



NEGOCIACION COLECTIVA EN LA DEFENSORIA DEL PUEBLO 2013

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE ASDEP

CARGO	NOMBRE	DEPENDENCIA
Presidenta	Martha Cecilia Reina Gómez	Regional Bogotá
Vicepresidente	Benito Bonilla Suárez	Regional Norte de Santander
Secretario Judiciales	Frank David Herrera Ocampo	Dirección Nacional de Recursos y Acciones
Tesorera	Claudia Azucena Castillo Padilla	Regional Meta
Fiscal	Sergio Alberto Mazo Elorza	Regional Antioquia
Suplente Divulgación	Diana Marcela Quintero Márquez	Dirección Nacional de Promoción y
Suplente	Gloria Amparo Úsuga Cardona	Regional Valle del Cauca
Suplente	Merys Lucia Cabeza Mercado	Regional Atlántico
Suplente	Luis Fernando Cepeda Barreto	Regional Guainía
Suplente	William Pela Barrios	Regional Valle del Cauca

COMISIÓN DE RECLAMOS:

Adriana Carolina Caballero Pérez	Defensoría Delegada para la Salud y la Seguridad Social
Carlos Arturo Lozano Sierra	Defensoría Delegada para la Dirección del Seguimiento, Evaluación y Monitoreo de las Políticas Públicas

COMISIÓN ASESORA DE LA JUNTA DIRECTIVA:

Jesús Gerardo Ruíz Morales	Regional Bogotá
Gustavo Adolfo Robayo Castillo	Dirección Nacional de Promoción y Divulgación
Oscar Concha Jurado	Dirección Nacional de Promoción y Divulgación
Luisa Fernanda Bernal Carvajal	Regional Bogotá
Nubia Patricia Basto Campos	Regional Bogotá
Jaime Alberto Rincón Correa	Dirección Nacional de Recursos y Acciones Judiciales
John Henry Cortez Trujillo	Defensoría Delegada para la Dirección del seguimiento Evaluación y Monitoreo de las Políticas Públicas

ASESORES EXTERNOS:

Ricardo Díaz	Presidente Federación Unión Nacional de Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos ÚNETE
--------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------



NEGOCIACION COLECTIVA EN LA DEFENSORIA DEL PUEBLO 2013

PRESENTACION

LA ASOCIACION DE SERVIDORES PUBLICOS DE LA DEFENSORIA DEL PUEBLO – ASDEP

Nuestra asociación sindical fue fundada el mes de febrero de 1997 bajo la iniciativa de un grupo de trabajadores estimulados por el interés de estructurar una organización de respaldo, orientación y apoyo a los trabajadores de la Defensoría del Pueblo, durante estos 17 años la ASDEP ha acompañado permanentemente las inquietudes, solicitud, quejas, peticiones y reivindicación de derechos individuales y colectivos de sus asociados y del conjunto de los trabajadores de la entidad. También ha ejercido un papel de liderazgo sociopolítico mediante la expedición de pronunciamiento, la convocatoria y realización de actividades de denuncia a través de los mecanismos propios de la lucha sindical. Son muchos años de denodado esfuerzo colectivo por garantizar la vigencia de los derechos de los trabajadores de la Defensoría del Pueblo y de ardua brega por el alcance de los objetivos estratégicos del sindicalismo en su contexto nacional.

Durante el último periodo, a partir de la realización de la VII Asamblea Nacional de Delegados en el municipio de Sopetran, la ASDEP dio inicio a un proceso de fortalecimiento basado en los postulados de mayor democracia, incidencia y transparencia, bajo los cuales hemos podido avanzar en los siguientes aspectos:

Entre Junio de 2012 y Febrero de 2014 (1 año y 5 meses), periodo de la actual Junta Directiva, aumentamos la tasa de afiliación significativamente, pasando de un total de 72 afiliados a 243 afiliados, lo que representa un incremento de más del 250% aproximadamente.

- Se realizó, antes del término del primer año de gestión, una Asamblea General sobre la cual ampliamos información en el presente documento
- Se han realizado 11 reuniones de la Junta Directiva Nacional
- Se han emitido 4 boletines informativos y un periódico
- Se ha representado a los trabajadores de la entidad en múltiples escenarios en los que se ha discutido asuntos de interés para los servidores de la entidad, entre otros se participó en:
 - Sesión plenaria de la Cámara de Representantes en la que se eligió como Defensor al Dr. Jorge Armando Otálora Gómez, previamente la ASDEP presentó bajo autorización de la Junta Directiva de la Corporación, un informe general acerca de las condiciones laborales de los trabajadores de la Defensoría. Circunstancia,

que como lo informamos en los 4 boletines, permitió generar un ambiente de interlocución para la concertación de los asuntos que atañen a los intereses de los trabajadores.

- Por invitación cursada por la Comisión Primera de la Cámara se presentó en audiencia pública, un documento, acerca de la posición de la ASDEP en relación con el proyecto de ley, mediante el cual se reestructuró la entidad, en el que se insistió en la necesidad de preservar los derechos de carrera, en la no supresión de cargo, entre otros aspectos que fueron incluidos tanto en la ley como en los decretos reglamentarios de esta.

- Se hizo presencia y acompañamiento al paro de la Rama Judicial

- Se han adelantado 14 visitas a las regionales

- Se representó a la ASDEP en la Mesa Nacional Unificada que negoció con el gobierno nacional el pliego nacional unificado que dio origen al acuerdo colectivo del sector público, actualmente vigente.

- Se representó a la ASDEP en múltiples escenarios del entorno sindical, particularmente en relación con la Federación UNETE, la Internacional de Servicios Públicos ISP, la Central Unitaria de Trabajadores, la Asociación de Profesionales de Organismos de Control APOC.

- Se acompañó a las mesas de negociación de los sindicatos del Instituto de Medicina Legal y del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural.

Acciones que se suman a las diferentes actividades cotidianas propias de nuestra organización sindical, sobre las cuales ha informó en los boletines expedidos.

1. ANTECEDENTES E IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

Los derechos de los que somos titulares los trabajadores en el ámbito nacional e internacional son el resultado de grandes esfuerzos y posteriores conquistas obtenidas mediante múltiples formas de movilización y grandes sacrificios de los líderes y las organizaciones sindicales en todo el mundo. A lo largo del Siglo XX fueron diversos los procesos y episodios que dieron lugar a la consolidación de los derechos de asociación, negociación, fuero sindical y demás protecciones legales, que en principio fueron banderas enarboladas en los escenarios en que se disputaron condiciones de trabajo y vida, estos procesos fueron determinantes para que en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se suscribiera a partir de 1948, un conjunto de convenios internacionales encaminados a la salvaguarda de derechos y garantías inherentes a los trabajadores y sus organizaciones.

La posibilidad que tenemos los trabajadores y nuestras organizaciones para presentar pliegos de peticiones, con el fin de que las diferencias de intereses y las controversias entre empleados y empleadores, además de ser una herramienta para la solución concertadas de controversias, con el fin de prevenir y/o encontrar solución a los conflictos laborales en el marco de la negociación, constituye un **derecho** reconocido en todo el mundo a los trabajadores. En esta perspectiva la OIT aprobó los convenios:

Convenio 87 de 1948 relativo a las libertades sindicales,

Convenio 98 de 1949, sobre la negociación colectiva,

Convenio 151 de 1978, sobre procedimientos para la negociación colectiva,

Convenio 154 de 1978 acerca del fomento de la negociación colectiva.

Aunque el Estado colombiano, desde sus orígenes, ha hecho parte de la OIT, solamente a partir de 1997, mediante la Ley 411/97, nuestro país ratificó el convenio OIT 154 de 1978, luego de un largo periodo de desconocimiento de la normativa internacional en esta materia, desconocimiento que se expresó dramáticamente en la regresiva reforma que introdujo la administración del Presidente Carlos Lleras Restrepo, conocida como la reforma del 68, mediante la cual se establecieron cambios en la estructura administrativa del Estado y se reclasificaron los trabajadores, a la mayoría de los cuales se les denominó empleados públicos, quitándoles los derechos de asociación, negociación, fuero sindical y demás protecciones legales, a unos pocos les mantuvo la condición de trabajadores oficiales, periodo desde el cual el movimiento sindical enarbó como banderas los aludidos convenios internacionales y desplegó acciones sindicales de reivindicación de estos derechos como elementos consustanciales a un Estado que se predica democrático.

En este contexto, la actividad sindical se desarrolló en ausencia de una normatividad adecuada a los mandatos internacionales, como una realidad que se tuvo que imponer a través de acciones de convocatoria y movilización mediante el paro, la huelga y otros mecanismos sindicales que encontraron apoyo en la conciencia de los trabajadores y en una realidad social que se fue sobreponiendo al desconocimiento del Estado colombiano y sus autoridades.

A partir de 1991, con la expedición de la nueva constitución política, el Estado colombiano, reconoció el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos, cuando consagró en su artículo 55: “*se garantiza el derecho de negociación colectiva para determinar las condiciones de trabajo*”, derecho

establecido sin restricción ni excepción alguna. No obstante, solamente a partir de 1997, el Congreso colombiano ratificó el Convenio 151 de 1978, mediante la expedición de la leyes 411 de 1997; posteriormente ratificó el Convenio 154 de 1981, mediante la ley 524 de 1999.

El artículo 55 constitucional, al lado de las leyes 411 de 1995 y 524 de 1999, como de los aludidos convenios de la OIT, constituyen un acervo normativo en virtud del cual quedó definitivamente sin eficacia, por su derogatoria tácita, el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo que negó por mucho tiempo la negociación colectiva para los empleados públicos.

2. EL DECRETO 1092 DE 2012

21 Años después de haberse estipulado constitucionalmente el derecho de negociación colectiva, sin exclusión de los empleados públicos, el ejecutivo reglamentó el ejercicio de este derecho mediante la expedición del Decreto 1092 del 24 de mayo de 2012, *“Por el cual se reglamentan los artículos 7 y 8 de la Ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”*; Este decreto reglamentó la Ley 411 de 1995 fijando los procedimientos de negociación colectiva para empleados públicos.¹

En el marco de este decreto, en febrero de 2013 las centrales obreras y las federaciones sindicales del sector público presentaron al gobierno un Pliego Nacional Unificado para adelantar esta negociación colectiva, la cual tiene un carácter histórico por diversas razones, entre otras: Es el resultado de la lucha de los trabajadores, que por más de 40 años reivindicaron el derecho a la negociación

¹ Este decreto contiene avances y limitaciones, su interpretación debe hacerse con criterio sistemático, en forma integral con las normas reglamentadas (Convenio 151 y Ley 411), exigiendo la aplicación prevalente de estas normas, lo que nos impone la necesidad de ejercitar los avances mediante la acción sindical, sin renunciar al derecho a demandar parcialmente sus limitaciones, como efectivamente lo hizo el Dr. JAIRO VILLEGAS ARBELÁEZ, quien una semana después de expedido el Decreto 1092 presentó, ante el Consejo de Estado, demanda parcial de nulidad sobre esta norma. El Dr. Jairo Villegas es tratadista de derecho administrativo laboral, asesor permanente de la Unión Nacional de Trabajadores del Estado, los Servicios Públicos y la Comunidad ÚNETE y de las federaciones estatales, ha acompañado, a lo largo de muchos años, la lucha de los trabajadores del sector público, y con respecto al tema del 1092 es autor de la *“Cartilla Pedagógica sobre Negociación Colectiva para Empleados Públicos”* (Antecedentes, Contenidos y Alcance del Decreto 1092), entre muchas otras publicaciones. (Tomado del documento *Nuevo Sindicalismo Ciudadano y Comunitario*, publicado por la Unión Nacional de Trabajadores del Estado, los Servicios Públicos y la Comunidad – UNETE, Abril de 2013).

colectiva con los servidores públicos. En la negociación participaron la totalidad de las Centrales y Federaciones del Sector Público en Colombia.

El 6 de Febrero de 2014, el gobierno nacional expidió el Decreto 160/14, el cual derogó el Decreto 1092/12. El Decreto 160/14 *...tiene por objeto regular el procedimiento para la negociación exclusivamente de las condiciones de empleo, entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos...*, la expedición del mismo, fue el resultado de intensos esfuerzos por avanzar en una reglamentación cada vez más progresiva, que nos permite reiterar lo expresado por el Dr. Villegas, en el sentido de que independientemente de las limitaciones que aún contiene el Decreto 160/14, este representa un nuevo avance, esta vez con mayor profundidad al logrado con la expedición del derogado Decreto



1092, lo que nos indica la necesidad de dar continuidad a la estrategia sindical orientada a obtener y defender los avances en perspectiva a profundizar sus alcances en favor de los intereses de los trabajadores.

En la firma del acuerdo participamos las centrales CUT, CGT y CTC y las federaciones sindicales del Sector Público UNETE, en representación de la cual estuvieron los compañeros RICARDO DIAZ RODRIGUEZ, Presidente de UNETE, VENTURA DIAZ ORTIZ y nuestra compañera de ASDEP MARTHA CECILIA REINA

GOMEZ, quienes adelantaron la negociación colectiva nacional simultáneamente a la negociación en la entidad. También participaron en esta negociación las federaciones sindicales FENALTRASE, UTRADEC, FENASER, FECOTRASERVIPUBLICOS y FECODE quienes representaron a más de 1.300.000 servidores públicos de Colombia.

Los dirigentes sindicales propiciaron un proceso unitario a través de la Mesa Nacional Unificada del Sector Público, la cual discutió, elaboró y presentó un proyecto único que contó con la asesoría del Dr. JAIRO VILLEGAS ARBELAEZ, proceso que debe servir de ejemplo de unidad de acción para el conjunto del movimiento sindical colombiano. El contenido del Acta de Acuerdos se puede consultar en la página: http://www.viva.org.co/cajavirtual/svc0351/pdfs/articulo310_351.pdf.

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA DEFENSORIA DEL PUEBLO

Con la expedición del Decreto 1092 de 2012, las organizaciones representativas de los trabajadores del sector público, dimos inicio a diferentes procesos de organización y preparación de la Negociación Colectiva en cada una de las entidades públicas en que tenemos presencia, igualmente se desplegaron acciones conjuntas de todas las federaciones y centrales sindicales, para elaborar, presentar y negociar un pliego unificado que fue llevado a la Mesa Nacional, en la que el movimiento sindical que representa a los trabajadores del Estado y el Gobierno Nacional llevamos a cabo la Primer Negociación Colectiva en el sector público con los resultados que informamos en este documento. Al tiempo que se desarrollaba la negociación en la Defensoría, la presidenta de ASDEP actuó como negociadora del pliego nacional presentado por las Centrales Sindicales y las Federaciones del sector público al Gobierno Nacional, negociación que se adelantó en un marco de trabajo muy reducido y difícil propuesto por los voceros gubernamentales.



En el caso de la Defensoría del Pueblo, la Asociación de Nacional de Servidores de la Defensoría del Pueblo – ASDEP, desplegó un conjunto de acciones dirigidas a dar adecuada atención al trascendental reto que supuso la implementación del primer proceso institucional de negociación colectiva en el marco de la Ley 411 de 1995 y del Decreto 1092 de 2012, con este fin, como lo hemos informado ampliamente, adelantamos, bajo el acompañamiento de la Federación UNETE, los

siguientes Procesos:

1. Sensibilización: Mediante la realización de conferencias, charlas informativas internas (Defensoría) y participación en eventos convocados por las diferentes federaciones y centrales. La ASDEP presentó un plan de acción que se ejecutó rigurosa y exitosamente, en este se plantearon los objetivos, las metodologías, los ejes temáticos, el cronograma y las estrategias de lo que posteriormente fue el Pliego de Solicitudes que los servidores de la entidad presentamos a la administración, el posterior proceso de negociación y el seguimiento a su implementación.



2. Consulta: A través del diseño, aplicación, tabulación y presentación de resultados de una encuesta nacional aplicada a la totalidad de los trabajadores de la entidad, mecanismo orientado a conocer las expectativas e intereses puntuales de los trabajadores de la Defensoría de cara a la negociación colectiva.

3. Comisión Redactora del Pliego: A efecto de preparar los insumos necesarios, se conformó una comisión redactora del pliego que trabajó durante cerca de 3 meses en la confección de un documento que fue presentado a la consideración de los afiliados reunidos en Asamblea General. La comisión redactora del pliego estuvo conformada por los compañeros: Gustavo Robayo, Oscar Concha, Gerardo Ruiz Morales, Carlos Lozano, Jaime Rincón, Fernando López, Diana Quintero, Adriana Caballero, David Herrera y Martha Cecilia Reina.



4. Comisión Negociadora: Esta fue una de las más importantes decisiones adoptadas por la VIII Asamblea Nacional de Delegados atendiendo a la relevancia de la tarea encomendada y lo democrático del procedimiento entre otros aspectos que es necesario relevar, esta comisión estuvo integrada por los compañeros: Martha Cecilia Reina Gómez, Gustavo Adolfo Robayo Castillo, Oscar Guillermo Concha Jurado, Carlos Arturo Lozano Sierra, Claudia Azucena Castillo Padilla y Sergio Alberto Mazo Elorza.

5. Asamblea General: Con la convocatoria y realización de una Asamblea General de Delegados, realizada en la ciudad de Villavicencio el mes de abril en la que se debatieron y decidieron amplia y democráticamente todos los aspectos relacionados con la negociación colectiva. Esta asamblea general contó con la presencia del Señor Defensor del Pueblo, Dr. Jorge Armando Otálora quien aceptó invitación que cursara la ASDEP para sostener un diálogo abierto con los asambleístas que fue insumo básico para las decisiones que posteriormente, luego de intensos debates, se adoptaron.



6. Negociación: Los acuerdos alcanzados en el proceso de negociación se circunscriben a los siguientes aspectos:

- Salud ocupacional y seguridad social.
- Derechos para las personas en situación de discapacidad.
- Bienestar social laboral.
- Proceso de capacitación y formación institucional.
- Mejoramiento y administración de las condiciones de empleo.

- Condiciones sindicales y otros aspectos varios.

La firma del Acta Final de Acuerdos de la Negociación Colectiva en la Defensoría del Pueblo, es un significativo avance en la consolidación de derechos de los de los trabajadores, las conquistas alcanzadas en esta negociación son el inicio de un camino que es preciso enriquecer y nutrir con las opiniones, propuestas y recomendaciones de todos quienes integran el equipo de trabajo defensorial de cara a la materialización de mejores condiciones de empleo y vida para los trabajadores y por ende para la optimización de la misión institucional de la Defensoría del Pueblo.

Los aspectos relevantes del Acta de Acuerdo son:



“... Las negociaciones se iniciaron el 11 de abril de 2013 finalizando en su primera etapa el 9 de mayo del presente año y de conformidad con lo reglamentado en el numeral 2 del artículo 7° del Decreto 1092 de 2012, se dio inicio a la segunda fase a partir del 10 de mayo de 2013 que culminó el 23 de mayo de 2013.

Desde el inicio de este proceso hasta su terminación se estipularon por las partes involucradas los siguientes criterios:

- a) La existencia de un moderador por reunión.*
- b) Los días de reunión así como el horario de las mismas, igualmente se determinó que el espacio propicio para adelantar la negociación serían los auditorios principal y adjunto ubicados en el bloque C.*
- c) La asistencia de personas externas y asesores.*
- d) La información de avances y publicidad de la información.*

Con el propósito de facilitar el proceso de negociación, la Defensoría del Pueblo procedió de conformidad con las solicitudes por parte de las asociaciones sindicales a conceder un permiso sindical por el término de duración de este proceso, a los negociadores principales.

El proceso de negociación con las organizaciones sindicales se circunscribió al ámbito de los empleados públicos de la Entidad. Las solicitudes presentadas fueron evacuadas por las partes dentro del marco de las competencias institucionales y se encuentran recogidas en los acuerdos y desacuerdos, dentro del marco del Decreto 1092 del 24 de mayo de 2012.

Método de negociación:

Las partes acordaron dar trámite a los puntos de las solicitudes estructurándolos por temáticas afines de la siguiente manera:

- a) Carrera administrativa – planta de personal, provisionalidad y escalafón.*
- b) Salarios y prestaciones sociales.*
- c) Formación, capacitación y bienestar laboral.*
- d) Administración de personal.*
- e) Temas contractuales.*
- f) Garantías sindicales.*
- g) Aspectos varios.*

Para el desarrollo de las reuniones y llevar el registro de los argumentos y lo convenido a través de acuerdos y disensos se convino instalar una secretaría que consignaba los argumentos de las partes y al final se consolidaban en un acta, las cuales fueron firmadas por las partes en cada una de las reuniones.

Se concertó adicionalmente que si fuese necesario se invitaría a la reunión a personas especializadas en diferentes temáticas con el fin de soportar los argumentos de cada una de las asociaciones.

Que teniendo en cuenta lo anterior, se procede a establecer por temas tratados, los acuerdos y desacuerdos, tal como se consigna a continuación:

I. SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD SOCIAL:

A. Acuerdos:

1. La Defensoría del Pueblo dará cumplimiento a las disposiciones legales vigentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y, en tal sentido incorporará las acciones pertinentes en el Plan de Acción Funcional (PAF) de la Coordinación de Gestión del Talento Humano.

2. La Entidad establecerá los mecanismos adecuados y necesarios para la divulgación y socialización de los programas, planes y proyectos que contengan el SG-SST.

3. La Defensoría del Pueblo, previo diagnóstico de la ARL COLMENA, de la disponibilidad de los recursos necesarios y prioridades institucionales, adoptará las medidas necesarias para mejorar las condiciones de trabajo y sanitarias de los servidores públicos.

4. La Defensoría del Pueblo, mediante acto administrativo, creará en la Coordinación de Gestión del Talento Humano el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo la responsabilidad de un profesional con las competencias para el desarrollo del SG-SST, que ponga en ejecución los planes de prevención, protección y rehabilitación de riesgos laborales.

5. La Defensoría del Pueblo realizará una evaluación del presupuesto asignado, con el fin de determinar un rubro específico para el desarrollo del SG-SST de acuerdo a las necesidades de la Entidad, el cual será legalizado mediante acto administrativo.

6. La Defensoría del Pueblo, en los términos ordenados por la ley, solicitará a la ARL COLMENA realizar el estudio de la calificación del nivel del riesgo de los empleos de la entidad.

7. La Defensoría del Pueblo, dentro del SG-SST, pondrá especial énfasis en el control del riesgo psicosocial que se presenta en los servidores públicos de la Entidad.

8. La Defensoría del Pueblo, de conformidad con la Ley, dispondrá la realización de los exámenes médicos ocupacionales. A partir de los resultados de estos deberán adoptarse las medidas de prevención y protección que correspondan.

9. La Defensoría del Pueblo gestionará ante la ARL, la realización de inspecciones ergonómicas y panorama de riesgos. A partir de los resultados se adoptarán las condiciones y medidas para conservar y mejorar las condiciones de trabajo de los servidores.

10. La Defensoría del Pueblo dispondrá el servicio de enfermería dentro de las instalaciones de la sede nacional, para la atención de primeros auxilios con profesionales que suministrará la ARL, apoyando los sistemas de vigilancia epidemiológica.

II. PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD:

A. Acuerdos:

1. La Defensoría del Pueblo, de acuerdo con la dignidad humana establecida en el artículo primero de la Constitución Política, los precedentes de la Corte Constitucional, los instrumentos internacionales ratificados por Colombia y el capítulo IV de la Ley 361 de 1997, y demás normas pertinentes, gestionará de manera progresiva y con la previa disponibilidad presupuestal:

a) La adecuación de las instalaciones para acceso y permanencia de personas con algún grado de discapacidad, teniendo en cuenta que en las futuras edificaciones de más de tres pisos, exista ascensor.

b) La adecuación y mantenimiento de las instalaciones sanitarias.

c) La reubicación temporal de servidores públicos que presenten algún grado de discapacidad acatando las recomendaciones médicas.

2. La Defensoría del Pueblo continuará garantizando a nivel nacional el acceso al parqueadero de la Entidad, para los servidores públicos que presenten alguna clase de discapacidad.

3. La Entidad tendrá en cuenta en el proceso de selección de acceso a las diferentes capacitaciones, formales y no formales programadas, la prelación de los servidores públicos que presenten alguna clase de discapacidad permanente, certificada por médico competente, siempre y cuando cumpla con los requisitos de ley y reglamentarios.

4. La Defensoría del Pueblo establecerá un reglamento para que los funcionarios que se encuentren en condición de discapacidad permanente, mayor al 25%, previa evaluación o certificación médica, tengan un horario laboral flexible de acuerdo con las circunstancias propias de cada caso.

En concordancia, se hará lo propio con el sistema de teletrabajo u otras formas de trabajo a distancia para las personas en estas condiciones.

III. BIENESTAR SOCIAL LABORAL:

A. Acuerdos:

1. La Defensoría del Pueblo desarrollará una política de bienestar integral para los servidores públicos, en sinergia con todas las actuaciones de la Entidad.

2. La Defensoría del Pueblo difundirá y socializará de manera oportuna el alcance y contenido de los planes, programas y actividades que componen el Sistema de Gestión de Talento Humano.

3. Los servidores públicos participarán de manera activa en los programas de bienestar social laboral que diseñe la Defensoría del Pueblo.

4. La Defensoría del Pueblo gestionará con las cajas de compensación a nivel nacional, el trámite correspondiente a efecto de disminuir el costo del gimnasio, para que los servidores públicos puedan tener acceso a este.



La Defensoría del Pueblo tendrá en cuenta al momento de los diseños de la nueva sede nacional un espacio apropiado para el gimnasio.

5. La Defensoría del Pueblo reglamentará el otorgamiento de un día de permiso remunerado a todos los servidores públicos con motivo de su cumpleaños para disfrutarlos en la respectiva fecha, siempre y cuando no afecte la prestación del servicio.

6. La Defensoría del Pueblo continuará brindando apoyo y asesoramiento mediante instituciones idóneas o directamente, en relación con:

- a) Las gestiones necesarias para obtener el derecho al reconocimiento de la pensión.
- b) La preparación para la vida del pensionado.

7. La Defensoría del Pueblo dispondrá de un espacio adecuado en el nuevo edificio para que los servidores públicos puedan consumir sus alimentos adecuadamente.

8. La Defensoría del Pueblo estudiará la posibilidad de que se realicen al menos dos (2) actividades deportivas al año.

IV. PROCESO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN INSTITUCIONAL:

A. Acuerdos:

1. La Defensoría del Pueblo ampliará y fortalecerá el acceso a los servidores públicos a la educación formal y no formal mediante el proceso de capacitación y convenios interinstitucionales, dentro del marco legal y reglamentario, para lo cual gestionará los recursos presupuestales necesarios.

2. La Defensoría del Pueblo autorizará a los servidores públicos a través de la concesión de permisos de estudio de educación formal y no formal en áreas afines a las labores desarrolladas o misionales, por un solo programa hasta ocho (8) horas semanales, treinta y dos (32) mensuales, sin necesidad de compensar dicho tiempo. Para el efecto se deberá contar con el visto bueno del superior inmediato, conforme con las disposiciones legales y reglamentarias.

En caso de negativa, ésta deberá ser debidamente motivada por parte del superior inmediato; el interesado podrá insistir ante el Despacho del Defensor del Pueblo.

V. MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO Y SU ADMINISTRACIÓN:**A. Acuerdos:**

1. La Defensoría del Pueblo incluirá dentro del proyecto del estatuto de carrera administrativa especial de la Entidad, el punto relacionado con la “comisión especial” para el caso en el que el servidor público inscrito en el escalafón de carrera de la Defensoría pueda desempeñar cargos en cualquier entidad del Estado, sin que pierda sus derechos de carrera.

2. La Defensoría del Pueblo continuará facilitando los mecanismos para que la población en condición de discapacidad acceda a las convocatorias para ocupar cargos en la Entidad.

3. La Defensoría del Pueblo reglamentará internamente los tiempos para la solicitud y el otorgamiento de las comisiones de estudio e investigaciones científicas. De igual manera, incluirá dentro del proyecto del estatuto de carrera la reglamentación relacionada con estos derechos.

4. La Defensoría del Pueblo adoptará un sistema de evaluación del desempeño para los servidores públicos de la Entidad, el cual será incluido en el estatuto de carrera, teniendo como referencias las metodologías establecidas para el empleo público.

5. La Defensoría del Pueblo reglamentará la concesión de un permiso de cinco (5) horas semanales para el ejercicio de la cátedra sin que éstas sean compensadas.

6. La Defensoría del Pueblo reglamentará la implementación de horarios especiales y flexibles, según el caso, de acuerdo con las necesidades del servicio.

7. La Defensoría del Pueblo continuará realizando estudios técnicos especializados con miras a verificar y evaluar las cargas laborales, las funciones desarrolladas por los servidores públicos de la Entidad y la capacidad institucional con el propósito de que estos sean presentados ante las entidades concernidas para lo de su competencia, a efectos de que se realicen los ajustes en la estructura de los empleos que requiere la Entidad.

8. La Defensoría del Pueblo solicitará ante las distintas autoridades competentes el levantamiento de las medidas de restricción a los vehículos particulares de los funcionarios de la Entidad que, por naturaleza de sus funciones, deban desplazarse de manera constante.

Adicionalmente, tendrá en cuenta dentro de la ejecución presupuestal a futuro un mínimo de presupuesto para efecto de pago de los peajes de los distintos vehículos que utiliza la Defensoría en desarrollo de sus funciones.

La Defensoría del Pueblo revisará, teniendo en cuenta la incidencia presupuestal que conlleva, la provisión de celulares, como quiera que se trata de un medio para el cumplimiento de las funciones institucionales.

9. La Defensoría del Pueblo continuará reconociendo y pagando el tiempo extra laborado a los conductores de la Entidad de acuerdo con las normas vigentes. Para los demás servidores públicos realizará la reglamentación correspondiente con el propósito de reconocer y conceder el tiempo compensatorio por tiempo extra laborado, según las necesidades del servicio y las disposiciones legales.

VI. OTROS:

A. Acuerdos:

1. La Defensoría del Pueblo tramitará ante la autoridad competente lo necesario, para que se evalúe la posibilidad de un mejoramiento del régimen salarial y prestacional de los servidores públicos de la Entidad.

2. La Defensoría del Pueblo aumentará la escala de viáticos que se otorgan en un diez (10) por ciento adicional a partir de junio de dos mil catorce (2014) y a partir de junio de dos mil quince (2015) se revisarán los incrementos con base en el presupuesto asignado.

3. La Defensoría del Pueblo cancelará a los funcionarios a quienes se les apruebe comisión de servicio el cincuenta (50) por ciento de la totalidad de la comisión para dar inicio a su ejecución, sometiéndose a la reglamentación respectiva.

4. La Defensoría del Pueblo continuará con la provisión y existencia de los elementos de trabajo que ha de suministrar a todos sus funcionarios, con el fin de que cumplan con la misión institucional.

VII. CONDICIONES SINDICALES:

A. Acuerdos:

1. La Defensoría del Pueblo podrá invitar a las sesiones de los comités existentes a las organizaciones sindicales, para tratar temas o asuntos específicos de interés de los asociados, previa solicitud de estas.

2. La Defensoría del Pueblo incluirá en el Plan Integral de Capacitación un programa de formación en derechos fundamentales de trabajo, que contará con la participación de las organizaciones sindicales.

3. La Defensoría del Pueblo continuará concediendo los permisos sindicales a los trabajadores que sean designados por las organizaciones sindicales para participar en reuniones inherentes a su actividad de conformidad con la reglamentación vigente.

4. La Defensoría del Pueblo evaluará la posibilidad de cubrir los costos de traslado para las asambleas o juntas directivas de las asociaciones sindicales.

5. La Defensoría del Pueblo dispondrá la creación de un link en la página web institucional que se dirija a las páginas de las organizaciones sindicales.

6. La Defensoría del Pueblo dispondrá un espacio suficiente en las nuevas instalaciones para el funcionamiento de las organizaciones sindicales.

7. La Defensoría del Pueblo expedirá una circular para incentivar a los servidores públicos de la Entidad no sindicalizados, beneficiarios del acuerdo colectivo, para que por reciprocidad y compensación con el trabajo y esfuerzo económico desarrollado por las organizaciones sindicales, voluntariamente, por una sola vez este año, autoricen el descuento del 1% de la asignación básica mensual con destino a las asociaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, a elección del aportante.

8. La Defensoría del Pueblo reglamentará mediante acto administrativo la autorización de cuarenta (40) horas a la semana para todos los miembros de la junta directiva de ASEMDEP, sin que ninguno de ellos pueda tomar más del treinta (30) por ciento del total del permiso concedido semanalmente.

9. La Defensoría del Pueblo reglamentará mediante acto administrativo la autorización de setenta (70) horas a la semana para todos los miembros de la junta

directiva de ASDEP, sin que ninguno de ellos pueda tomar más del treinta (30) por ciento del total del permiso concedido semanalmente.

VIII. COMITÉ DE SEGUIMIENTO:

Estará conformado por:

- a) Dos (2) representantes de ASDEP*
- b) Dos (2) representantes de ASEMDEP*
- c) Dos (2) representantes de la Administración*

IX. VIGENCIA DEL ACUERDO:

El presente acuerdo, tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir de la suscripción del acta final.”

Estos son los más relevantes resultados de este acuerdo suscrito entre los trabajadores de la Defensoría y la Administración, acuerdo que representa la materialización de la lucha de los trabajadores del sector público en Colombia que por más de 40 años vieron cercenado el derecho a la negociación colectiva. Esperamos que los insumos entregados en esta cartilla sirvan para la orientación de quienes en adelante nos representen en los sucesivos posteriores procesos de negociación en la Defensoría del Pueblo.

**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL ASOCIACION NACIONAL DE
SERVIDORES PUBLICOS DE LA DEFENSORIA DEL PUEBLO
ASDEP 2014**