

NEGOCIACION COLECTIVA



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
Derechos humanos, para vivir en paz

DEFENSORIA DEL PUEBLO 2015

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE ASDEP

CARGO	NOMBRE	DEPENDENCIA
Presidenta	Martha Cecilia Reina Gómez	Regional Bogotá
Vicepresidente	Benito Bonilla Suárez	Regional Norte de Santander
Secretario	Bertha Inés Bello	Regional Boyacá
Tesorera	Claudia Azucena Castillo Padilla	Regional Meta
Fiscal	Sergio Alberto Mazo Elorza	Regional Antioquia
Suplente	Frank David Herrera Campo	Dirección Nal. Acciones y Recursos Judiciales
Suplente	Gloria Amparo Usuga Cardona	Regional Valle del Cauca
Suplente	Merys Lucia Cabeza Mercado	Regional Atlántico
Suplente	Luis Fernando Cepeda Barreto	Regional Meta
Suplente	William Peña Barrios	Regional Valle del Cauca

COMISIÓN DE RECLAMOS:

Alba Nora Aristizabal Vargas Regional Caldas
 Mauricio Hurtado Bedoya Regional Risaralda



NEGOCIACION COLECTIVA EN LA DEFENSORIA DEL PUEBLO 2015

LA ASOCIACION NACIONAL DE SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO ASDEP

ASDEP 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 19 años, la ASDEP ha acompañado permanentemente las inquietudes, solicitudes, quejas, peticiones y la reivindicación de los 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 pronunciamientos, la convocatoria y realización de actividades de denuncia a través de los mecanismos propios de la lucha sindical. Son muchos años de esfuerzo colectivo por garantizar la vigencia de los derechos de los trabajadores de la Defensoría del Pueblo, y de ardua lucha por el alcance de los objetivos estratégicos del sindicalismo en el contexto nacional.



NEGOCIACION COLECTIVA EN LA DEFENSORIA DEL PUEBLO

TABLA DE CONTENIDO

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

2. EL DECRETO 1092 DE 2012, 160 de 2014 Y LA PRIMERA NEGOCIACION COLECTIVA NACIONAL DEL SECTOR PUBLICO

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA DEFENSORIA DEL PUEBLO

1. Sensibilización:
2. Consulta:
3. Comisión Redactora del Pliego:
4. Comisión Negociadora:
5. Asamblea General:
6. Negociación: Metodología y Comisión Negociadora

ACUERDOS

SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- I. BIENESTAR SOCIAL LABORAL
- II. PROCESO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN INSTITUCIONAL
- III. MEJORAMIENTO CONDICIONES DE EMPLEO Y SU ADMINISTRACIÓN – CONDICIONES LABORALES
- IV. GARANTÍAS SINDICALES
- V. BLOQUE ECONÓMICO Y PRESUPUESTAL
- VI. PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD
- VII. OTRAS SOLICITUDES

DESACUERDOS

- I. BIENESTAR SOCIAL LABORAL
- II. PROCESO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN INSTITUCIONAL
- III. MEJORAMIENTO CONDICIONES DE EMPLEO Y SU ADMINISTRACIÓN – CONDICIONES LABORALES
- IV. GARANTÍAS SINDICALES
COMITÉ DE SEGUIMIENTO
VIGENCIA DEL ACUERDO

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 concertada 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 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 mecanismo 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 una 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, 160 DE 2014 Y LA PRIMERA NEGOCIACION COLECTIVA NACIONAL DEL SECTOR PUBLICO

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

DEFENSORIA DEL PUEBLO
 Derechos humanos, para vivir en paz

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).

El 6 de febrero de 2014, el gobierno nacional expidió el Decreto 160 de 2014, el cual derogó el Decreto 1092 de 2012. 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 los acuerdos de la primera negociación colectiva de 2013, y 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 de profundizar sus alcances en favor de los intereses de los trabajadores.

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 Nacional de Servidores Públicos de la Defensoría del Pueblo – ASDEP, desplegó un conjunto de acciones dirigidas a dar adecuada atención al trascendental reto que supuso la implementación del segundo proceso institucional de negociación colectiva en el marco de la Ley 411 de 1995, y del 160 de 2014, con este fin adelantamos 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 en la confección de un documento que fue presentado a la consideración de los afiliados reunidos en Asamblea General.

4. Comisión Negociadora: Esta fue una de las más importantes decisiones adoptadas por la Asamblea Extraordinaria de Delegados atendiendo a la relevancia de la tarea encomendada y lo democrático del procedimiento entre otros aspectos que es necesario relevar.



5. Asamblea General: Con la convocatoria y realización de una Asamblea General de Delegados, realizada en la ciudad de Bogotá el mes de febrero de 2015 en la que se debatieron y decidieron amplia y democráticamente todos los aspectos relacionados con la negociación colectiva.

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

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:

En atención a que las organizaciones sindicales representadas por la Asociación Nacional de Servidores Públicos de la Defensoría del Pueblo - ASDEP y de la Asociación de Empleados de la Defensoría del Pueblo – ASEMDEP, presentaron a la administración de la Defensoría del Pueblo, pliego unificado de solicitudes, se instaló una mesa de negociación integrada por los negociadores

designados por las organizaciones sindicales ASDEP y ASEMDEP, y la Administración.

Las negociaciones se iniciaron el 2 de junio de 2015 finalizando en su primera etapa el 2 de julio del presente año, sin que fuera necesaria la prórroga.

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

- a. **Las reuniones de negociación** serán en el auditorio principal, ubicado en el bloque C, como espacio indicado y adecuado para las negociaciones. Las reuniones serán los días martes, miércoles y jueves, en horario de 2 a 6 de la tarde.
- b. **Las actas** que se emitan en cada una de las reuniones serán producidas en simultánea mediante ayudas audiovisuales, con el fin de ser conocidas por las partes de ésta negociación. Para garantizar la transparencia del proceso, las actas se leerán al final de cada sesión e imprimirán una vez se finalice la reunión.
- c. **La Instalación de la Mesa de Negociación** tendrá como fecha de inicio el jueves 4 de junio de 2015. A partir de ésta fecha se contarán veinte (20) días Hábiles, y cuyo término de vencimiento será el día viernes 3 de Julio del año en curso.
- d. **Existencia de un vocero** por cada una de las partes, de acuerdo a la temática que se desarrolle en cada una de las reuniones.
- e. **Las funciones de Moderación**, se harán de manera alterna. Con la salvedad que quien ejerza las veces de moderador se abstendrá de participar en la discusión.
- f. **Cláusula de Confidencialidad**. Las partes acuerdan no divulgar ninguna información (total o parcial autónomamente) relacionada con la negociación, hasta llegar a acuerdos finales, en donde conjuntamente se emitirá un comunicado conjunto.
- g. **Método de negociación**

Los actores de este proceso acuerdan dar trámite a los planteamientos de esta negociación estructurando en las siguientes temáticas:

1. Seguridad Ocupacional y Seguridad Social
2. Bienestar Social Laboral
3. Proceso de Capacitación y Formación Institucional
4. Mejoramiento Condiciones de Empleo y su administración- Condiciones Laborales.
5. Mejoramiento Condiciones de Empleo y su administración- Condiciones Administrativas
6. Mejoramiento Condiciones de Empleo y su administración- Defensores públicos.
7. Comité de seguimiento.

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 permiso sindical por el término de duración de este proceso, a los negociadores principales y suplentes designados como comisión negociadora, así:

PRINCIPALES	SUPLENTES
Martha Reina	Roosevelt Riobo
Mauricio Hurtado	Ana María Hernández
Sergio Mazo	Alba Nora Aristizabal
William Salazar	Ingrid Yaneth Velázquez
Carlos Castro	Neyer Arias
Claudia Isabel Arévalo	Cesar Augusto Ramírez
Flaminio Huerfano	Claudia Torrado
Wilson Naranjo	Ariel Vergara

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, desacuerdos y decisiones, dentro del marco del Decreto 160 de 2014.

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

ACUERDOS

SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD SOCIAL:

1. La administración solicitará el análisis de riesgo a la ARL, como lo ha venido haciendo, para aquellos servidores que por sus funciones y actividades misionales requieran la reclasificación.
2. La administración se compromete a socializar la estructura, conformación y operación del equipo interdisciplinario que viene implementando el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e informará a las organizaciones sindicales las fechas de convocatoria para la selección de conformación de los COPASST.
3. La administración continuará gestionando con la ARL el acompañamiento psicosocial y el desarrollo permanente de actividades preventivas de acuerdo al grado de afectación inherente al cargo.
4. La administración continuará paulatinamente adelantando las gestiones para garantizar unas condiciones de infraestructura que procuren la dignidad de los

trabajadores de la entidad. Para lo cual, continuará socializando los avances a través de los medios disponibles.

5. La administración continuará mitigando los índices de hacinamiento en las distintas sedes a nivel nacional a través de la gestión de recursos para la adquisición y mejoramiento de las mismas teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal y el grado de criticidad.
6. La administración continuará dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, en especial las normas citadas en el pliego del sistema de Gestión y seguridad en el trabajo, y continuará incorporando las acciones pertinentes en el plan de acción anual, además establecerá los mecanismos adecuado y necesarios para divulgar los programas, planes y proyectos, que contemple el sistema de seguridad y salud en el trabajo.
7. La administración adelantará un estudio de riesgo de los servidores públicos con ocasión del ejercicio de sus funciones y elaborará los protocolos correspondientes.
8. La administración continuará realizando el acompañamiento a los casos de servidores públicos que sean víctimas de amenazas contra su vida e integridad personal ante las autoridades competentes y establecerá una ruta para que los servidores públicos apliquen el procedimiento ante ocurrencia de estas situaciones como consecuencia del ejercicio de sus funciones.

I. BIENESTAR SOCIAL LABORAL:

1. La administración reglamentará lo concerniente al descanso de fin de año en tres turnos correspondientes a la semana de Navidad, Año Nuevo y Reyes, para lo cual los servidores públicos podrán compensar de manera voluntaria treinta y dos (32) horas durante los tres meses anteriores a la fecha del disfrute en jornadas que redunden en beneficio de la comunidad principalmente los fines de semana. De manera excepcional se otorgará la posibilidad de compensar de lunes a viernes siempre que el servidor público acredite y justifique su imposibilidad de hacerlo los fines de semana.
2. La administración reglamentará lo concerniente a los traslados, permutas y reubicaciones laborales, estableciendo términos, criterios y conductos para su trámite. La administración dará trámite preferente a aquellas situaciones de riesgo o amenazas debidamente comprobadas del servidor público.
3. La administración advierte que ya existe un grupo de desarrollo de Talento Humano encargado de las funciones de bienestar laboral, así como la conformación de Comité de Bienestar incentivos, donde se ventilan todos estos temas con la participación activa de un representante de los servidores públicos.

4. En virtud de ello continuará desarrollando todos los planes, programas orientados al desarrollo y bienestar del talento humano.
5. La administración en el Estatuto de carrera administrativa ampliará la representación de los servidores públicos en las Comisiones de Personal como de carrera administrativa.
6. La Administración continuará brindando apoyo y asesoramiento mediante instituciones idóneas o directamente a los servidores que se encuentren a su retiro laboral, por reconocimiento de su pensión de vejez.
7. La administración una vez se cuente con las nuevas instalaciones dispondrá y adecuará un espacio en la sede del nivel central para que las servidoras públicas en etapa de lactancia realicen sus actividades relacionadas con la lactancia en el entorno laboral. Igualmente la administración revisará en las sedes regionales la adecuación de éste mismo espacio de acuerdo a la infraestructura existente.
8. La Administración continuará fomentando la implementación de eventos deportivos o torneos interinstitucionales a nivel nacional.
9. La administración cuenta con el grupo de desarrollo del talento humano responsable de la implementación de los planes y programas de bienestar social e incentivos y continuará articulando la gestión en el nivel regional a través de los cargos que fueron creados con ocasión de la reestructuración de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.
10. La administración continuará promoviendo políticas dirigidas a prevenir el acoso laboral donde se establezca el compromiso por parte de todos los servidores públicos en promover un ambiente sano de convivencia laboral.

II. PROCESO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN INSTITUCIONAL:

1. La administración continuará implementando el Modelo de Capacitación Integral que fortalezca las competencias de los servidores públicos para el óptimo desempeño del empleo, el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales y el crecimiento personal y profesional del servidor, a través de recursos propios o de la suscripción de convenios interinstitucionales o la gestión con organismos internacionales.
2. La administración continuará capacitando a nivel nacional a evaluados y evaluadores en lo relacionado con la evaluación del desempeño.

3. La Administración en el Estatuto de Carrera incluirá las comisiones de estudios en el exterior para todos los servidores públicos bajo criterios de haber prestado sus servicios con antigüedad no menor a dos años, evaluación de desempeño sobresaliente, no haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente dentro de los cinco años con anticipación a la solicitud y no haber sido beneficiario de ésta comisión durante los tres años anteriores a la solicitud.
4. La Administración continuará desarrollando las jornadas de capacitación en Derechos Humanos y DIH a través de programas virtuales y presenciales en los procesos de inducción y re inducción, especialmente mediante la Cátedra Ciro Angarita Barón.

III. MEJORAMIENTO CONDICIONES DE EMPLEO Y SU ADMINISTRACIÓN – CONDICIONES LABORALES:

1. La administración adelantará los trámites respectivos a efectos que la Defensoría del Pueblo cuente con un estatuto de la carrera administrativa especial.
2. La administración impartirá los lineamientos y continuará brindando la asesoría necesaria a los superiores inmediatos sobre la estricta aplicación del manual de funciones en cada dependencia y área. En caso de conocer exlimitación, adoptará las medidas a que haya lugar.
3. La administración continuará dando estricto cumplimiento a ley y los precedentes jurisprudenciales en materia de la estabilidad laboral relativa de que gozan de los servidores públicos en provisionalidad.
4. Sin perjuicio de la facultad discrecional de nominación atribuida al Defensor del Pueblo, la administración continuará desarrollando buenas prácticas en relación con comisionar o encargar a servidores de carrera administrativa en cargos de libre nombramiento y remoción, siempre que acrediten los requisitos y competencias para el ejercicio del empleo, entre otros criterios.
5. La administración continuará analizando y otorgando horario flexible a los servidores públicos que se encuentren en una situación especial debidamente demostrada, tales como madres y/o padres cabeza de familia, servidores en situación de discapacidad por enfermedad común o profesional, de acuerdo a las circunstancias específicas de cada caso, garantizando la prestación del servicio.
6. La administración de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, realizará un plan piloto dentro del año siguiente a la suscripción del presente acuerdo, iniciando con aquellos servidores con discapacidad y movilidad

reducida, y en los cargos que por su naturaleza puedan ser susceptibles de teletrabajo, de acuerdo a las circunstancias específicas de cada caso, previo estudio y atendiendo a las necesidades del servicio. Conforme al resultado obtenido, reglamentará la implementación de esta modalidad.

7. La administración continuará implementando buenas prácticas y autorizando la participación de servidores públicos en eventos institucionales e interinstitucionales, relacionados con la misión de la Entidad, teniendo en cuenta la relación del ejercicio del empleo con el evento convocado, el objeto de este último, las competencias del servidor público y la disponibilidad presupuestal.
8. La administración garantizará la existencia y provisión de elementos y útiles de trabajo, para evitar la afectación funcional de las actividades misionales y administrativas, para todos los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo, para lo cual procurará adquirir los automotores necesarios y suficientes, de conformidad con la disponibilidad presupuestal. Igualmente, impartirá las directrices necesarias para que la utilización de los elementos obedezca principalmente a las necesidades del servicio.
9. La administración contemplará en el proyecto estatuto de carrera la concesión de una licencia remunerada por calamidad doméstica de cinco (5) días hábiles, en la cual también se establecerá que el Defensor del Pueblo podrá prorrogar la misma hasta por el mismo término siempre que persistiere la causa que la originó, su gravedad continuare afectando el normal desarrollo de las actividades del servidor público y este no contare con las redes de apoyo suficientes para reintegrarse a sus labores.
10. La administración contemplará en el estatuto de carrera de la Defensoría de Pueblo la ampliación de la participación de los representantes de los servidores públicos ante la comisión de carrera administrativa especial a dos (2) de los cuales uno será del nivel central y el otro quien haya obtenido la mayoría de los votos a nivel regional, con sus respectivos suplentes. La administración comisionará especialmente a este último para que asista a las reuniones que se convoquen.
11. La administración reglamentará conferir tiempo compensatorio a los servidores públicos cuando por estrictas necesidades del servicio desarrollen funciones fuera de la jornada laboral entre semana y el día sábado previa autorización del superior inmediato o posterior validación de este, proporcional al tiempo laborado.

Bajo las mismas causas, se conferirá como compensatorio adicional el 0.5 del tiempo laborado en los días domingos o festivos. Es decir, que si el servidor labora una jornada de 8 horas el día domingo o festivo, se le conferirá día y medio como tiempo compensatorio, o si el servidor labora una hora el día

domingo o festivo, se le conferirá una hora y media como tiempo compensatorio.

El tiempo compensatorio deberá ser disfrutado dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes.

12. La administración reglamentará conferir sin condicionamiento alguno frente a fines de semana o festivos, el permiso remunerado del cual gozan los servidores públicos hasta por tres (3) días al mes cuando medie causa justificada.
13. La administración continuará otorgando 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, de conformidad con lo previsto en la Resolución 550 de 2014.

IV. GARANTÍAS SINDICALES:

1. La administración podrá invitar a las sesiones de los comités existentes a las organizaciones sindicales para tratar temas o asuntos específicos de interés de los servidores públicos, previa solicitud de estas.
2. La administración dispondrá de un espacio físico en las nuevas instalaciones a construir en chapinero para el funcionamiento de las organizaciones sindicales. Adicionalmente, una vez ubicadas todas las oficinas y servidores públicos, tanto en la sede centro, como chapinero, revisará la posibilidad de asignar un espacio transitorio para su funcionamiento en esta última sede.
3. La administración expedirá una circular para incentivar a los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo no afiliados, para que de manera voluntaria y por una sola vez, autoricen un descuento entre el uno (1) y el tres (3) por ciento de su asignación básica mensual con destino a las asociaciones sindicales firmantes, a elección del aportante.
4. La administración continuará concediendo los permisos sindicales a los servidores públicos afiliados a las organizaciones sindicales firmantes previa solicitud de estas con los soportes respectivos de acuerdo con la reglamentación que se expida para tal efecto.
5. La administración concederá permiso sindical a los miembros de la junta directiva de las organizaciones sindicales firmantes hasta por setenta (70) horas semanales por organización sindical, sin que alguno de los miembros pueda disfrutar más del treinta (30) por ciento del total de las horas concedidas de acuerdo con la reglamentación que se expida para tal efecto. Para lo cual, las asociaciones sindicales informarán a la administración cómo y entre

quienes serán distribuidas las horas concedidas para poder concertar la respectiva descarga laboral con el superior inmediato.

V. BLOQUE ECONÓMICO Y PRESUPUESTAL:

1. La administración gestionará una cita con el Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio de Hacienda, como autoridades competentes, para que una delegación de las asociaciones sindicales sea recibida por estas para tratar las peticiones que contienen materias económicas e impacto presupuestal, una vez estas agrupen y establezcan una prioridad de las mismas. Para tal efecto, la administración estudiará aquellas peticiones razonables y viables, realizará apoyo técnico para el planteamiento de las mismas y acompañará a la delegación en estas entidades.

VI. PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD:

1. La administración gestionará de manera progresiva y con 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; y c) la reubicación temporal de servidores públicos que presenten algún grado de discapacidad acatando las recomendaciones médicas.
2. La administración continuará garantizando a nivel nacional el acceso al parqueadero de la Entidad, para los servidores públicos que presenten alguna clase de discapacidad.
3. La administración tendrá en cuenta en el proceso de selección de acceso a las diferentes capacitaciones formales y educación para el trabajo 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.

VII. OTRAS SOLICITUDES

1. La administración impartirá las instrucciones necesarias para que los Defensores Regionales realicen las gestiones ante las autoridades municipales o departamentales para solicitar el levantamiento de las restricciones del pico y placa para los servidores públicos que en razón de sus funciones requieran desplazamiento constante.
2. La administración incluirá dentro del proyecto de estatuto de carrera administrativa que se establezca un día de vacancia para la Defensoría del Pueblo en homenaje a la labor de los servidores públicos.

DESACUERDOS

I. BIENESTAR SOCIAL LABORAL:

1. El Defensor del Pueblo construirá y/o ubicará los espacios físicos con su respectiva dotación, y garantizará el funcionamiento de guarderías cerca de las sedes principales de la defensoría, para los hijos e hijas de las servidoras y servidores públicos de la entidad.
2. EL Defensor del Pueblo, construirá y adecuará espacios físicos y materiales en las sedes Defensoriales del país, para la implementación de guarderías infantiles con su respectiva dotación para atender a los hijos de las (os) funcionarias (os), para lo cual se realizarán los estudios necesarios en cada regional.

Exposición de la administración:

Teniendo en cuenta la baja población infantil, de las regionales y del nivel central (55 niños) se hace claridad sobre la imposibilidad de implementar los espacios físicos para jardines infantiles en cada una de las regiones, máxime si se tiene en cuenta que esto supone destinación de recursos.

Explica la limitación de recursos y la imposibilidad inmediata de la destinación de los mismos para éste tipo de solicitudes, pues no es una Entidad industrial y comercial del Estado y no hay ni la menor posibilidad para que desde el Ministerio de Hacienda se asignen y destinen tales recursos.

Los recursos del ministerio de Hacienda se los asignan a los temas misionales, teniendo en cuenta que el giro ordinario y su labor no radica en la creación e implementación de Guarderías.

La administración informa que con ocasión de la reestructuración se asignó como función específica al Despacho del Vicedefensor del Pueblo, el trabajo conjunto con el Ministerio de Educación Nacional para que los programas de educación temprana se inicie con educación en derechos humanos.

Concluyó que realizar estudios relacionados con los jardines infantiles que hay alrededor de las sedes de la Defensoría del Pueblo no es una competencia de la Entidad y desnaturaliza el propósito de la misma, que podrían llegarse a plantear alianzas con el distrito o alcaldías pero que el servicio que se presta por parte de ellos es para personas con bajos recursos y vulnerables, sin ser el caso de los servidores públicos de la Entidad.

Exposición de las asociaciones sindicales:

Sustentan la petición en la necesidad que tienen los padres de salir por cuestiones de trabajo de su sede y de los traslados para cumplir con sus labores.

Son conscientes de la limitación presupuestal que existe en el momento.

El sindicato, solicita acompañamiento, apoyo y colaboración de la Administración, en la elaboración de estudios, gestión de audiencias con el ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar), para la realización de ésta propuesta. Poder ir encaminando esta propuesta y gestionarla ante las autoridades.

Solicitan revisión y suscripción de un convenio con cajas de compensación o entidades que se encarguen del tema (educación de menores infantes), para que los hijos de los funcionarios de la Regional central de la Defensoría del Pueblo, puedan asistir a las Guarderías o Jardines Infantiles.

De acuerdo al enfoque de género tener en cuenta la importancia de éste proyecto y las necesidades que entran a solucionarse, especialmente de madres cabezas de familia.

Quieren hacer escuela en derechos humanos desde la etapa cero, señalan que no trabaja de la misma manera la mamá que tiene a sus hijos cerca al trabajo de las que no, solicitan que se hagan convenios con las cajas de compensación o los jardines por la capacidad de gestión de la administración.

II. PROCESO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN INSTITUCIONAL:

1. El Defensor del Pueblo autorizará a los servidores que estén cursando estudios técnicos, tecnológicos, de pregrado, postgrados y maestrías dos horas diarias de su horario habitual de trabajo para que desarrolle las distintas actividades académicas.

Exposición de las organizaciones sindicales:

En primer lugar, se hace una explicación en cuanto a que el tiempo al que se refiere la solicitud es adicional al concedido por la administración en el acuerdo vigente, frente a la postura de la administración las organizaciones, insisten que se otorgue a aquellos servidores que no hacen uso de este tiempo emitido en el acuerdo de la resolución 550 de 2014.

Exposición de la administración:

La administración manifiesta que no le es posible conceder el permiso solicitado dado que, el mismo no tiene soporte legal y conllevaría a un detrimento patrimonial, máxime si se tiene en cuenta, que actualmente se concede permiso remunerado para estudio hasta 8 horas semanales o 32 mensuales, para aquellos que se encuentren adelantado estudios de educación formal o no formal, en instituciones legalmente reconocidas siempre que sea en áreas afines a las

desarrolladas o misionales, según la dependencia, donde desempeñe el empleo el servidor público.

Si bien no hubo acuerdo las partes manifiestan su decisión de no llevar a mediación éste punto.

III. MEJORAMIENTO CONDICIONES DE EMPLEO Y SU ADMINISTRACIÓN – CONDICIONES LABORALES:

1. Cuando fuere procedente el nombramiento en provisionalidad se preferirá a las personas que se encuentren laborando en la entidad mediante contrato de prestación de servicios o a través de terceros en orden de antigüedad.

Exposición de la administración:

La administración manifiesta que este punto no es objeto de negociación dentro del marco de los artículos 2 y 5 del Decreto 160 de 2014, al no tratarse de condiciones del empleo de los servidores públicos, por tanto no le es posible realizar un acuerdo. Agregan que adicionalmente realizar nombramientos es facultad y competencia de dirección exclusiva del representante legal de la Defensoría del Pueblo.

Exposición de las asociaciones sindicales:

Las organizaciones sindicales solicitan que sean nombrados en los cargos a aquellos contratistas que vienen prestando sus servicios a la Entidad. Consideran que en la solicitud se discuten condiciones de empleo sin indicar necesariamente a quien. Señalan que en consecuencia no hay acuerdo y se reservan el derecho de acudir a mediación.

2. El Defensor del Pueblo, reconocerá mediante acto administrativo la figura del trabajador humanitario, a aquellos servidores de la entidad, que están permanentemente en terreno (defensores comunitarios, asesores regionales de desplazamiento forzado, analistas del SAT, duplas psicojurídicas de víctimas e investigadores), esto debido a su alto grado de exposición, física y mental en los contextos del conflicto armado.

Exposición de las asociaciones sindicales:

Manifiestan que desean un reconocimiento por parte de la administración frente a las personas que desarrollan una labor permanente en terreno, que implica unas exposiciones mayores de riesgo tanto físico como emocional y que sus jornadas de trabajo no sólo son de 8 a 5, y que de domingo a domingo demanda su labor la comunidad y que son el único contacto directo con la comunidad.

En este sentido, solicitan su inclusión en el marco del protocolo adicional de ginebra así como el artículo 85, esto implica que tengan una atención distinta.

Señalan que estos servidores públicos están expuestos a unos mayores riesgos y son sometidos a situaciones de amenazas.

Peticionan por parte de la administración un reconocimiento como trabajador humanitario, que se elabore un documento donde se establezca que lo son, lo cual implica un mejoramiento en las condiciones de empleo para poder trabajar el nivel de stress, facilitar su movilidad y determinar varias consecuencias relacionadas con la prestación de su servicio.

Exposición de la administración:

Señala que estos temas ya han sido acordados en relación con los planes y programas para la atención del riesgo psicosocial así como la elaboración de los protocolos respectivos para los servidores públicos que desarrollan funciones en terreno.

Explica que la Entidad cuenta con un mapa de riesgo con ocasión del ejercicio de sus funciones, y que ciertamente el desempeño del empleo por parte de las personas en terreno tiene mayores riesgos así como se diferencia por región. Se viene adelantando el trabajo de la mano con la ARL y se ha avanzado de manera significativa para poder no solo prevenir sino intervenir para mitigar el riesgo psicosocial.

La administración especifica que dicha denominación conforme lo solicitan no compete otorgarla a la Defensoría del Pueblo sino es un reconocimiento que se hace internacionalmente y que obedece a una labor personalísima, deriva de las competencias de cada persona, la actividad que desarrolla relacionada con la asistencia humanitaria, que hace de manera voluntaria y autónoma por principio de solidaridad y generalmente es ad honorem.

Manifiesta que la calidad de trabajador humanitario no puede darse per se y exclusivamente por el desempeño de un empleo y con ocasión del ejercicio de sus funciones como servidores públicos en cumplimiento del manual de funciones, en desarrollo de la misión institucional asignada legal y constitucionalmente a la Defensoría del Pueblo.

3. El Defensor del Pueblo aplicará con rigurosidad el derecho preferencial al encargo a los funcionarios que se encuentren inscritos en Carrera Administrativa de acuerdo a lo establecido en la ley.
4. **PROMOCIÓN Y ASCENSO.** Para llenar las vacantes en los cargos que aún falten por nombrar, dentro de la planta de personal de la entidad, creada con la expedición de los decretos de reestructuración, y los cargos que hacia el futuro

se llegaren a crear, el estado colombiano, defensoría del pueblo, los designará por méritos que comportarán los criterios de preparación académica, conocimientos en el desempeño propio del cargo, experiencia, antigüedad, previa convocatoria a los servidores que se encuentren actualmente a su servicio. Sólo en los casos de no haber aspirantes, o que estos no llenen los requisitos exigidos, nombrará personal externo previa convocatoria a exámenes y entrevistas.

Parágrafo 1º.- provisión de cargos vacantes por derecho preferente. El Defensor del Pueblo en cumplimiento a lo establecido en los artículos 13 y 40 de la constitución política de Colombia nombrará de manera preferente en los cargos actualmente vacantes en la entidad al personal inscrito en carrera administrativa y/o provisionalidad que cumplan con los requisitos y calidades exigidas para el desempeño del cargo. Las asociaciones sindicales presentarán el listado de los postulados.

Parágrafo 2º el defensor del pueblo, con el objeto de promover a funcionarios que ocupen cargos técnicos o administrativos que ostenten título técnico, tecnólogo o profesional, deberá encargarlos o asignarles funciones en empleos de acuerdo con sus respectivos títulos según sea el caso, con el fin de que adquieran la experiencia necesaria para obtener la titularidad de dichos empleos. Para tal efecto la subdirección de talento humano, elaborará un listado de los funcionarios opcionados para desempeñar dichos cargos.

Que se respeten los méritos para acceder a los encargos, comisiones de estudio, comisiones para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción y de periodo, para todos los funcionarios de carrera administrativa. Igualmente se garantizará que aquel empleado que salga elegido en una lista de elegibles en otra entidad del estado, pueda sin renunciar a la defensoría del pueblo, superar su periodo de prueba y decidir si se mantiene en la nueva institución, o retorna a la defensoría.

Exposición de la administración:

La administración manifiesta que continuará aplicando lo establecido en la norma, esto es la Ley 201 de 1995 que es norma de carácter especial de ahí que la aplicación Ley 909 de 2004 no es procedente, al ser de carácter supletorio y estar contenido la facultad del encargo en la Ley 201 de 1995 como norma especial y precisa para el caso de la Defensoría del Pueblo.

La administración recuerda que este punto es la facultad de dirección y administración del Defensor del Pueblo.

Igualmente, aclara que la ley no establece un derecho preferente, pues existe norma especial aplicable sin que se pueda aplicar el carácter supletorio de que trata la carrera general.

Reitera que continuará cumpliendo la ley y desarrollando buenas prácticas que en la actualidad viene privilegiando a los servidores de carrera, evidencia de lo cual de los 530 servidores de carrera administrativa 231, aproximadamente, se encuentran en encargo.

La administración plantea como acuerdo: Sin perjuicio de la facultad discrecional de nominación atribuida al Defensor del Pueblo, la administración continuará desarrollando buenas prácticas relacionadas con encargar a servidores de carrera administrativa, siempre que acrediten los requisitos y competencias para el ejercicio del empleo, entre otros criterios.

La administración recuerda la propuesta planteada, así: Sin perjuicio de la facultad discrecional de nominación atribuida al Defensor del Pueblo, la administración continuará desarrollando buenas prácticas relacionadas con encargar a servidores de carrera administrativa, siempre que acrediten los requisitos y competencias para el ejercicio del empleo, entre otros criterios.

Reitera e insiste en la facultad discrecional en la excepción prevista en la Ley 201 de 1995, y a su vez en la exclusión en materia de negociación colectiva de los asuntos relacionados con la dirección y administración de la Entidad por parte del Defensor del Pueblo prevista en el numeral 2 del parágrafo 1 del artículo 5 del Decreto 160 de 2014. No obstante advierte que la presente administración en desarrollo de las buenas prácticas en administración de personal ha realizado encargos a sendos servidores públicos de carrera administrativa en las vacantes existentes.

Exposición de las asociaciones sindicales:

Señalan que no se le está dando cumplimiento a la norma, pues se les exige más requisitos a quienes están dentro del escalafón de carrera de la Entidad, frente a aquellas personas que recién ingresan en provisionalidad a la Defensoría del Pueblo, por lo que solicitan se prefiera para llenar estas vacantes a quienes están inscritos en el escalafón.

Manifiestan que la norma supletoria es la Ley 909 de 2004 y que el encargo debe recaer en un empleado de carrera administrativa que ocupe el cargo inmediatamente inferior.

Agregan que la carrera es una conquista laboral y debe atenderse a la meritocracia, pues muchas veces los de servidores de carrera no tienen derecho a ascender ni ser promovidos dentro de la carrera.

Expresan que en el acuerdo nacional se acordó aplicar el derecho preferente al encargo de aquellas entidades que se encuentran cobijadas bajo la Ley 909 de

2004, y en ese sentido, solicitan se haga extensivo al régimen de la Defensoría del Pueblo.

Señalan que discutirán con los servidores públicos la propuesta planteada por la administración para poder decidir.

Insisten en que para las vacantes temporales o definitivas se tenga la preferencia de los servidores públicos de carrera administrativa, por ser la carrera administrativa la regla general para el acceso a los cargos públicos, y el mérito y las calidades personales del servidor inscrito en escalafón su núcleo.

Reiteran que para llenar las vacantes que en forma temporal o definitiva se encuentren en la planta de personal de manera preferente se encarguen a servidores de carrera administrativa.

IV. GARANTÍAS SINDICALES:

1. La Defensoría del Pueblo impartirá instrucciones para que se permita a los miembros de nuestra asociación sindical ASEMDEP, hacer intervenciones o charlas informativas en las barras académicas que se programen en las diferentes regionales con una duración máxima de 30 minutos al mes en las cuales se divulgará y promoverá el ejercicio del derecho de asociación sindical y se les informará a los trabajadores sobre las actividades relevantes que viene adelantando la asociación en procura de reivindicar sus derechos a un trabajo en condiciones justas y estabilidad laboral.

Exposición de las asociaciones sindicales:

Señala que este es un escenario para poder promover el ejercicio de asociación sindical.

Manifiesta que la constitución política debe estar por encima de las normas de inferior jerarquía, sin que se puedan desconocer los derechos a los ciudadanos y la función constitucional de la Defensoría en promoción y divulgación de estos.

Solicitan que esta garantía sindical se reconozca en virtud de los tratados internacionales, para facilitarles ese espacio, como actos de publicidad.

Los defensores públicos son unas personas más incluyentes de la administración, que se puede hacer de forma general a todos que requieran promoción y divulgación del derecho de asociación sindical.

Exposición de la administración:

Refiere que dicha petición involucra a contratistas pues en las barras académicas participan únicamente los defensores públicos, por lo cual a la luz del Decreto 160

de 2014, artículo 2 respecto del campo de aplicación exclusivo para los servidores públicos, no sería posible realizar un acuerdo al respecto.

Reitera que esta solicitud no está relacionada con el campo de aplicación ni se relaciona con el mejoramiento de las condiciones de empleo de los servidores públicos.

5. Principios colectivos. El acuerdo colectivo se funda en principios laborales consagrados en la constitución política y en las disposiciones legales aplicables a los servidores públicos, por lo que lo pactado es ley para las partes y prima como norma particular sobre las de carácter general; se interpretara teniendo en cuenta que su finalidad es el mejoramiento de las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y la consecución de una concertación laboral entre la Defensoría del Pueblo- patrón- y los servidores públicos y trabajadores de la entidad.
6. Favorabilidad. En caso de duda en la interpretación de las disposiciones del acuerdo colectivo, se aplicará la más favorable al servidor público. Igualmente cuando exista norma más favorable aplicable al acuerdo colectivo, tal norma se aplicará preferencialmente al sindicato como a los servidores públicos y trabajadores al servicio de la entidad (art. 53 C.P.) la norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.
7. Sustitución patronal.- la sola sustitución-total o parcial del estado- patrón, no modifica, interrumpe, ni extingue los acuerdos con el sustituido. el sustituto responderá solidariamente con el sustituto por las obligaciones anteriores, en los términos de ley.

Exposición de la administración:

Explica que estos enunciados no constituyen solicitudes pues se relacionan con el cumplimiento de preceptos y obligaciones constitucionales y legales, por lo cual no son objeto de negociación.

Argumenta que en el acta final no debe hacerse una enunciación de las normas o convenios invocados, pues estos son de carácter obligatorio y perentorio. Sin embargo, recuerda que en la primera reunión se realizó una enunciación de todos estos preceptos.

Agrega que no se puede realizar un acuerdo respecto al cumplimiento de la ley, que en relación con la redacción del acta final podemos hacerlo una vez finalizada la negociación e invita a avanzar en la discusión de aquellos puntos que en efecto constituyen peticiones.

Reitera que no se puede realizar un acuerdo respecto al cumplimiento de la ley, y a derechos irrenunciables e irrevocables de los servidores públicos.

Exposición de las asociaciones sindicales:

Manifiestan que estos son principios de orden constitucional y no son renunciables.

Quieren que se incluyan como argumento en el acta final, darle un marco jurídico que quede dentro del acta final.

Insisten que acordar sobre estas solicitudes es bien importante, no sobran y en virtud del artículo 218 de la Constitución Política el derecho sustancial está por encima del procesal.

COMITÉ DE SEGUIMIENTO

El comité de seguimiento estará conformado por:

- Parte de la administración se designan tres representantes que se alternarán según el tema a tratar
- Por parte de las asociaciones sindicales se designa MARTHA CECILIA REINA GÓMEZ, CARLOS ARTURO CASTRO GÓMEZ, FLAMINIO HUÉRFANO PIÑEROS y WILLIAM SALAZAR VALENCIA.

El Comité de seguimiento se reunirá ordinariamente cada cuatrimestre, una vez suscrito el presente acuerdo y extraordinariamente a solicitud escrita de cualquiera de sus miembros.

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 2016**