Ministerio de Trabajo dotará a la Oficina de Archivo Sindical del personal y elementos técnicos necesarios para la expedición ágil de fotocopias o de reproducción digital, de los Acuerdos Colectivos depositados, y para la actualización de las estadísticas e informaciones sobre el número de Acuerdos Colectivos depositados, según se trate de la Administración Nacional y Territorial, Organismos, Corporaciones o Autoridades, tanto Nacionales como Territoriales.

#### **IX.4. MINISTERIO DE TRABAJO Y DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA: COMPETENCIAS Y COORDINACION:**

El Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, coordinarán, en materia de expedición de Conceptos sobre Negociación Colectiva, la aplicación del Principio de legalidad y de Competencia especializada, de manera tal que sea el Ministerio de Trabajo quien ejercite su Competencia a través de un Grupo de Trabajo Especializado[2], coordinando con el Departamento Administrativo de la Función Pública en lo de su Competencia en asuntos de Empleo Público.

#### **IX.5. DEFENSORIA DEL PUEBLO: CREACION DEL SERVICIO DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA A LOS EMPLEADOS EN MATERIA DISCIPLINARIA Y DE CALIFICACION DE SERVICIOS**

El Gobierno Nacional y la Defensoría del Pueblo coordinaran con las Federaciones y Confederaciones, la creación en la Defensoría, de un servicio gratuito de asesoría y asistencia jurídica a los empleados públicos, en materia Disciplinaria y de Calificación del desempeño.

\* \* \*

## **CAPITULO X**

### **DECRETO PARA REFORMAR EL D.160/14:**

Con base en el Proyecto anexo, durante la Negociación, en la Mesa de Negociación, se acordará y expedirá el texto de un nuevo Decreto para integrar la reforma del Decreto 160/14, entre otros, en los siguientes aspectos:

a) para incluir el Arbitraje consagrado por el artículo 8° del Convenio 151;

b) para consagrar como forma de Negociación Colectiva de ámbitos general y particular, la Negociación Sectorial voluntaria, por ejemplo con la coordinación de la Federación de Departamentos, la Federación de Municipios, el Consejo Nacional de Contralores, la Federación de Personeros, para las Entidades que se incluyan en el Proceso de Negociación;

c) para regular políticas coordinadas del Gobierno Nacional: Ministerio de Trabajo y Departamento Administrativo de la Función Pública, para el ámbito nacional y territorial, con participación sindical, mediante Convenios Interadministrativos, en materia de Capacitación en asuntos relacionados con la Negociación Colectiva:

-por parte del Ministerio de Hacienda: sobre normatividad Presupuestal;

-de la CNSC sobre Concursos;

-del DAFP acerca de régimen Salarial, empleo público, Plantas de empleo, Manuales de Funciones;

-de la ESAP sobre la Competencia Constitucional en materia de Condiciones de empleo y su distribución entre las Autoridades Públicas.



d) para precisar la continuidad de derechos, su progresividad, distinguiéndola, para evitar confusión, del término de vigencia del Acuerdo Colectivo y su limitante de no procedencia de otro Pliego; la regla de Negociación de buena fe; la observancia de los Principios y Convenios de OIT;

e) para determinar el 27 de junio como el día Nacional de la Negociación Colectiva en la Administración Pública, en conmemoración del día de 1978 en el que la O.I.T. adoptó el Convenio 151;

f) para reglar que en todos los actos proferidos por la Autoridad Pública para implementar Acuerdos Colectivos, se consigne en forma expresa en sus considerandos, que dicho acto es resultante de la Negociación Colectiva, indicando las Partes.

g) para reglar que todos los asuntos relacionados con las "relaciones laborales" o "condiciones de empleo" deben ser objeto de Consulta previa o de Negociación Colectiva con las Organizaciones sindicales, y por tanto, no podrán ser impuestas unilateralmente por la Autoridad Pública.

\* \* \*

## **CAPITULO XI**

### **GARANTIAS SINDICALES, PERMISO SINDICAL:**

#### **XI.1. GARANTIAS SINDICALES:**

El Gobierno Nacional en desarrollo de los Convenios 135 y 151 y para la cumplida ejecución de la Ley, previo consenso con las Organizaciones Sindicales que presentan este Pliego y suscribe el Acuerdo Colectivo, expedirá Decreto Reglamentario acerca de las facilidades que deben otorgarse a los Representantes sindicales en las Entidades Públicas en materia de Derecho de Petición, de Información acerca de la Entidad y de las Condiciones de empleo, de acceso a las instalaciones, de distribuirles comunicados en el intranet de la Entidad, de cartelera, de sede sindical y de Permisos sindicales.

## **XI.2.GARANTIA DEL PERMISO SINDICAL:**

El Gobierno Nacional en forma concertada con las organizaciones sindicales que formulan este Pliego y suscriben el Acuerdo Colectivo, expedirá un nuevo Decreto Reglamentario y una nueva Circular conjunta del Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el exclusivo propósito de mejorar la regulación sobre la Garantía del Permiso Sindical, bajo las siguientes pautas:

Respetando e incorporando los Derechos Adquiridos en materia de Permisos Sindicales reconocidos o que consten en Acto Administrativo, garantizando su continuidad y para su mejoramiento o progresividad, toda Entidad Pública y las Organizaciones sindicales, mediante Acuerdo Colectivo preferentemente o Acta especial de Acuerdo que debe ser incorporada en el siguiente Acuerdo Colectivo, consensuarán:

-la Programación o Planificación anual o semestral, para previsión tanto de la Administración como de las Organizaciones Sindicales, de los Permisos sindicales necesarios.

-En la Programación o Planificación se deben detallar y precisar los Permisos Sindicales según las siguientes modalidades:

a)para Directivos sindicales Confederales y Federales; b)para Directivos sindicales: Nacionales, Seccionales, de Comités y Comisión de Reclamos; c)para Negociadores Sindicales; d)para representantes sindicales en Comités o escenarios bipartitos o de representación sindical ante la Administración, o para directivos sindicales integrantes de la Comisión de Personal; e)para Congresos Confederales, Federales y Asambleas sindicales de carácter Nacional, Seccional o local; f)para cursos o seminarios sindicales de capacitación.

-Durante su ejecución la Programación o Planificación excepcionalmente podrá ser modificada en forma parcial, por mutuo acuerdo y ante circunstancias imprevisibles.

-Los Permisos sindicales obedecerán al principio Constitucional de necesidad para el ejercicio del derecho de asociación sindical y de proporcionalidad según el número de afiliados y su distribución geográfica.

-Las organizaciones sindicales de tipo Confederal y Federal, en desarrollo de su Autonomía Sindical podrán expedir directrices para implementar criterios de autoevaluación sindical para una cultura de racionalidad y buen uso de los permisos sindicales.

\* \* \*

## **CAPITULO XII**

### **CONTINUIDAD DE DERECHOS Y PROGRESIVIDAD:**

Todos los derechos adquiridos mediante Acuerdo Colectivo anterior o reconocidos mediante Acto Administrativo, que favorezcan a los empleados públicos y a las organizaciones sindicales, tendrán continuidad en su vigencia, ejecutoriedad y presunción de legalidad, debiendo ser respetados y cumplidos por las Autoridades Públicas. Solo podrán ser reformados en forma expresa por otro Acuerdo Colectivo y con el exclusivo propósito de su progresividad o mejoramiento. Así se incluirá en el nuevo Decreto reformatario del Decreto 160/14.

\* \* \*

## **CAPITULO XIII**

## **ACTOS DE IMPLEMENTACION COMO RESULTANTES DEL ACUERDO COLECTIVO**

En todos los actos proferidos por la Autoridad Pública para implementar Acuerdos Colectivos, se consignará en forma expresa en sus considerandos, que dicho acto de implementación está ejecutando y es resultante de la Negociación Colectiva, indicando las Partes así como el texto y numeración respectiva dentro del Acuerdo Colectiva.

**\* \* \***

### **CAPITULO XIV**

#### **CONSULTA Y NEGOCIACION COLECTIVA:**

El Gobierno Nacional, en cumplimiento de la Constitución Nacional, artículos 2° y 55, los Convenios de OIT 151 y 154, de la Comisión de Expertos de OIT, Informe 2013, numerales 177, 179, 181 y 222, de la Recomendación de UNESCO de noviembre de 1997 relativa al Personal Docente de la Enseñanza Superior y de la Ley 278/96 y 1474/11, artículo 78, se compromete mediante el Decreto Reglamentario, a que todos los asuntos relacionados con las "relaciones laborales" o "condiciones de empleo" serán objeto de Consulta previa o de Negociación Colectiva con las Organizaciones sindicales.

**\* \* \***

### **CAPITULO XV**

#### **ACUERDO COLECTIVO ANTERIOR: VERIFICACION DE CUMPLIMIENTO**

Punto por punto del Acuerdo Colectivo/13, el Gobierno Nacional acreditará el respectivo acto de cumplimiento, y presentará un cronograma para el cumplimiento de los puntos pendientes.

\* \* \*

## **CAPITULO XVI**

### **COMITÉ BIPARTITO DE SEGUIMIENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO COLECTIVO NACIONAL:**

Se constituirá un Comité bipartito, de naturaleza ejecutiva, de seguimiento para el cumplimiento del Acuerdo Colectivo Nacional, reglado así:

-El Comité estará integrado por una cuarta parte de los mismos Funcionarios Gubernamentales y Representantes Sindicales que intervinieron como Negociadores principales del Acuerdo Colectivo Nacional;

-El Comité se reunirá en el mismo sitio y en los mismos días y horas en que se reunió durante la Negociación;

-El Comité se instalará dentro de los tres -3- días hábiles siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo Nacional, designará un Secretario por cada una de las Partes y adoptará un Cronograma para el cumplimiento del Acuerdo Colectivo.

-Al inicio de cada sesión de trabajo, el Comité suscribirá Actas breves y precisas y evaluará el desarrollo del Cronograma de cumplimiento.

-El Comité en caso de incumplimiento, seguirá el siguiente procedimiento:

a) convocar personalmente a los Funcionarios responsables para urgir y convenir plazos de cumplimiento;

b) si persistiere incumplimiento total o parcial, convocar al Ministerio de Trabajo, la Procuraduría y la Defensoría del Pueblo, para que intervengan;

c) si aún persistiere el incumplimiento total o parcial, la Organización sindical podrá ejercitar: la Acción Disciplinaria ante la Procuraduría; y/o la Acción Policiva Laboral ante el Ministerio de Trabajo; y/o la Acción Judicial de Cumplimiento en lo que no tuviere incidencia Presupuestal; y/o la Acción de Tutela; y/o la Queja ante el CERCOIT; y/o el Denuncio Penal por violación del Derecho de Asociación sindical y de Negociación Colectiva.

\* \* \*

## **CAPITULO XVII**

### **TERMINO DE VIGENCIA Y NUEVO PLIEGO:**

El Acuerdo Colectivo resultante de este Pliego tendrá vigencia entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2015;

debe ser cumplido de Buena fe por el Gobierno Nacional y las Organizaciones sindicales.

Conforme al Decreto 160/14 artículos 11.1 y 13 párrafo inciso final, dentro del término de vigencia pactado no se presentará ni negociará otro Pliego ni se podrá celebrar otro Acuerdo Colectivo.

\* \* \*

## **CAPITULO UNIVERSIDADES OFICIALES**

### **SUBCAPITULO: PROFESORES UNIVERSITARIOS**

#### **1. CONDICIONES DE EMPLEO DE LAS Y LOS PROFESORES DE LAS UNIVERSIDADES Y DEMÁS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR ESTATALES.**

1.1. Por tratarse de un Régimen Especial reconocido constitucionalmente y en concordancia con las Recomendaciones de UNESCO-OIT, las condiciones de empleo de las y los profesores de las universidades y demás IES estatales referidas al régimen salarial y prestacional aplicable a las distintas modalidades de vinculación, el ajuste, incremento y nivelación salarial, la carrera docente, la ampliación de las plantas docentes, se negociarán por las autoridades competentes con la Organización Sindical de Profesores Universitarios ASPU, con base en las propuestas concretas presentadas en el correspondiente Pliego de Solicitudes Nacional Sectorial de ASPU (Pliego ASPU) que se anexa y hace parte integral del presente Pliego Nacional Estatal.

#### **1.2. SOBRE SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES**

**AJUSTE SALARIAL:** el ajuste salarial se realizará en correspondencia con el Informe ya presentado por la Comisión Técnica ASPU-Gobierno Nacional que se anexa.

**NIVELACIÓN SALARIAL** realizarla con fundamento en el principio "a trabajo igual, salario igual"

**SALARIOS Y PRESTACIONES DE PROFESORAS Y PROFESORES OCASIONALES Y CATEDRÁTICOS:** debe aplicarse las normas vigentes sobre la materia. (D.1279 de 2002)

### **1.3. AMPLIACIÓN DE LA PLANTA DOCENTE - DESMONTE DE PLANTAS PARALELAS - COORDINACIÓN ENTRE AUTORIDADES PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL.**

**El Gobierno Nacional expedirá Decreto:**

a) Para la cumplida ejecución de la norma legal por la cual se consagra que las Universidades Estatales y demás IES, como entidades del Estado, deberán mantener actualizadas las Plantas de sus empleados públicos docentes de régimen especial, necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, con estricto cumplimiento de las Sentencias de la Corte Constitucional C-614/09 y C-171/11.

Las IES estatales deben desmontar las nóminas paralelas y proceder a la formalización laboral de los mal llamados profesores ocasionales y catedráticos vinculados a ellas de manera permanente. Mientras se logra la formalización laboral, estos profesores serán vinculados por un período no inferior a once (11) meses.

b) para garantizar el derecho de Representación y la Participación efectiva de las organizaciones sindicales, en este caso de ASPU, dentro del proceso de Reforma de las Plantas Docente en las IES Estatales, derecho a conocer los estudios, a proponer y concertar estas reformas;

c) para dar cumplimiento al Principio Constitucional y Legal de Coordinación entre las Autoridades Públicas[3] con competencia concurrente y las Universidades y demás IES estatales, dentro del procedimiento complejo de definición de las necesidades reales de profesores de planta, su aprobación y aportes presupuestales del Gobierno Nacional.

## **2. FINANCIACIÓN ESTATAL DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

### **2.1. SANEAMIENTO DEL DÉFICIT PRESUPUESTAL.**



El Gobierno Nacional asumirá y pagará el déficit acumulado en los presupuestos de las universidades estatales, nacionales y territoriales, en la forma propuesta por ASPU en el correspondiente Pliego-ASPU, que se anexa al presente Pliego Nacional Estatal 2015.

La determinación del déficit la realizará un equipo integrado por representantes del Gobierno Nacional, del SUE y de ASPU.

## **2.2.FINANCIACIÓN PRESUPUESTAL ADECUADA.**

El Gobierno Nacional apropiará y destinará los recursos presupuestales necesarios y suficientes para financiar adecuadamente a las universidades estatales, aumentando los recursos de la base presupuestal, en la forma señalada en el correspondiente Pliego -ASPU, que se anexa.

Dicha financiación debe garantizar el cumplimiento de las funciones misionales de docencia, investigación y extensión con calidad, mediante la ampliación de las plantas docentes, la garantía del trabajo digno, bienestar universitario, fomento y mejoramiento de la actividad investigativa, programas de capacitación y fortalecimiento de programas de postgrado, adquisición y renovación de equipos e instrumental, adecuación, mejoramiento y ampliación de planta física.

## **3.CAMBIOS NORMATIVOS EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

### **3.1.PROYECTO DE LEY QUE DEROGUE EL ART. 73 Y MODIFIQUE EL ART. 74 DE LA LEY 30 DE 1992.**

El Gobierno Nacional se compromete a presentar un Proyecto de Ley que derogue el artículo 73 y modifique el inciso segundo del artículo 74 de la ley 30 de 1992 y establezca que los profesores ocasionales y los profesores de cátedra, son empleados públicos que desempeñan empleos de carrera bajo modalidades especiales.

### **3.2.PROYECTO DE LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

El Gobierno Nacional garantizará la participación de ASPU en la construcción de la nueva Ley de Educación Superior, en la forma propuesta en su Pliego Nacional Sectorial de Solicitudes presentado al Gobierno Nacional y que se anexa al presente Pliego Nacional Estatal 2015.

ASPU anexa Proyecto de Ley Alternativo de la Educación Superior que garantiza el derecho a la educación superior de las y los colombianos y la autonomía universitaria. Propone al Gobierno facilitar un debate amplio y participativo de las diferentes propuestas, que permita concertar un Proyecto de Ley para ser presentado al Congreso de la República.

### **3.3.MODIFICACIONES AL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL DE LAS PROFESORAS Y PROFESORES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.**

Para la modificación de estos regímenes, ASPU propone una reforma concertada en los términos indicados en el Pliego-ASPU que se anexa.

### **4.DERECHOS HUMANOS**

ASPU propone concertar políticas e instrumentos normativos que garanticen la libertad académica, el Derecho de Asociación y Libertad Sindical, la reglamentación especial de la Negociación Colectiva con y en las Universidades, la incorporación de las Recomendaciones de la UNESCO relativas a la condición de personal docente de la enseñanza superior y el programa especial de protección de DDHH, en los términos del Pliego-ASPU que se anexa.

### **5.BIENESTAR UNIVERSITARIO**

**ASPU** propone la creación concertada entre el Gobierno Nacional y los representantes de los universitarios, de un SISTEMA NACIONAL, un FONDO y un PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR UNIVERSITARIO que mejore las condiciones laborales de profesores, trabajadores y empleados administrativos, a partir de actividades deportivas, culturales, recreativas, de prevención en salud entre otras; y que mejore las condiciones materiales y espirituales de los estudiantes que contribuyan a disminuir los índices de deserción.

En el correspondiente Pliego Nacional Sectorial de Solicitudes de ASPU que se anexa al presente Pliego Nacional Estatal 2015, se precisa el alcance de esta petición.

\* \* \*

## **CAPITULO ESPECIAL UNIVERSIDADES OFICIALES**

### **SUBCAPITULO: EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS**

#### **I.1.SANEAMIENTO DEL DEFICIT PRESUPUESTAL.**

El Gobierno Nacional asumirá y pagará el déficit acumulado en los Presupuestos de las Universidades Oficiales de carácter Nacional y Territorial;

#### **I.2.FINANCIACION PRESUPUESTAL ADECUADA.**

El Gobierno Nacional apropiará y destinará los recursos Presupuestales necesarios y suficientes para financiar adecuadamente a las Universidades oficiales de carácter Nacional y Territorial, aumentando los recursos de la base Presupuestal para cubrir los costos en Seguridad Social: Salud, Pensiones y Pasivo Pensional, nómina Docente y Administrativa, Programas de Bienestar, aumento de cobertura, investigación e inversión;

#### **I.3. PROYECTO DE LEY DE EDUCACION SUPERIOR.**

El Gobierno Nacional garantizará la participación de las Organizaciones sindicales en la construcción de la nueva Ley de Educación Superior.

#### **I.4.POLITICA PÚBLICA Y PROYECTO DE LEY DE TRABAJO DIGNO Y DECENTE.**

El Gobierno Nacional se compromete a promover el debate público nacional y participativo para la elaboración de una Política Pública y de un Proyecto de Ley, sobre Trabajo digno y decente en las Universidades oficiales de carácter Nacional y Territorial, garantizando la participación de las Organizaciones Sindicales.

#### **I.5.PLANTA DE PERSONAL, CARRERA ADMINISTRATIVA, ESCALA DE ASIGNACION BASICA MENSUAL, REPRESENTANTES ELECTOS POR LOS EMPLEADOS, POLITICA NACIONAL SOBRE DERECHOS HUMANOS Y BIENESTAR SOCIAL UNIVERSITARIO.**

El Gobierno Nacional dará cumplimiento al Principio Constitucional y Legal de Coordinación entre las Autoridades Públicas[4] de las Universidades oficiales de carácter Nacional y Territorial, y al efecto promoverá el debate público Nacional

y participativo, garantizando la inclusión de las Organizaciones sindicales, para construir Decreto Reglamentario con el objeto de facilitar la participación de las Organizaciones sindicales, en los siguientes aspectos de las Universidades oficiales de carácter Nacional y Territorial:

1°) Revisión de la **Planta de Personal**, con el objeto de aumentarla y no para reducirla;

2°) Revisión de los Acuerdos sobre **Carrera Administrativa**, especialmente en lo relacionado con la integración del **órgano de Dirección de la Carrera, con inclusión de los Representantes electos por parte de los Empleados;**

3°) **Revisión de la Escala de Asignación básica mensual**, para su Nivelación y mejoramiento;

4°) Revisión de los Acuerdos o Reglamentos con el objeto de incluir la participación de **Representantes electos por los Empleados en los Consejos Superiores y de Sedes seccionales o regionales;**

5°) Debatir y construir en forma participativa una **Política Nacional de Derechos Humanos y un Comité Bipartito Nacional de Derechos Humanos** con Representantes electos por los Empleados, con énfasis en la protección, movilidad y sostenimiento de los empleados en la Universidad como Territorio de Paz; y,

6°) Debatir y construir una **Política Nacional de Bienestar Social Universitario** para los empleados y su núcleo familiar en Salud, Vivienda, Transporte, Capacitación y actividades deportivas, culturales, recreativas, artísticas, lúdicas y políticas.

Las Vice rectorías de Bienestar Universitario tendrán un Presupuesto como mínimo del 20% adicional al actual.

\* \* \*

**CAPITULO ESPECIAL SOLICITUDES DE GÉNERO: MUJER**

1.El Gobierno Nacional Reglamentará las medidas para impedir el acoso sexual en el ámbito laboral en razón al género, en el sector público. La reglamentación será concertada durante la Negociación Colectiva o posteriormente por medio de una Subcomisión de Género, que se creará, en la Comisión permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

2.El Gobierno presentará Proyecto de ley por medio del cual se iguale la duración de la licencia de paternidad con la licencia de maternidad; amplíe la licencia de maternidad para las empleadas públicas, hasta las 20 semanas y el periodo de lactancia hasta el primer año de vida del bebé.

3.El Gobierno Nacional Reglamentará que serán para Mujeres, al menos el 50% de las becas, estímulos, licencias para estudio, capacitaciones y en general cualquier estímulo que reconozcan las entidades públicas tanto del nivel nacional como territorial, para sus empleados.

4.El Gobierno Nacional concertará con las Federaciones y Confederaciones sindicales la creación una Subcomisión de Género, en la Comisión Nacional de concertación de Políticas salariales y laborales, para entre otros propósitos concertar la Reglamentación e implementación de la Ley 1496/11 "por la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución entre hombres y mujeres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación"

5.El Gobierno Nacional creará un sistema de vigilancia y control del Plan Nacional por la Equidad Laboral con enfoque de género para las mujeres en aplicación del principio del Convenio de igual remuneración por trabajo de valor igual y su impacto en la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres, en cumplimiento de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT y de las observaciones de la Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones de la misma Organización

6.El Gobierno Nacional presentará al Congreso, Proyecto de Ley para que se ratifique el Convenio 156 de la OIT, sobre trabajadores con responsabilidades familiares e impulsará la ratificación de los Convenios 135, 149 y 183 ya radicados en el Congreso.

\* \* \*

## **CAPITULO ESPECIAL EMPLEADOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS:**

El gobierno Nacional incluirá en el Proyecto de Ley sobre Plan Nacional de Desarrollo, en el Capítulo sobre Seguridad, Justicia y Democracia, un artículo especial para el fortalecimiento institucional del INPEC, el aumento de su Planta de empleos, modernización de la infraestructura, fusión del INPEC y la USPEC, implementación del sistema específico de carrera para los servidores públicos del sector penitenciario y carcelario, reglamentación de la jornada laboral para los miembros del cuerpo de custodia y vigilancia de acuerdo a los tratados internacionales de la OIT, fortalecimiento de los programas de reinserción social para la población de internos condenados.

El gobierno nacional impulsara reforma legal y/o constitucional a fin de unificar requisitos de pensión jubilación para todos los empleados del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC.

El gobierno nacional expedirá acto administrativo que determine los factores salariales a tener en cuenta para efectos pensionales, para el personal de cuerpo y custodia y vigilancia del INPEC.

\* \* \*

## **CAPITULO ESPECIAL SALUD:**

### **1.PROYECTO DE LEY SOBRE SISTEMA ESPECIFICO DE CARRERA PARA LOS EMPLEADOS DE LA SALUD**

El Gobierno Nacional concertará previamente con las Confederaciones, Federaciones y Organizaciones Sindicales de primer grado de los empleados de la salud, el texto de lo que podría ser un decreto ley, por el cual se regule el sistema específico de carrera para los empleados de la salud y, luego, el texto del proyecto de ley de facultades extraordinarias para la creación del sistema específico.

### **2.NIVELACION SALARIAL**

El Presidente de la República en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el artículo 12 de la Ley 4/92, expedirá un Decreto por medio del cual se actualicen las Asignaciones básicas máximas mensuales establecidas para los empleados públicos del orden nacional, departamental, distrital y municipal, del sector salud, teniendo como referencia el sector público que tenga en la actualidad los factores salariales más altos aplicando la igualdad y un mínimo.

### **3.SANEAMIENTO PRESUPUESTAL DE LA RED HOSPITALARIA PUBLICA**

El Gobierno Nacional adoptará las medidas necesarias para garantizar que el Estado asuma la deuda hospitalaria y luego repita sobre las EPS, a fin de garantizar la viabilidad fiscal y financiera de toda la red de Hospitales Públicos en todo el país, del orden nacional y territorial, suspendiendo de manera inmediata el ajuste fiscal y financiero que hoy tiene al borde del cierre a toda la red.

#### **4.ALTO RIESGO: PENSIONES**

Se incluya al Sector Salud (rayos X) en el régimen de actividades de alto riesgo previstas en el Decreto 2090/03, para efectos de pensión especial.

#### **5.PROVISIONALES: INDEMNIZACION POR RETIRO**

El Gobierno Nacional expedirá Decreto para reglar el pago de Indemnización a los empleados provisionales, cuando se produzca por retiro sin causal legal.

\* \* \*

### **CAPITULO ESPECIAL: TRABAJADORES RAMA JUDICIAL:**

#### **1.- POLÍTICA PRESUPUESTAL.**

La Rama Judicial históricamente ha adolecido de los recursos presupuestales, necesarios para atender de manera oportuna y eficiente, la enorme demanda de justicia que existe en relación con las distintas jurisdicciones, situación esta causante de la congestión y de la morosidad y por ende de la insatisfacción de la sociedad, con el funcionamiento de esta importante rama del poder público. Las frecuentes luchas de los trabajadores judiciales, en buena medida han sido originadas por esta situación de anormalidad, constituyendo cometido importante de esas movilizaciones.

El comparativo con los estándares internacionales deja ver que el presupuesto asignado en cada vigencia fiscal para la Rama Judicial en Colombia se encuentra entre los más bajos de América Latina, hallándose en el orden del 0,03% del PIB (aun cuando



con una leve mejora en el último año fiscal) y un poco por encima del 2.5% del presupuesto nacional, encontrándose muy por debajo en relación con asignaciones de dicho carácter, otorgados a otras entidades como el ICBF (que las requiere inclusive más), para no hablar del monto exorbitante que corresponde al Ministerio de Defensa.

En consecuencia se hace indispensable el abordar esta problemática de manera seria y con voluntad real de solucionarla, en el entendido de que no solo debe superarse ese rezago de más de 10 años, sino atender también planes de expansión de la Rama por factores tales como el crecimiento de la población, de la complejidad de problemas jurídicos que anidan en la interrelación social y económica, del desplazamiento, la violencia, la pobreza endémica que coloca a Colombia entre uno de los cinco países

del mundo con mayor desigualdad social de acuerdo con estadísticas de la propia Organización de Naciones Unidas. Se requiere mejorar la cifra que hoy se tiene en el país, de un juez por cada cien mil habitantes, para poder avanzar en la configuración de una justicia verdaderamente fuerte, pronta, con optimización de su calidad.

Por lo anterior, solicitamos que dentro del actual proyecto de reforma de equilibrio de poderes se establezca un monto fijo de presupuesto de la Rama Judicial equivalente al 8% del Presupuesto General de la Nación, para que cada año no tengamos que estar exigiendo presupuesto para el fiel cumplimiento del deber encomendado..

## **2.- ÁMBITO SALARIAL**

En lo concerniente a este tema que a nuestro juicio reviste bastante complejidad, para entenderlo en su integridad, sin duda se hace necesario incursionar en la línea histórica de reclamación, que los trabajadores judiciales han tenido que realizar al respecto año tras año, no por capricho, sino porque su remuneración, tanto de funcionarios como de empleados, a la luz de los criterios objetivos que deben tenerse en cuenta para ello, han sido completamente desconocidos.

En efecto, entre los diferentes factores que resultan básicos para la asignación del salario de un trabajador, se encuentran: i) La calidad e importancia de la labor desempeñada. Es incontrovertible que en la sociedad moderna la administración de justicia configura un pilar fundamental de la misma, sin la cual

no resultan posibles, la Democracia, ni el Estado Social de Derecho. Consideramos innecesario entrar en mayores elucubraciones a este respecto, por la claridad del asunto desde el punto de vista político y jurídico, pero si es el caso se ahondará en ello a lo largo del debate en la negociación. ii) El nivel de conocimiento especializado involucrado en la actividad.

Es bien claro que el ejercicio de la función judicial en cualquiera de sus grados exige ese conocimiento especializado, el que a su vez se adquiere a través de dos elementos principales: La formación académica y la experiencia. iii) El riesgo que puede generar para la salud y la propia vida del trabajador, el desarrollo o desempeño de su labor.

Sentadas estas breves precisiones, el ámbito de lo salarial en la Rama Judicial pasa necesariamente por los tres elementos que a continuación se precisan:

**2.1. CANCELACION CON LA INDEXACION DEBIDA DE TODOS LOS SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES DEJADAS DE PAGAR A LOS HUELGUISTAS, POR PARTE DE LA FISCALIA GENERAL DE LA NACION.**

**2.2. NIVELACIÓN LEY 4 DE 1992**

Los colombianos en general han sido testigos que después de 22 años de expedición y vigencia de esta ley, pese a la continua y más que justificada reclamación que los servidores judiciales han llevado a cabo para que se cumpla con la misma, esto no ha sido posible y la escala salarial en las entidades de la Rama siguen siendo totalmente inequitativas contemplando diferencias desproporcionadas, que es precisamente lo que se quiso eliminar cuando se expidió la Ley 4 con el mandato específico de la nivelación.

Al respecto resulta oportuno señalar que las continuas movilizaciones y paros nacionales (legales, legítimos y justos), tuvieron un hito importante en el movimiento del segundo semestre del año 2012, pero el Gobierno Nacional impuso con la connivencia de unos pocos que se autoproclamaron voceros de los trabajadores, unas bonificaciones, que si bien mejoraron ligeramente la remuneración total y son logro de esa movilización, de ninguna manera representan el cumplimiento de la nivelación en los términos de la ley en referencia, porque, es necesario reiterarlo hasta la saciedad,

la norma consagra es una nivelación de **SALARIOS** y la bonificación creada, no constituye salario, ni es factor salarial, como expresamente quedó plasmado en los decretos respectivos. Como es de entenderse la diferencia es abismal, entre uno y otro concepto; bástenos con recordar que esta última no se tiene en cuenta para tasar la prima de servicios, la de diciembre, la cesantía, la prima que se cancela al vencimiento de cada año cumplido de trabajo, la de vacaciones, etc., Además quedó establecida una especie de congelamiento de dicha bonificación, pues solamente podrá ajustarse de conformidad al IPC, a partir del año 2018, y apenas mantendría su poder adquisitivo (si la cifra suministrada por el DANE fuese real), es decir, no podrá hacersele ninguna clase de aumento.

De otro lado, el concepto de la nivelación es mucho más representativo desde el punto de vista de mejoramiento en la remuneración, que la bonificación establecida que no tuvo otro objetivo que frustrar una vez más la aplicación de la ley en toda su integridad.

### **2.3. CONVERSIÓN DE LA BONIFICACIÓN JUDICIAL EN SALARIO**

Punto de partida de aplicación de la Ley 4 de 1992, podría ser la conversión o transformación de la llamada bonificación judicial en salario real para todos los efectos, de tal manera que ello sin duda alguna allanaría el camino hacia un acuerdo en torno al punto precedentemente enunciado.

#### **2.3.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD PARA "LOS NO ACOGIDOS" (LOS RIGE DECRETO 839 DE 2012)**

Se ha cometido una gran injusticia con las personas que optaron por el régimen salarial y prestacional antiguo, es decir, el que mantuvo la llamada retroactividad de las cesantías y primas como la ascensional y de antigüedad, pero que por esta razón su remuneración mensual es inferior a lo que devengan todos los demás servidores. No solamente tampoco se les aplica la Ley 4 de 1992, sino que en los decretos del año 2012 que crearon la bonificación judicial, tampoco se les reconoce este derecho, por cuanto la norma en cuestión coloca sobre el particular y como exigencia una condición imposible de cumplir y es que el ingreso total anual del servidor antiguo sea inferior al ingreso total anual de quienes se rigen por el régimen (sic), salarial y prestacional señalado en el Decreto 53 de 1993. De tal suerte que en la práctica se les ha birlado también, esta nueva categoría de bonificación, por lo que se requiere subsanar en esta negociación ese aspecto a fin de priorizar criterios de

equidad que deben gobernar los regímenes de la naturaleza indicada.

#### **2.4. SITUACIÓN SALARIAL DEL AÑO 2015 - AJUSTE DEL 8% MENSUAL**

Dentro del mismo contexto al que se viene desarrollando, es necesario incluir lo concerniente al pírrico ajuste salarial efectuado por el Gobierno Nacional para el presente año, el que tasó en un 4.5%, que a decir verdad no representa mejoramiento alguno, si tenemos en cuenta que el índice de inflación que año a año registra el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, suele no tener la precisión que la realidad de la economía de los colombianos presenta.

Para el efecto se pide un ajuste del 8% correspondiente al total de lo percibido mensualmente por cada una de las categorías de cargos, valga decir, incluyendo la bonificación judicial.

Tal petición, busca simplemente fomentar una política salarial sana para mantener la capacidad adquisitiva de los salarios y tratar de recuperar algunos pocos puntos porcentuales de los muchos que se han perdido en los últimos años.

#### **2.5. PAGO INMEDIATO DE LA PRIMA TÉCNICA**

Desde el 29 de abril de 2014 se expidió el fallo por conjueces de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado, en el cual se ordena pagar el 30% de lo devengado por los jueces de la república, dejado de pagar por interpretación errónea de la Administración de la naturaleza de la prima técnica creada con la ley 4 de 1992. Requerimos que el Estado cumpla con este fallo judicial, sin tener que someternos al desgaste del aparato administrativo y judicial.

### **3.REFORMA A LA JUSTICIA: reformar todo para que todo siga igual.**

ASONAL JUDICIAL desde hace algún tiempo estructuró una propuesta propia de reforma a la justicia, propuesta que emerge de las mismas bases judiciales , valga decir, jueces, fiscales, empleados, en fin, de todos aquellos que en el día a día viven las dificultades que soporta esta rama del poder público, el dolor de las víctima y su clamor para que se les reconozca y se les haga justicia, la gran problemática de la congestión en despachos administrativos, civiles, laborales, de familia, penales, etc., lo que permite entender la necesidad de tener en cuenta de forma prioritaria sus puntos de vista sobre el particular.

Como nuevamente desde los círculos oficiales de los tres poderes del Estado se anuncia el desarrollo en el Congreso de la República un proyecto en el sentido indicado, consideramos imperativo que en esta mesa de negociación se adquieran compromisos institucionales referidos a que los trabajadores de la administración de justicia a través de ASONAL JUDICIAL tengan participación directa en todos los escenarios propiciados por el Gobierno Nacional, la Fiscalía General de la Nación o la Rama Judicial en general para debatir tan importante situación y, evitar así que puedan salir avante proposiciones que le causen un mayor daño al país, como la tramitada en el año 2012, que fue a la postre un verdadero fiasco, tal como nuestra organización lo señaló desde un comienzo, en documentos que se emitieron en su oportunidad por la Dirección Nacional de nuestro colectivo, así como en las reuniones y foros en que pudimos tomar parte. Rechazamos desde ya que se pretenda hacer reformas suntuarias que perjudiquen, antes que beneficien, al poder público judicial, como el querer cambiar de nombre al Consejo Superior de la Judicatura, con el agravante que en su conformación directiva se establece la presencia de un delegado del Gobierno Nacional, lo que se convierte en una abierta y descarada intromisión del ejecutivo dentro del poder judicial con todas las implicaciones del caso.

#### **4. PLANTA DE PERSONAL SUFICIENTE Y PERMANENTE**

Siempre hemos sostenido que las políticas de descongestión implementadas por el Consejo Superior de la Judicatura han sido apenas un paliativo cortoplacista, que en definitiva no ha podido ni podrá resolver el crítico problema de la congestión judicial, por lo cual reclamamos el que se acuerde un mecanismo que dote al país del número de funcionarios y empleados suficientes para que los tiempos de respuesta a los ciudadanos en los asuntos tramitados, correspondan al menos a los estándares internacionales, de los cuales nos encontramos distantes, dado el bajo número de funcionarios judiciales (un juez por cada cien mil habitantes, según estadística del Consejo Superior de la Judicatura), con relación a la creciente población y la demanda de justicia.

Por si fuera poco, el sistema es perverso por cuanto, como los nombramientos no se efectúan dentro de los parámetros de la carrera judicial basado en los méritos, se fomentan el clientelismo, el favoritismo y otros vicios que deben desterrarse del servicio público.

De otro lado, la falta de personal ha llevado a modificación de horario laboral con el carácter discriminatorio del horario asignado al C.T.I., pues si bien la naturaleza de su labor, en ocasiones implica el realizar actividades en horas de la noche o de la madrugada, el fin de semana, en condiciones normales se debe aplicar el mismo horario establecido para los despachos judiciales y de los fiscales delegados. Proponemos entonces, la unificación del horario en tal sentido, con la salvedad hecha.

## **5. ACTIVIDAD DE ALTO RIESGO Y PRIMA DE ALTO RIESGO**

No cabe duda que en Colombia los trabajadores de la Rama Judicial en todos sus estamentos, por el hecho de su función o actividad, tienen seriamente comprometida su vida y su integridad personal, afirmación esta que no es especulativa sino que está respaldada en la alta estadística de asesinatos y atentados contra jueces, fiscales y empleados en general. Estar involucrado en la actividad de administrar justicia en cualquiera de sus especialidades incorpora en nuestro país ese enorme riesgo de ser víctima de los violentos, independientemente de si se es escribiente, notificador, fiscal, juez, asistente, etc.; nadie queda excluido, como lo demuestran los hechos que con demasiada frecuencia ocurren en todo el territorio nacional.

Por consiguiente demandamos en esta negociación, que se dispongan las medidas de orden normativo necesarias a fin de que para todos los efectos legales, incluido el régimen pensional, se tenga como actividad de alto riesgo la de laborar en cualquiera de las dependencias de la Rama Judicial (cortes, tribunales, juzgados, Fiscalía, etc.)

En la mayor parte de los países del hemisferio las personas que laboran en los organismos investigativos, tienen asignada una prima de riesgo, entendiendo el peligro que esta actividad conlleva en su quehacer cotidiano, un riesgo que pueden tener también otros funcionarios, pero que en lo que a este sector concierne, sin duda es mucho mayor, si se tiene en cuenta que su actividad diaria implica la búsqueda directa de indiciados, condenados por toda clase de conductas punibles, la aprehensión o captura de muchos de ellos, la realización de arraigos, los allanamientos, etc., labores estas que indiscutiblemente incrementan el peligro para la vida e integridad física de tales

empleados, que además ciertamente no se encuentran entre los mejor remunerados, sino en la parte baja de la estructura salarial de la Rama Judicial y de la Fiscalía General de la Nación.

Otros organismos similares como el desaparecido Departamento Administrativo de Seguridad DAS, han consagrado dicho beneficio para sus servidores dedicados a la actividad en mención. Para este efecto solicitamos que se expida una norma reconociendo la prima técnica por alto riesgo en un monto equivalente al 30%, del total de la remuneración mensual del empleado (incluida la bonificación judicial) para los servidores del C.T.I. quienes actualmente sus cargos son considerados como actividad de alto riesgo. En igual sentido reconocer dicha prima a los demás funcionarios y empleados sobre quienes se solicita sean incluidos como beneficiarios de la actividad de alto riesgo.

## **6. FONDO DE VIVIENDA Y EDUCACIÓN**

Es urgente que con aportes del presupuesto nacional, se cree un fondo de vivienda y educación que facilite a los trabajadores judiciales la atención de tan importantes necesidades. Buena parte de entidades públicas y del sector privado, poseen ese beneficio para sus servidores; los de la Rama se encuentran huérfanos en dicho sentido, debiendo pasar toda su vida laboral, tratando de hacerse a una vivienda para su familia, sacrificando otras aspiraciones y necesidades y en muchas oportunidades esa aspiración se ve frustrada por los altos costos y la especulación que el sector financiero ejerce en el campo inmobiliario.

Desde 1997 se suscribió un acuerdo entre ASONAL JUDICIAL y el Gobierno de la época, en el que se incluía la conformación del fondo en referencia; los demás puntos de dicho acuerdo se cumplieron, pero lo mismo no ocurrió con este último. Debe retomarse el tema, a sabiendas de que los compromisos adquiridos por los gobiernos no terminan con el período del de turno, sino que comprometen al Estado a lo largo del tiempo.

Este ente que se propone, incluye el componente educativo, más allá de la capacitación que suministra la Escuela Judicial o la de la Fiscalía General de la Nación; se trata de facilitar desde el punto de vista económico, la realización de estudios superiores en universidades públicas o privadas, incluidas la formación de pregrado, especializaciones o maestrías.

## **7. NOMBRAMIENTOS PARA SUPLIR VACANCIAS TEMPORALES**

Debe establecerse una disposición que permita el nombramiento de las personas que se encuentran vinculadas (excepción hecha de que no reúna los requisitos constitucionales o legales), para reemplazar al titular de un cargo que temporalmente lo deja vacante por licencia, vacaciones, incapacidad, etc. Para el efecto, debe reconocérsele a aquél la diferencia salarial respectiva.

Esta medida redunda en el buen funcionamiento de los despachos y en economía para el Estado: lo primero porque quien se encuentra vinculado tiene un conocimiento más directo de la actividad a desarrollar y por tanto puede darle una mayor continuidad a la misma. Lo segundo, en razón a que a este solo se le cancelaría la diferencia salarial, en tanto que quien no se encuentra vinculado devenga la totalidad del salario.

Esta propuesta no configura ninguna discriminación por tratarse de vacancias temporales y con las diferencias que acabamos de enunciar.

## **8. UNIFICACIÓN DE NOMENCLATURA Y ESCALAS POR TIPO DE FUNCIONES**

La nomenclatura de cargos y consecuentemente las escalas salariales respectivas, deben unificarse de dos maneras: i) Internamente, para que la misma actividad, sin diferencia esencial, tenga igual denominación y por ende igual salario; ejemplo de ello, los notificadores y escribientes: su actividad es la misma y no hay razón para mantener esa distancia en los dos aspectos comentados. ii) Entre las distintas entidades propias de la Rama Judicial: Planta de personal de cortes tribunales y juzgados, de la Fiscalía, de las direcciones de administración judicial, etc.

## **9. DOTACIONES**

A los jueces de la República se les debe dotar al vencimiento de cada período de seis meses cuando menos, de las togas necesarias para el desempeño de su labor en las correspondientes audiencias: Hoy hay muchos funcionarios que se ven obligados a continuar usando una prenda que les fue entregada hace dos años.

Igual debe proveerse a los investigadores y personal de C.T.I., de los uniformes y demás elementos para su gestión. Hoy deben adquirirlos por su cuenta. También deben proporcionárseles cada seis meses.

## **10. CENTROS DE ATENCIÓN MÉDICA DE URGENCIAS**



El Gobierno Nacional, el Consejo Superior de la Judicatura y la Fiscalía General de la Nación, deben solucionar el problema de la ausencia total de atención médica de urgencias en los edificios judiciales, cuestión que ha derivado ya en varias y graves situaciones y a veces hasta en la muerte de personas o funcionarios que de haber tenido una atención inmediata, quizás su salud se hubiere podido recuperar, mientras pudiera trasladarse a una clínica u hospital del sector.

No es posible que existiendo en los edificios judiciales un flujo importante de personas, no se cuente con un servicio como el aquí reclamado.

#### **11. CAMBIO EN EL SISTEMA DE CALIFICACIÓN DE SERVICIOS**

Resulta imperativo y urgente efectuar una revisión a fondo del sistema de calificación de servicios en todos los entes de la Rama Judicial, para que este aspecto que guarda relación directa con la estabilidad laboral, obedezca a patrones objetivos, razonables y debidamente ponderados. Para que ello pueda efectivamente ser así, deben ser los mismos trabajadores quienes participen en el diseño del esquema y los factores a calificar. Por tanto estamos solicitando la revocatoria del Actual Acuerdo que fijo parámetros para la calificación de Jueces y empleados, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

Así mismo, debe establecerse la doble instancia para toda calificación que resulte insatisfactoria.

#### **12. DIRECCIONES EJECUTIVAS DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL (ESTABILIDAD)**

Las Direcciones ejecutivas de administración judicial han funcionado desde el año 1990 hasta la fecha de manera eficiente proveyendo la logística necesaria que de conformidad con la distribución de recursos realiza el nivel central. Desde ese año hasta la fecha el personal ha sido designado en provisionalidad, es decir que existe personal en las Direcciones Seccionales con este nombramiento con 24 años de servicio al estado.

Adicionalmente existen personas muy vulnerables que dependen su sustento de este empleo es el caso de madres cabeza de familia, madres de hijos discapacitados, personal con algún tipo de discapacidad física, personal que ha servido muchos años y que esta ad portas de una pensión a 50 6 años que por su avanzada

edad el Estado no les confiere una oportunidad para alcanzar una pensión digna.

En promedio son 70 personas por seccional para un total de alrededor de 2000 personas en todo el país.

En razón de lo anterior solicitamos que el Consejo Superior de la Judicatura reubique a estas personas en las vacantes y en los puntos de trabajos que se creen, ya que estos nuevos cargos no presentan lista de elegibles.

Se debería tener un trato preferencial y especial para las personas que cuentan con una situación especial, como las mencionadas anteriormente.

Lo anterior se complementa con el hecho de que el cambio de todo este personal que viene laborando con parámetros de eficiencia de manera casi radical en todo el país, generaría no solo una masacre laboral sino también un caos dentro de los principios de eficiencia y eficacia que ha venido demostrando el desempeño de cada persona que trabaja en estas direcciones en todo el país.

Bajo esos precedentes la Asociación Sindical hace un llamado urgente y muy especial tanto a la Sala Administrativa Del Consejo Superior De La Judicatura, a los Directores Seccionales de la Administración Judicial que tengan la competencia para implementar la evolución del concurso en proceso en el sentido de buscar mecanismos para ubicar y mantener el personal que viene laborando en las condiciones arriba mencionadas en varias áreas que si lo permitan tales como cargos pendientes por creación, implementación de una verdadera reestructuración de cargos que se hacen necesarios

por crear con base en el estudio de realizado en el año 2009 por la Universidad Nacional; en las vacantes definitivas que se presenten por pensiones de jubilación, y en cualquiera de los cargos que con motivo de la implementación de nuevos modelos de justicia que por aplicar se lleguen a presentar.

### **13. OBSERVACIONES FINALES**

ES DE VITAL IMPORTANCIA RESALTAR EL TEMA DEL INCUMPLIMIENTO DEL ACUERDO COLECTIVO ESTATAL DE MAYO DE 2013 EN ESPECIAL LOS PUNTOS 18 Y 22, RAZON POR LA CUAL LOS SERVIDORES DE LA FISCALIA GENERAL DE LA NACION NOS VIMOS AFECTADOS.

**CONCRETAMENTE** LA NO APLICACIÓN DEL **ARTICULO 18** NO PERMITIO QUE LOS SINDICATOS DE LA FISCALIA TUVIERAN PARTICIPACION EN EL PROCESO DE RESTRUCTURACION DE LA PLANTA DE PERSONAL.

**ASI MISMO HUBO INCUMPLIMIENTO** RESPECTO DEL **PUNTO 22** QUE SE REFIERE A QUE EL GOBIERNO DEBIA REGLAMENTAR EL INCISO SEGUNDO DEL ARTICULO 2 DEL DECRETO 1737 DE 2009, A FIN DE CONSAGRAR EL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADTIVO Y EL DERECHO DE DEFENSA Y CONTRADICCION PARA EL EMPLEADO, CUANDO LA ADMINISTRACION ENCUENTRE QUE NO HAY JUSTA CAUSA PARA LA INASISTENCIA A LABORAR, Y POR LO TANTO ESTIME PROCEDENTE EL DESCUENTO DEL DIA O DIAS NO LABORADOS.

**FREDDY MACHADO LÓPEZ**

Presidente

\* \* \*

Proyecto de Pliego Nacional/15 elaborado por el Doctor Jairo Villegas Arbeláez, Asesor Jurídico en materia Administrativa/Laboral de las Confederaciones y Federaciones Sindicales de empleados públicos.

**Incluye aportes de Directivos sindicales** de Organizaciones tales como: SUNET, SINDEBIENESTAR, UTRADEC, UNETE, ASEMEXT, SINDECONCEJOS, SINDEMINCULTURA, UTRADIAN, ASOPERSONERIAS, CUT, FECOTRASERVIPUBLICOS/CTC y otros cuyos nombres hemos olvidado de momento.

**Esta versión 2015 es el resultado de un Proyecto de Pliego Nacional formulado en octubre/14, distribuido en la red de las Organizaciones Sindicales y que sirvió para iniciar el análisis, la discusión y sugerencias de todos los Empleados y de los Sindicatos, dentro de una perspectiva por primera vez, de participación abierta y nacional, de construcción y pedagogía colectiva del Pliego Nacional, durante los meses de octubre, noviembre, diciembre/14, enero y febrero/15, bajo la coordinación de las Confederaciones y Federaciones sindicales de empleados públicos.**

\* \* \*

---

[1] C.N. art.209 y CPACA art. 3.10

[2] Distinto al de Seguridad Social

[3] C.N. art.209 y Ley 1437/11, art.10.3

[4] C.N. art.209 y Ley 1437/11, art.10.3