

Bogotá D.C. 20 de febrero de 2024

Señor Dr.
Juez 49 Administrativo Oral del Circuito de Bogotá
Radicación electrónica.
En su Despacho.
Ciudad.

Asunto: Contestación de la demanda.

Proceso: 2023-257

Medio de control: Nulidad simple

Demandante Contraloría de Cundinamarca

Demandado: Contraloría de Cundinamarca.

Vinculado: Asociación de servidores públicos de órganos de control de Colombia ASDECCOL-subdirectiva Cundinamarca.

Cristian Camilo Abril Gómez, identificado con cedula de ciudadanía número 1.014.243.792 de Bogotá, abogado en ejercicio con tarjeta profesional número 362.231 del C.S.J., domicilio laboral en la Calle 12 B 6 -21 Oficina 203 de la ciudad de Bogotá, en mi calidad de apoderado de la **Asociación de servidores públicos de los órganos de control de Colombia ASDECCOL- Subdirectiva Cundinamarca**, dentro del término establecido en el artículo 172 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo contencioso administrativo, así como con el lleno de los requisitos previstos en el artículo 175 de la norma procesal administrativa, me permito contestar la demanda, y sustentar fáctica y jurídicamente mi oposición frente a las pretensiones del accionante en los siguientes términos:

I. Identificación de la tercera interesada.

Mi poderdante, actuando como parte tercera interesado en las resultas del proceso, se identifica como la **Asociación de servidores públicos de los órganos de control de Colombia ASDECCOL- Subdirectiva Cundinamarca**, representada legalmente por el señor **Henry Torres Castro**, identificado con la cedula de ciudadanía numero 16´766.629 de Cali.

II. Identificación del apoderado de la parte tercera interesada.

El suscrito apoderado del vinculado, **Elman Gonzalo Abril Barrera**, identificado con la cedula de ciudadanía numero **Cristian Camilo Abril Gómez**, identificado con cedula de ciudadanía número 1.014.243.792 de Bogotá, abogado en ejercicio con tarjeta profesional número 362.231 del C.S.J., con domicilio laboral en la Calle 12 B # 6-21 oficina 203, edificio Catedral de la ciudad de Bogotá.

III. Pronunciamiento sobre las pretensiones.

Conforme al numeral 2 del artículo 175 del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, comedidamente, manifiesto a su señoría, que, me opongo a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones formuladas por el señor apoderado de la demandante **Contraloría de Cundinamarca**; tanto declarativas como condenatorias, deprecadas

en la demanda, por cuanto las mismas no se encuentran debidamente probadas y ajustadas a derecho; tal y como lo expondré a continuación:

- **Del capítulo “DECLARACIONES”, visto a folio primero de la demanda.**

A. Sobre la pretensión “1(PRIMERA)”.

Me opongo de plano a la prosperidad de dicha pretensión por cuanto, el acto administrativo Resolución 0487 de fecha 19 de octubre de 2021 expedida por el Contralor de Cundinamarca, no ha infringido ninguna de las causales taxativas para determinar la existencia de una violación al orden constitucional y legal, por lo cual goza de validez y se encuentra enmarcada dentro de la esfera de legalidad, en especial por que dicha resolución que surgió como materialización de la voluntad negocial sindical colectiva, su naturaleza jurídica alude al cumplimiento de los principios de progresividad y no regresividad en materia convencional colectiva, en favor de los trabajadores de la Contraloría de Cundinamarca. En igual sentido, el accionante, no logra demostrar con un grado de certeza y validez jurídica, los aspectos en los cuales el acto demandando y sus consecuencias jurídicas, viola o trasgrede el ordenamiento jurídico. Por el contrario, tal y como lo expondré en los argumentos facticos, dicho acto administrativo, cumple a cabalidad con la obligación normativa en materia laboral y por consiguiente armoniza la efectividad de los derechos sociales, económicos de incidencia laboral en favor de los servidores públicos de dicha entidad.

B. De la pretensión “2 (Segunda)”

Bajo la misma línea, debo manifestar a su señoría que me opongo a dicha pretensión, por cuanto en su contenido no se indica un efecto declarativo o condena específica, elementos propios del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho. Así mismo es necesario indicar que como quiera que no hubo adecuación del texto de la demanda frente al medio de control que determinó el honorable Tribunal de Cundinamarca mediante auto del 13 de julio de 2023, proferido por la Sección Primera - Subsección C, por lo cual se deja claro que no existe pretensión declarativa con miras al restablecimiento de algún derecho.

IV. Pronunciamiento sobre los hechos de la demanda.

Siguiendo el mismo orden y nomenclatura utilizados por el señor apoderado de la demandante en el texto de la demanda, a continuación, me permito pronunciarme respecto a cada uno de los hechos allí enunciados:

1. Al primer hecho: Es cierto.
2. Sobre el segundo hecho: Es cierto.
3. Con respecto al tercer hecho: Es cierto.
4. Del cuarto hecho: Es cierto.
5. Conforme a la narración del hecho quinto, es cierto.
6. Al sexto hecho, es cierto.
7. Sobre el séptimo hecho, es cierto, de tal manera que es necesario indicar a su señoría, que dentro de la negociación se estudiaron por parte no solo de la contraloría de Cundinamarca y del sindicato que represento, las implicaciones y fundamentos facticos del punto décimo

séptimo del pliego, sino que además existió la mediación del ministerio del trabajo, situación que consolidó el derecho adquirido pretendido.

8. Con respecto al hecho octavo, debo manifestar que es cierto.
9. Del hecho noveno, debo indicar que es parcialmente cierto, por cuanto ya para ese punto de negociación se habían superado las diferencias surgidas en la negociación, puesto que conforme a la intervención del señor Gregorio Alfredo Dajome Granja, negociador del Ministerio del Trabajo, y por la intervención del CETC-OIT (Comisión Especial de tratamiento de conflictos ante la OIT, se había logrado despejar todas las diferencias jurídicas y de orden administrativo frente al punto objeto de la demanda.
10. Con respecto al hecho decimo, es cierto.

V. Formulación y sustentación de excepciones.

Comedidamente propongo como excepciones y medios de defensa de mi prohilada y de los derechos colectivos de los servidores y trabajadores de la Contraloría de Cundinamarca, me referiré en los siguientes términos:

A. Excepciones previas.

1. De la caducidad del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho.

Resulta de interés para el presente litigio analizar los elementos procesales y de procedibilidad, con los cuales se ha adelantado el medio de control. De allí surge la necesidad de revisar las condiciones y restricciones jurídico-procesales que se le imponen al accionante del medio de control, para que con ello pueda surgir a la vida judicial, la litis.

Para el presente caso, es importante indicar comedidamente a su señoría que de la lectura acuciosa del texto de la demanda se desprende que esta va encaminada a obtener la simple nulidad del artículo 17 del acto administrativo Resolución 0487 de fecha 19 de octubre de 2021 expedida por el Contralor de Cundinamarca. El respetado colega demandante formulo demanda de nulidad simple bajo el radicado 25000-23-41-000-2023-00707-00 ante el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, el cual fue radicado y dado en reparto el día 2 de junio de 2023.

Mediante auto del 13 de julio de 2023, proferido por la Sección Primera – Subsección C, del honorable Tribunal de Cundinamarca, se dispuso:

- “1.- Declarar la **FALTA DE COMPETENCIA** de la Sección Primera del Tribunal Administrativo de Cundinamarca para conocer de la demanda de la referencia, según los motivos expuestos.
- 2.- **Por Secretaría, remitir** a la mayor brevedad posible el expediente a los Juzgados Administrativos del Circuito de Bogotá – Sección Segunda (reparto), conforme a lo expuesto en esta providencia.
- 3.- Efectuar las anotaciones y constancias de rigor en el Sistema SAMAI.”

Ahora bien, de la lectura de la motivación para que el honorable Magistrado Fabio Iván Afanador García, tomase dicha decisión, tuvo en cuenta lo siguiente:

“3.- El medio de control de nulidad previsto en el numeral 1º del inciso 4 del artículo 137 del CPACA, señala que: “Toda persona podrá solicitar por sí, o por medio de representante que se declare la nulidad de los actos administrativos de carácter general” y, en el Parágrafo prevé: «si de la demanda se desprendiere que se persigue el restablecimiento automático de un derecho, se tramitará conforme a las reglas del artículo siguiente», siendo estas las del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho.
Entonces, si bien prima facie con la demanda no se pretende restablecimiento de derecho alguno, sí se puede inferir que eventualmente este se generaría, pues, su eventual nulidad

incide económicamente en el pago de las incapacidades de los funcionarios de la Contraloría de Cundinamarca, por tanto, resulta inadecuado el medio de control de simple nulidad en atención a que el caso en estudio deja ver una pretensión de restablecimiento económico automático en favor de la entidad accionante.

4.- *Determinado que de la demanda se desprende una pretensión de restablecimiento automático en favor de la entidad demandante, es del caso dar aplicación al parágrafo del artículo 137 ibídem y tramitarla conforme las reglas del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho.*

5.- *En tal virtud, de acuerdo con la distribución de competencias normada por el CPACA, en el numeral 2º del artículo 155 dispone que corresponde a los juzgados administrativos conocer en primera instancia de los siguientes asuntos: “2. De los de nulidad y restablecimiento del derecho de carácter **laboral** que no provengan de un contrato de trabajo, en los cuales se controviertan actos administrativos de cualquier autoridad, sin atención a su cuantía”.*

Teniendo en cuenta los argumentos jurídicos expuestos por el señor Magistrado la Sección Primera del Tribunal Administrativo de Cundinamarca, se entiende que se debe adecuar el procedimiento y por ende la demanda, pasando del medio de control de nulidad (artículo 137 del CPACA), al de restablecimiento del derecho (artículo 138 del CPACA), razón por la cual en aplicación de la integración normativa establecida en la Ley 2080 de 2021, surge necesaria e imperativamente analizar el fenómeno de caducidad de la acción establecido en el párrafo segundo del artículo 138 de la norma en comento el cual indica que:

“ARTÍCULO 138. NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO. Toda persona que se crea lesionada en un derecho subjetivo amparado en una norma jurídica, podrá pedir que se declare la nulidad del acto administrativo particular, expreso o presunto, y se le restablezca el derecho; también podrá solicitar que se le repare el daño. La nulidad procederá por las mismas causales establecidas en el inciso segundo del artículo anterior.

Igualmente podrá pretenderse la nulidad del acto administrativo general y pedirse el restablecimiento del derecho directamente violado por este al particular demandante o la reparación del daño causado a dicho particular por el mismo, siempre y cuando la demanda se presente en tiempo, esto es, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a su publicación. Si existe un acto intermedio, de ejecución o cumplimiento del acto general, el término anterior se contará a partir de la notificación de aquel.” (Citación directa, Ley 1437 de 2011)

Por lo anterior, se deduce que la administración en cabeza del representante legal de la entidad Contraloría de Cundinamarca, tenía únicamente 4 meses a partir de la ejecutoria y notificación de la resolución Resolución 0487 de fecha 19 de octubre de 2021, de tal manera que efectuando la contabilización de los términos de la misma, que fenecieron el 20 de febrero de 2022, y únicamente la demanda se presentó el día 2 de junio de 2023, situación por la cual se encontraría en el fenómeno extintivo del medio de control de caducidad, establecido en la norma procesal.

A título de conclusión y como petición inicial, su señoría solicito, se declare probada la excepción previa de caducidad de la acción, y por lo tanto en sentencia anticipada cumpliendo las previsiones del CPACA, se de por terminado el proceso y se archive el mismo, con las consecuencias jurídicas establecidas pro remisión expresa en el Código General del proceso, en cuanto a las costas y gastos procesales.

2. Falta de requisitos formales, la conciliación extrajudicial como requisito de procedibilidad.

En continuidad con lo esgrimido en el numerario anterior, se observa señor(a) Juez, que la norma procesal contencioso administrativa exige una serie de elementos, que en suma constituyen nada más que el cumplimiento del ordenamiento jurídico, para que una vez interpuesta la demanda, la litis se desarrolle con la precisión requerida para que en asunto puesto a su conocimiento se puedan cumplir no solamente con los elementos formales de la presentación del medio de control, sino que este pueda ser abordado y fallado sobre las reglas procesales.

En ese sentido, es imperioso indicar que los artículos 162, 163 y 166 del CPACA, contienen en su fundamento, una serie de requisitos y presupuestos procesales, que todas las demandas deben cumplir, a fin de que estas puedan tener admisibilidad en la jurisdicción contencioso administrativa, sin perjuicio de que su no cumplimiento conlleve a la inadmisión o como para el presente caso debió suceder al rechazo de la misma.

En suma, frente a los actos preparatorios de la interposición de un medio de control, se debe circunscribir, unos requisitos de procedibilidad taxativos, pues su incumplimiento imposibilita que para el presente caso la jurisdicción contenciosa, pueda avocar el conocimiento del asunto, bajo dicha mirada se observa que el numeral 2 del artículo 161 de la Ley 1437 de 2011, trae consigo lo que anteriormente se denominaba como “el agotamiento de los recursos en vía administrativa”, y con ello se estructuran unos presupuestos previos para interponer la nulidad y restablecimiento del derecho, en tanto a que se genera una oportunidad, para que quienes se vean afectados por la deprecada nulidad puedan conocer y en algún punto a título general (no necesario aplicable al presente caso) remediar los efectos del acto administrativo, o aquellos en donde la misma administración comunique su decisión frente al decaimiento del acto administrativo.

Para el presente caso se erigen dos incumplimiento a la norma procesal, el primero de ellos, es que pro medio de la vía de hecho administrativa, según lo informado por el representante legal de ASDECCOL, la Contraloría de Cundinamarca, de manera arbitraria, suspendió de facto (hecho) el acto administrativo con corta antelación a la presentación de la demanda, los efectos del artículo decimo séptimo del acto administrativo demandando, de tal forma que no permitió a los servidores públicos, poder ejercer cualquier tipo de agotamiento administrativo, o recurso de ley sobre el acto, de tal manera que resulta dicha acción violatoria al debido proceso y en suma el incumplimiento del numeral 2 del Artículo 161 del CPACA.

Sin perjuicio de lo anterior, su señoría, como quiera que por tratarse de derechos laborales que fueron objeto de negociación colectiva, susceptibles a acuerdo, y que por su naturaleza pueden ser conciliados, la entidad demandante no agoto el requisito de procedibilidad, por lo cual al resultar una violación a la ley en tema preparatorio de admisibilidad de la demanda, solicito respetuosamente se declare probada al falta de requisito de procedibilidad y agotamiento de la actuación administrativa (revocatoria directa del acto administrativo), y como consecuencia de ellos se de pro terminado el proceso de manera anticipada en aplicación del inciso tercero del artículo 38 de la Ley 2080 de 2021 que modificó el parágrafo 2 del artículo 175 de la Ley 1437 de 2011 y al numeral 2. del artículo 101 del C.G.P.

B. Excepciones de fondo.

1. Excepción de inepta demanda por falta de interpretación y ajuste normativo para la declaratoria de nulidad y restablecimiento del acto administrativo demandando.

- **Del marco legal de la resolución 0487 del 19 de octubre de 2021.**

Con el advenimiento de la constitución política de 1991, sobrevino con ella, la configuración del estado social de derecho, que trajo consigo un cambio de paradigma en el modelo de estado y por consiguiente en el funcionamiento del mismo. Esta razón, introdujo un nuevo enfoque y manera de ver el derecho al trabajo y la relación de este frente a la seguridad social, en tanto a que los derechos deben pasar al modelo de materialidad y efectividad en cuanto a que no solamente la legislación nacional, es la fuente de derecho, sino que además los convenios y tratados internacionales la de derechos humanos, suscritos por el gobierno nacional y ratificados por el congreso de la república, se integran directamente al ordenamiento jurídico interno al mismo nivel de la constitución, siendo este el primer elemento que trajo consigo la adopción de la figura francesa del denominado bloque de constitucionalidad en sentido estricto o lato.

En ese sentido la resolución demandada no solamente descansa en el ordenamiento jurídico interno sino que ella misma es el resultado de la materialización del bloque de constitucionalidad, en especial los convenios internacionales, de allí que los derechos a la libertad sindical y negociación colectiva, no podrán de ninguna manera analizarse, estudiarse o interpretarse de manera aislada al

ordenamiento jurídico laboral nacional, sino que debe ser consecuente e integrar las garantías fundamentales de los trabajadores en especial los valores, principios de matriz nacional e internacional, de tal manera que se puedan acompasar las necesidades de los trabajadores con los elementos formales de materialización de los derechos laborales individuales y colectivos, con miras a la reafirmación de la dignidad humana.

Por esta razón, es imperioso indicar que los derechos laborales se encuentran en constante desarrollo y que, por esta razón, deben trascender a las relaciones entre el empleado y el empleador. De esta manera, el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, indica que “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”, se ve reflejado en la resolución 0487 del 19 de octubre de 2021, ya que a partir del acto libre de negociación sindical, se encamina el acuerdo laboral, a la incorporación de derechos de reivindicación laboral, que tienen impacto positivo en los trabajadores y que conlleva a una mejor relación patronal.

De allí que la libertad y negociación sindical, se ubican desde el bloque de constitucionalidad, ya que fueron establecidos en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, los cuales fueron ratificados y adheridos a nuestra legislación a través de las Leyes 26 y 27 de 1976, que, a título anecdótico, fue de las primeras conquistas en materia sindical en Colombia. Ahora bien dada la situación jurídica de dichas normas frente al ordenamiento vigente a partir de la constitución de 1991, la honorable Corte Constitucional, a través de la sentencia C-401 de 2005, determino entre otras cosas que los convenios de la OIT, no eran de carácter supletorio, sino que por el contrario sería la fuente principal y de aplicación directa, conllevando a si a que el inciso 4 del artículo 53 de la Constitución Política, tuviera incidencia directa, en todas las capas de la relación laboral, pasando pro las decisiones administrativas y judiciales. En ese orden el inciso 1 del artículo 93 de nuestro texto constitucional, permitió la adopción de del bloque de constitucionalidad a tal punto que se decantó la prelación de los tratados y convenios, en virtud de la supremacía de estos frente al orden interno, situación ratifica en la sentencia C-225 de 1995.

Ahora bien señor (a) Juez, dentro del derecho a la libertad sindical como complemento del derecho de asociación y como fundamento constitucional del derecho al trabajo, se tiene que en virtud del Convenio 87 de la OIT, se prohíbe la limitación de dichos derechos, ya que además se encuentra acompasados por la Convención americana de derechos humanos, situación que va en completa línea del artículo 8 del pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, razón por la cual la creación, actuación y modelo de negociación colectiva se ha construido sobre sendos cimientos del ius labor alismo, que en nada riñe con el ordenamiento interno.

Asumiendo entonces las necesidades de los trabajadores, que para el presente caso se circunscribe a la definición y materialización de un derecho, a través de un instrumento jurídico, que permita dar seguridad y certeza de las condiciones laborales y salariales, de los trabajadores de la Contraloría de Cundinamarca, situación que requería dentro del marco del pliego de peticiones un afianzamiento de un derecho adquirido, el cual explicare a continuación.

Contrario a lo indicado por el respetado colega demandante a folio 4, inciso segundo “ANÁLISIS DISPOSICIONES VIOLADAS, Facultad de los sindicatos de servidores públicos para negociar asuntos prestacionales” es menester indicar y aclarar la facultad y los límites dentro de la negociación sindical.

En este aspecto, el Código sustantivo del trabajo, no define expresamente el pliego de peticiones, pero si de alguna manera lo enuncia en los artículos 374, 376 y 432, como también lo hace en concordancia el legislador en el artículo 36 del decreto 1469 de 1965. En este sentido el pliego de peticiones es el efecto de las necesidades laborales, en las cuales, por la tensión de factores sociales, políticos y económicos, se da inicio al llamado (conflicto de intereses “el cual debe ser solucionado en una convención colectiva, pacto colectivo o en un laudo arbitral. **En esa instancia como marco de referencia de estas peticiones, siempre deberá prevalecer la superación de**

los derechos mínimos otorgados por la noma laboral, modificando las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

En este punto el pliego presentado por la subdirectiva Cundinamarca de ASDECCOL, fue aprobado por la asamblea general o delegada del sindicato, cumpliendo las previsiones reglamentarias estatutarias.

De allí que al ser radicada el día 19 de febrero de 2021, el pliego de peticiones se esta dando inicio y estricto cumplimiento a los principios contenidos en el convenio 154 de la OIT, ya que el objeto del pliego, se enmarca en fijar condiciones de trabajo y empleo, entre las partes y para el presente caso se circunscribe a elementos de naturaleza salarial. En este sentido tal y como se indico en el numeral segundo de los hechos de la demanda se determinó entre las partes el nivel de negociación y los representantes de cada uno de los actores laborales involucrados, en este sentido se cumplió a cabalidad con la norma.

Aquí surge la diferenciación para la negociación colectiva de los funcionarios públicos, con los de régimen general o común, por ello, las normas aplicables al presente caso dada la naturaleza de los servidores o empleados públicos de la contraloría de Cundinamarca, se enmarcan en primera medida el contenido del convenio 84 de 1947, el cual determino la obligación para los estados de establecer normas y elementos mínimos para garantizar la celebración de los contratos o convenios colectivos. Bajo esa misma línea se encuentra en convenio 98 de 1949, dejo por fuera de su campo de aplicación a los funcionarios públicos, situación que en primera medida fue resuelta por el convenio 151, mediante el cual obliga a los estados a establecer procedimientos para garantizar, la negociación entre autoridades publicas y los empleados de dicha naturaleza estatal.

En este punto de cita es relevante indicar que la aplicación de esta negociación se encuentra enmarcada en el articulo 7 del Convenio 151 OIT que reza:

“Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.”

En suma igualmente, tal y como lo indica el señor apoderado de la parte actora, “el Convenio 154 de la OIT como instrumento de promoción de la negociación colectiva, ha sido enfático en resaltar la importancia de la negociación entre empleadores y trabajadores en varios escenarios incluyendo la administración pública”, lo que a juicio del suscrito represente el elemento propio de la evolución del derecho laboral colectivo del empleado público, razón por la cual el pliego presentado por ADECCOL, se encuentra debidamente legitimado para que fuese objeto de negociación, sin ningún tipo de impedimento procedimental o sustancial que lo prohibiera.

De otra arte el punto de censura para el suscrito radica en que en ningún momento la OIT, manifiesta que algún tipo de restricción a la negociación sindical publica, siempre que no se violen los toques mínimos convencionales y nacionales de los trabajadores. En punto de gracia nótese su señoría que el accionante, no relaciona dentro del convenio la situación especial en la cual se limita la negociación sindical, y es allí donde el respetado apoderado induce a la confusión, en cuenta a la naturaleza de las incapacidades laborales y su pago, frente las definiciones normativas de este.

En igual sentido el señor apoderado indica que “Los anteriores decretos estipulan que las entidades no tienen la facultad de negociar y concertar asuntos prestacionales, toda vez que por mandato constitucional y legal, la única autoridad competente para regular la materia es el presidente de la república”; contrario a dicho argumento los decretos 1092 de 2012 y 160 de 2014, regulo los términos y procedimientos que se aplicarían a la negociación colectiva con empleados

públicos, y los objetos de negociación, que para el presente caso dicha negociación y acto administrativo, están enfocados en:

- El mejoramiento de las condiciones de calidad de vida laboral, propendiendo por un ambiente laboral seguro.
- Se adoptó dicha medida con el fin de dar garantía y seguridad jurídica sobre el pago de las incapacidades a los servidores públicos de la entidad demandante, ya que tal y como se indica en el artículo 17 demandado, “La Contraloría de Cundinamarca continuará asumiendo el 100%, de las incapacidades como lo venía haciendo desde la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993”

En este punto de discusión es de suma relevancia indicar, que desde el año 1993, la contraloría departamental venía haciendo los pagos de las incapacidades de la siguiente manera:

El pago del 100%, de las incapacidades, del 33.34% (1/3) restante de las incapacidades superiores a dos (2) días; de igual forma, para las incapacidades mayores a noventa (90) días y hasta 180 días, reconocerá el 50% (1/2), de todos los empleados públicos de su planta de personal, para garantizar el 100% del sueldo devengado a sus funcionarios en los rangos salariales que le aplique.”

Por lo tanto, el interés ultimo era el de dar fuerza jurídica a través de un acto administrativo a una costumbre laboral que tiene trazabilidad en el tiempo y que va por la censa del principio de progresividad y no regresividad laboral salarial. Es más dicha peyorativa, no trasgrede ninguna ley, por cuanto no va en detrimento del empleador y mucho menos de los empleados públicos, ya que tiene como base los límites mínimos normativos en el pago de incapacidades establecidos en la ley general (100 de 1993).

De otra parte en grado de disenso con los argumentos expuestos en la demanda, no es posible que parar conceptos (217241 de 2021 Función Pública, Circular Conjunta 100-002 de 2019 expedida por el Ministerio del Trabajo y el Concepto 006981 de 2021 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública), por cuanto estos no son, ni tiene fuerza de ley, sencillamente son interpretaciones de algunos organismos sobre situaciones específicas en el transcurso laboral público, pero que su contenido si podría ser un elemento que se utilice para vulnerar los derechos laborales de los trabajadores.

Ahora bien, a pesar de la carencia de técnica jurídica para imputar la causal directa en la cual supuestamente se enmarcaría del artículo décimo séptimo de la resolución demandada, debo indicar que no es cierto que con dicha negociación y el acuerdo laboral celebrado entre la Contraloría de Cundinamarca y la Asociación de Servidores Públicos de los Órganos de Control de Colombia ASDECCOL - Subdirectiva Cundinamarca, se este frente a una “usurpación” de funciones tales como las previstas en el numeral 19 del artículo 150 de la Constitución Política, (función del presidente para fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos), sino que por el contrario dicho acuerdo laboral, parte del régimen inicial señalado, y desarrolla una serie de derechos que se encuentran habilitados a nivel territorial, respetando el límite inicial legal.

Tal y como lo había indicado, el pago del 100%, de las incapacidades, del 33.34% (1/3) restante de las incapacidades superiores a dos (2) días; de igual forma, para las incapacidades mayores a noventa (90) días y hasta 180 días, reconocerá el 50% (1/2), de todos los empleados públicos de su planta de personal, para garantizar el 100% del sueldo devengado a sus funcionarios en los rangos salariales que le aplique, se venía haciendo mensualmente desde 1993, por parte de la entidad accionante, situación que se enmarca dentro del derecho laboral, en cuanto a título de derecho adquirido, tal y como lo define la honorable Corte Constitucional en sentencia C-242-2009, que indica lo siguiente:

“Los derechos adquiridos son aquellas situaciones individuales y subjetivas que se han creado y definido bajo el imperio de una Ley y, que, por lo mismo, han instituido en favor de sus titulares un derecho subjetivo que debe ser respetado frente a Leyes posteriores que no puede afectar lo legítimamente obtenido al amparo de una Ley anterior. Presuponen la consolidación de una serie de condiciones contempladas en la Ley, que permiten a su titular exigir el derecho en cualquier momento”.

En este punto se traslapa el derecho adquirido con el principio de progresividad en materia salarial, distinguiendo entonces que se deben tener en cuenta que a partir de una condición normativa inicial, con el actuar de la entidad frente al pago que venía adelantando a los empleados públicos, con la materialidad del artículo 17 de la resolución objeto de litis, se actuó de manera ponderable, ya que se tuvo en cuenta la circunstancia histórica que justificó la negociación y acuerdo laboral, ya que su génesis se da por la utilización de los criterios de justicia, equidad, razonabilidad y proporcionalidad tendientes a no permitir que en el futuro se variara la condición (costumbre laboral) que ya se había construido en el tiempo, sino que por el contrario se imprimiera mayor legalidad y por supuesto progresividad y no regresión a condiciones que pudieran afectar núcleos de derecho como el mínimo vital y móvil, entre otros.

En ese orden de ideas, se tiene que “(U) no vez alcanzado un determinado nivel de protección, la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve menguada, al menos en un aspecto: todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado debe presumirse en principio inconstitucional, y por ello está sometido a un control judicial estricto. Para que pueda ser constitucional, las autoridades tienen que demostrar que existen imperiosas razones que hacen necesario ese paso regresivo en el desarrollo de un derecho social prestacional” M.P Humberto Sierra Porto. Se hacía el control de constitucionalidad del artículo 7 de la Ley 776 de 2002 sobre el monto de la incapacidad permanente parcial.

Por lo antes relacionado la solicitud de nulidad resulta ser a todas luces una medida regresiva, que sea este el escenario para que dé una vez por todas se zanje y se someta al juicio constitucional, porque en suma el accionante debió haber probado tan siquiera sumariamente que dicha medida, no trasgrede derechos humanos y laborales con naturaleza de adquiridos en el tiempo por parte de los empleados de la entidad demandada, pero lo que si queda claro es que del texto de la demanda si se afecta el contenido mínimo del derecho social comprometido; y que el beneficio alcanzado es claramente superior al costo que aparece

de llegase acceder conduciría a restringir de manera grave una serie de derechos fundamentales y convencionales de los empleados públicos, los cuales son protegidos dada la naturaleza laboral y socioeconómica que tendrían, por lo cual el núcleo esencial del derecho individual y colectivo conduciría de alguna manera a una negativa protegida por el derecho nacional e internacional, que podría producir un efecto judicial en contra de la seguridad social de los trabajadores, conllevando su señoría a una vía de hecho judicial, que por ende podría generar una serie de acciones constitucionales de amparo de los trabajadores, que no solamente se encontraría en afectación con respecto al principio de favorabilidad laboral, sino que además, si quienes sufren algún tipo de incapacidad laboral, podrían por vía de tutela no solamente congestionar nuestro sistema judicial, sino que producirían diversas interpretaciones que de alguna manera sin prejuizamiento su señoría podría dejar decantado en el auto que impruebe la medida cautelar. Es por ello señor Juez, que en esta etapa procesal se podría por el contrario salvaguardar en favor de los empleados públicos de la contraloría de Cundinamarca los derechos laborales y prestacionales que fueron debidamente con todos los protocolos de las convenciones colectivas situación que se discutió y aprobó cumpliendo la normatividad vigente sin violentar la constitución, sino por el contrario dicha acta materializó y propugno por los derechos laborales colectivos, significando con ello la primacía legal internacional y constitucional, en favor de la dignificación laboral de los trabajadores de la contraloría de Cundinamarca. Dada la naturaleza contenida en el artículo 229 del CPACA y la correspondiente interpretación sobre el marco legal de las medidas cautelares, significaría que el presupuesto de ellas, concierne a que como institución procesal garantizaría el ejercicio o no de un derecho contenido en el acto administrativo demandado. La medida cautelar provisional previa no es más que materializar tempranamente la efectividad de la sentencia, pero para el caso en comento, constituiría de manera negativa un efecto, alcance o incidencia sobre los derechos particulares de los empleados de la Contraloría de Cundinamarca, situación que antepone una revisión de fondo (sin prejuizar) sobre las pruebas que “serian el soporte de la demanda”, las cuales valga indicar señor Juez, carecen con todo respeto de la formalidad material con fuerza que implique una utilidad real probatoria dentro de la discusión jurídica. No basta con indicar que existe una “flagrante violación al ordenamiento jurídico”, sino que implicaría un despliegue que logre demostrar más allá del supuesto “impacto fiscal”, un elemento netamente presupuestal y patrimonial que resultare lesivo para el evento

patrimonial haber administrativo de la entidad, que pueda ir lejos de los alcances de toda duda, la superación de las expectativas de derecho laboral y de seguridad social de los empleados de la Contraloría departamental, por ello los argumentos presentados por el accionante deben contener argumentos sólidos y coherentes, que propugnen de alguna manera a dar estabilidad o fuerza interna que pueda significar una seguridad jurídica, caso en el cual, puede generar una indefinición de los derechos laborales de los empleados de la contraloría de Cundinamarca, denotando con ello una duda a nivel externo, dejando al libre albedrío judicial el entender de cada caso en concreto con respecto a las incapacidades negociadas y acordadas con la entidad por parte de los miembros de la entidad sindical que represento.

De esta manera nos impone a las partes la norma procesal un punto de partida para el ejercicio hermenéutico que pueda “hilar” o conducir la naturaleza del proceso, por ello la integralidad probatoria en que la parte actora, pueda “debidamente” sustentar con el potencial de convencer a su señoría, se encuentra en entre dicho lo visible en el texto demandatorio, por cuanto en actitud netamente dialógica, se pueda valorar los argumentos expuestos, pero para el presente caso, con la precisión propia del estudio practico factico y normativo en total consonancia con nuestra normatividad nacional e internacional, pueda ajustar el decurso del proceso llegando a determinar la falta de prueba sumaria e interpretación del alcance de la medida cautelar dentro del medio de control, a tal punto que surge en su aplicación la figura procesal interpretativa frente a un derecho proveniente de la ejecución de un acto administrativo, la denominada “duda razonable administrativa”, la cual se circunscribe frente a los efectos propios de una decisión judicial sobre ocurrencia de situaciones particulares de cada uno de los empleados de la Contraloría de Cundinamarca, quienes de manera aleatoria pueden verse o no beneficiados por la manera en que se cancelan las acreencias laborales, que para el presente caso son las incapacidades, de esta medida lo acordado esto es el artículo Décimo Séptimo de la Resolución N° 0487 de fecha 19 de octubre de 2021, no significa un capricho, sino que por el contrario, la consecución de los derechos laborales, de tal manera que se le da concreta y correcta aplicación e interpretación de los Convenios 151 de la OIT (derecho a la organización y negociación colectiva de los trabajadores de la función pública), y al Convenio 154 (incentivos a la negociación colectiva), los cuales resultan para el caso que nos ocupa completamente compatibles y reales frente al artículo 53 de la Constitución Política (facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles). En este punto su señoría, al encontrar al parecer la raíz de la demanda y de la medida cautelar en un supuesto hallazgo fiscal de la Auditoria General de la Republica en el año 2022 a la Contraloría de Cundinamarca, dicho apreciación carece de dos puntos a decir: 1. La firmeza material de los hallazgos fiscales por parte de entidades de control. 2. La falta de argumentación sobre la razón suficiente para decantar en la supuesta responsabilidad fiscal de la entidad, esto es la carencia subjetiva y por supuesto objetiva del incumplimiento de una ley superior nacional o convencional, que prohibiera la negociación y acuerdo sindical. En estos dos puntos el principio de precaución (de naturaleza interpretativa internacional de origen alemán), podría de alguna manera ser el campo de estudio de análisis y aplicación para el presente caso, esto en el entendido, de la prudencia frente a los efectos de una interpretación jurídica de carácter judicial, por cuanto la decisión afirmativa de la medida cautelar podría producir un daño mayor a nivel individual y en masa de la totalidad de los trabajadores de dicha contraloría. Así pues sea que en este punto de discusión sea pues el escenario propio para mitigar y reducir a la mínima expresión cualquier daño o como consecuencia de ello se mitigue el mismo, por cuanto más allá de una tutela anticipada, se asegure el disfrute actual de un derecho laboral que posibilite su ejercicio e inmediata realización como lo es el pago de las incapacidades, ya que estaría inmerso no solamente en la estabilidad salarial, sino en las garantías al mínimo vital y móvil, que por ende implica el derecho social y económico de no solamente el individuo, sino que puede llegar a afectar el derecho familiar del núcleo esencial de la sociedad, la familia, sin contar la supremacía de los derechos de los menores de edad, que puedan estar a cargo de los funcionarios públicos, como también aquellos provenientes de las pensiones alimenticias, en fin un sin mundo de posibilidades jurídicas que pueden ser afectadas con un alto nivel aleatorio de consecuencias, siempre bajo la premisa de la afectación negativa de un núcleo de derecho.

➤ Pruebas

➤ documental:

Solicito se tenga en cuenta las siguientes pruebas documentales, en las cuales se demuestra que en otras contralorías departamentales se han efectuado acuerdos laborales y negociaciones, con similar integralidad, en las cuales se han decantado favorablemente las situaciones surgidas en los mismos.

PROCESO NEGOCIAL CONTRALORIA DE RISARALDA.
CARTILLA DE NEGOCIACION SINDICAL

- **Interrogatorio de Parte.**

Conforme a lo preceptuado en el Código General del Proceso concordante con el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, solicito a su señoría se practique interrogatorio de parte, fijando fecha y hora, a finde recepcionar la manifestación del señor Carlos Augusto Wilches Vega, demandante dentro del presente proceso con la finalidad de que a través de una serie de preguntas que formule en audiencia, se logre establezca la realidad material de los hechos objeto de la presente encaminados a determinar aspectos de la negociación colectiva y el acuerdo suscrito.

Testimonio: Se rinda testimonio a mi representado.

- **De oficio:**

Así mismo, solicito se decreten, practiquen y tengan como tales los documentos que acompaño la demanda relacionados en el capítulo de anexos, y las solicitadas que legalmente se alleguen al proceso, para que estos presten el suficiente merito probatorio, solicito la práctica de reconocimiento Mediante las cuales se demuestra la calidad de beneficiaria de la demandante.

VI. Pretensiones accesorias a la contestación de la demanda.

Por lo antes expuesto solicito comedidamente a su señoría, se declaren probadas las excepciones propuestas por el suscrito, y no se acceda a ninguna de las pretensiones incoadas por el accionante, ordenando dar por terminado el proceso y archivando el mismo.

VII. Anexos.

- La totalidad de documentos relacionados en el acápite **IV. Relación y petición practica de pruebas, relacionado en la presente contestación de la demanda.**
- De la presente contestación y en cumplimiento a lo preceptuado en la ley 2213, se enviará copia del presente archivo en formato PDF, a las partes que integran el presente proceso.

VIII. Notificaciones.

De conformidad con los Artículos 197, 199 de la Ley 1437 de 2011 y el artículo 612 de la Ley 1564 de 2012, pongo a su disposición las direcciones de ubicación y el buzón de correo electrónico de mi mandante, así como del suscrito:

- El suscrito apoderado en la Calle 12 B # 6-21 oficina 203 Edificio Catedral de la ciudad de Bogotá; correo electrónico: cristianabrilabogado@icloud.com
- Cordialmente,



Cristian Camilo Abril Gómez

Cédula de ciudadanía número 1.014.243.792 de Bogotá

Tarjeta profesional número 362.231 del C.S.J.



MinTrabajo
República de Colombia

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

EMPLEADOS PÚBLICOS

Decreto 1092 de 2012



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

FUNDAMENTO JURÍDICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, que ordena la incorporación a la legislación interna de los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados.
- Artículo 55 de la Constitución Política de Colombia, que garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales.
- Convenios 151 y 154 suscritos con la OIT, sobre la protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública y la negociación colectiva.
- Ley 411 de 1997, que aprueba el Convenio 151 de la OIT.
- Ley 524 de 1999, que incorpora el Convenio 154 de la OIT.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

FUNDAMENTO JURÍDICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Sentencia C-1234 de 2005 expedida por la Corte Constitucional, sobre aspectos relacionados con la negociación colectiva de los empleados públicos.
- Decreto 1092 de 2012, por el cual se reglamentan los artículos 7 y 8 del Convenio 151 suscrito con la OIT e incorporado a la legislación colombiana mediante la Ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

¿QUÉ ES LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPLEADOS PÚBLICOS?

- Es la posibilidad legal que tienen las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades públicas de negociar las condiciones de empleo para el bienestar y desarrollo de los empleados del Estado.
- La negociación colectiva es un elemento que contribuye a mantener la paz y favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por discusiones no resueltas en el campo laboral.
- Es una herramienta para la defensa de los intereses comunes entre los empleados públicos y las entidades del Estado.
- Es la concertación voluntaria y libre de las condiciones de trabajo.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

CAMPO DE APLICACIÓN



Las disposiciones contenidas en el Decreto 1092 de 2012 son de aplicación a los empleados públicos de:

- Las entidades públicas del orden nacional, departamental, distrital y municipal
- Los Órganos de Control
- La Organización Electoral
- Los Órganos Autónomos e Independientes, tales como las Corporaciones Autónomas Regionales, el Banco de la República, la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Por lo tanto, el decreto se aplica a todos los empleados públicos con excepción de los empleados de alto nivel que ejerzan funciones de dirección, conducción institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices, tales como ministro, viceministro, director y subdirector de Departamento Administrativo, secretario general, secretario y subsecretario de despacho, gerente, presidente o director, subgerente, vicepresidente o subdirector.

Tampoco se aplica al personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

ASPECTOS SOBRE LOS CUALES ES PROCEDENTE ADELANTAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva podrá adelantarse sobre aspectos tales como:

1. La remuneración establecida para los diferentes empleos, resaltando que para las entidades del nivel territorial (Departamentos, Distritos y Municipios) se deberán tener en cuenta los límites salariales máximos establecidos por el Gobierno Nacional, para lo cual se deberá contar previamente con la disponibilidad presupuestal y responder a la política macroeconómica del Estado.
2. El horario de trabajo, dentro de la jornada laboral de 44 horas a la semana, sin afectar la prestación del servicio.
3. Calidad de vida laboral (mejoramiento de las condiciones en el puesto de trabajo, propender por un ambiente laboral seguro).
4. Adopción de medidas encaminadas a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los empleados.
5. Capacitación y estímulos.
6. Bienestar social e incentivos.
7. Los demás aspectos que contribuyan a mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

ASPECTOS EXCLUIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Están excluidos de la negociación colectiva los siguientes aspectos:

1. La estructura organizacional
2. Las plantas de personal
3. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado
4. Los procedimientos administrativos
5. La Carrera Administrativa
6. El Régimen Disciplinario
7. El Régimen Prestacional

En materia salarial podrá haber concertación. Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno Nacional.

En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociación.



MinTrabajo
República de Colombia

 **PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

GARANTÍAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Durante el término de la negociación, los empleados públicos a quienes se les aplica el Decreto 1092 de 2012, que participen dentro del proceso de negociación, gozarán de las garantías del fuero y el permiso sindical, de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

OBLIGACIONES PARA LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL PROCESO DE CONFORMACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN DE LOS PLIEGOS DE SOLICITUDES

1. La Organización Sindical que agrupe a los empleados públicos deberá estar inscrita y vigente en el registro sindical del Ministerio del Trabajo.
2. Las solicitudes deberán ser adoptadas por la Asamblea General de la correspondiente organización sindical.
3. Tener en cuenta **la disponibilidad presupuestal**, en los eventos en que se genere gasto en asuntos susceptibles de negociación.
4. Los pliegos de solicitudes deberán presentarse en el primer trimestre de cada año calendario.
5. Cuando haya en una misma entidad más de una organización sindical, se deberán poner de acuerdo para presentar un único pliego de solicitudes, sin perjuicio de que en la mesa de discusiones se hagan parte los representantes de las diferentes organizaciones sindicales.
6. Informar por escrito a la respectiva entidad pública el nombre de los negociadores que las representarán.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS EN EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN

1. Recibir el pliego de solicitudes presentado por la organización sindical de empleados públicos.
2. Recibido el pliego de solicitudes, la entidad pública empleadora designará sus representantes dentro de los cinco días hábiles siguientes.
3. Los representantes de la entidad pública serán empleados de nivel directivo que ejerzan funciones de dirección o conducción institucional, a los cuales no se les aplica los beneficios de la negociación colectiva.
4. El número de representantes de la entidad pública será igual al de los representantes designados por la organización sindical.
5. Informar por escrito a la respectiva organización sindical el nombre de los negociadores que la representará.
6. La entidad empleadora solo podrá negociar en asuntos de su competencia.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACIÓN

- 1. INICIACIÓN.** La discusión del pliego de solicitudes empezará dentro de los días hábiles siguientes a la designación de los negociadores.
- 2. DURACIÓN.** La negociación se desarrollará durante un período de 20 días hábiles, prorrogables por acuerdo entre las partes, hasta por 10 días hábiles más.
3. Cuando el pliego de solicitudes contenga aspectos económicos, en asuntos susceptibles de negociación de conformidad con el numeral 7° del artículo 3° del Decreto 1092 de 2012, la discusión se adelantará teniendo en cuenta la obtención de la disponibilidad presupuestal, según lo previsto en el numeral 3° del artículo 5° del citado Decreto.
4. Si durante la negociación quedaren puntos pendientes de solución, las partes podrán escoger **un mediador**, de una lista única nacional de mediadores integrada por el Ministerio del Trabajo.
- 5. CIERRE DE LA NEGOCIACIÓN.** Una vez concluida la etapa de negociación, las partes levantarán un acta final en la cual se señalarán los acuerdos y desacuerdos; dichas actas recogerán también los argumentos expuestos por cada una de las partes durante la negociación.
- 6. ACTOS ADMINISTRATIVOS.** La entidad empleadora, en un término no superior a 15 días hábiles contados a partir de la firma del acta final suscrita por las partes, expedirá los actos administrativos a que haya lugar, o dará la respuesta motivada de su negativa a las peticiones.
- 7. REGISTRO.** Copia de las actas donde están consignados los acuerdos y desacuerdos será remitida al Ministerio del Trabajo, quien deberá realizar el correspondiente registro.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

¿QUÉ PAPEL JUEGA EL MEDIADOR DENTRO DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

Es la persona designada por las partes, de una lista integrada por el Ministerio del Trabajo, que propone fórmulas de acuerdo sobre los aspectos en que existan diferencias dentro de la negociación colectiva y presenta recomendaciones, en caso de requerirse.

Las recomendaciones del mediador no son vinculantes.

Existe diferencia entre las figuras del mediador y la del tribunal de arbitramento. En la primera, este cumple una función de conciliador, en tanto que el tribunal de arbitramento adopta decisiones con carácter jurisdiccional sobre los asuntos en los que las partes no llegaron a un acuerdo.

Como los acuerdos en la negociación colectiva de empleados públicos no constituyen Convención Colectiva de Trabajo, no puede haber tribunal de arbitramento, ya que los acuerdos son adoptados por la entidad pública mediante actos administrativos.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

MATERIALIZACIÓN DE LOS ACUERDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Los acuerdos a que llegue la organización sindical con la administración de la entidad pública se adoptan por actos administrativos, para que tengan aplicación dentro de los 15 días hábiles siguientes a la firma del acta final.

La entidad pública, dentro del mismo término de los 15 días antes señalados, dará respuesta motivada sobre los puntos en los que no hubo acuerdo.

Copia de las actas será remitida al Ministerio del Trabajo, para efectos del registro, lo cual es una figura diferente del depósito de la Convención Colectiva de Trabajo.



MinTrabajo
República de Colombia

 **PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

PREGUNTAS FRECUENTES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPLEADOS PÚBLICOS



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

¿POR QUÉ SE EXCLUYE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS?



La estructura orgánica de una entidad pública comprende la determinación de aspectos tales como: la denominación, la naturaleza jurídica y el consiguiente régimen jurídico, la sede, la integración de su patrimonio, el señalamiento de los órganos superiores de dirección y administración y la forma de integración y de designación de sus titulares.

La Constitución Política reservó al Congreso de la República, a las Asambleas Departamentales y a los Concejos Municipales la competencia para crear mediante Ley, Ordenanza y/o Acuerdo, respectivamente, entidades del orden nacional o territorial y señalar sus objetivos generales y estructura orgánica.

En este sentido, la estructura organizacional de las entidades públicas solamente podrá ser adoptada mediante Ley, Ordenanza y/o Acuerdo, razón por la cual esta materia se excluye de la negociación.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

¿POR QUÉ LAS PLANTAS DE PERSONAL DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS ESTÁN EXCLUIDAS DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN?

Para establecer o ajustar las plantas de personal de las instituciones del Orden Nacional, el Gobierno Nacional deberá observar la clasificación y nomenclatura de empleos prevista en los Decretos 2489 y 3070 de 2006; 3043 y 4137 de 2007 y 4682 de 2008 y demás disposiciones que dicten sobre la materia.

Las entidades del orden nacional y territorial deberán establecer o ajustar sus plantas de personal de conformidad con la nomenclatura y clasificación de empleos consagrados en los Decretos Leyes 770 y 785 de 2005.

De tal manera que es el Gobierno Nacional el competente para establecer la planta de personal de las entidades públicas pertenecientes al nivel nacional.

Los gobernadores y alcaldes son los competentes para crear, suprimir o fusionar cargos de la administración central y descentralizada del nivel territorial, con sujeción a las normas que se han dejado citadas.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

¿ES PROCEDENTE NEGOCIAR LAS COMPETENCIAS DE DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN Y FISCALIZACIÓN DEL ESTADO?

La competencia para fijar el régimen prestacional de los empleados públicos, tanto del nivel nacional como territorial (Departamentos, Distritos y Municipios) es del Gobierno Nacional, de conformidad con lo establecido en los literales e) y f) del numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política que señalan que corresponde al Congreso de la República dictar las normas generales y los criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno Nacional para fijar dicho régimen y, para el efecto, el legislador expidió la Ley 4ª de 1992.

Por lo tanto, las corporaciones públicas del nivel territorial carecen de competencia para establecer elementos prestacionales.





MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

¿ES PROCEDENTE NEGOCIAR LAS COMPETENCIAS DE DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN Y FISCALIZACIÓN DEL ESTADO?

La estructura orgánica de un organismo o entidad administrativa comprende, entre otros aspectos, el señalamiento de los órganos superiores de dirección y administración y así mismo establece sus funciones y responsabilidades.

Por lo tanto, las competencias en materia de Dirección, Administración y Fiscalización de las entidades públicas, solamente podrán ser asignados mediante Ley, Ordenanza y/o Acuerdo, por lo que estos aspectos no serán objeto de negociación colectiva.



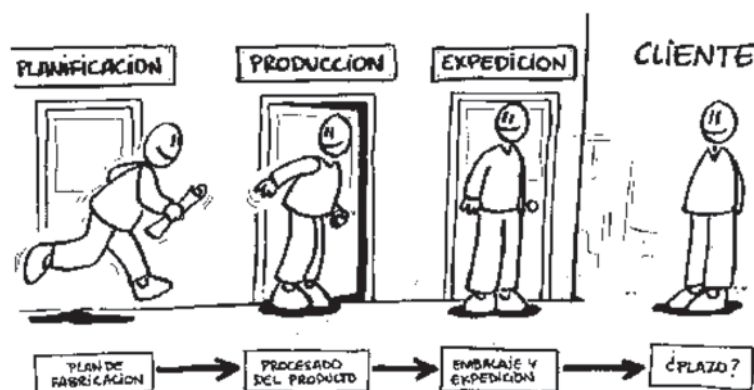
MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

¿ES PROCEDENTE NEGOCIAR LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS?



Como quiera que los procedimientos administrativos, tales como el manejo de los recursos técnicos, humanos y financieros son de responsabilidad de los representantes legales de las entidades públicas, quienes deben dar aplicación a los mismos dentro de los términos y condiciones establecidos en la Ley, no es procedente entrar a negociar los mismos; no obstante, se pueden efectuar sugerencias respetuosas para su mejoramiento.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

¿ES POSIBLE NEGOCIAR ASPECTOS RELACIONADOS CON LA CARRERA ADMINISTRATIVA?

De conformidad con el artículo 125 de la Constitución Política, el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la Ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

Así mismo, el retiro se hará por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo, por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución y la ley.

En consecuencia, solamente el Congreso de la República es el competente para dictar disposiciones en materia de carrera administrativa, mediante Ley de la República y, por lo tanto, no es procedente negociar aspectos atinentes a la carrera administrativa.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

¿PROCEDE LA NEGOCIACIÓN EN ASPECTOS RELACIONADOS CON EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO?

El derecho administrativo disciplinario es un sistema autónomo e independiente, con objetivos y características propios, como la preservación de la organización y buen funcionamiento de las entidades, ramas y órganos del Estado y del correcto comportamiento de los individuos encargados de la prestación de la función pública.

Dada su naturaleza sancionatoria, el derecho disciplinario debe respetar plenamente las garantías propias del derecho punitivo, como lo ha señalado reiteradamente la Corte Constitucional, y desarrollar integralmente el artículo 29 superior, según el cual el debido proceso debe aplicarse a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas, aspectos que deben ser adoptados mediante Ley de la República.

Por lo tanto, solamente la Ley podrá regular aspectos relacionados con el Régimen Disciplinario de los empleados públicos, por lo que no es procedente incluir aspectos relacionados con el mismo dentro de la negociación colectiva.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

Los empleados públicos deberán tener en cuenta que ...

La Constitución y la Ley establecen que los empleados públicos no podrán declarar la huelga, dado el carácter de su relación legal y reglamentaria, por cuanto al permitirse esta se atentaría contra el interés colectivo, en razón a la parálisis que se produciría en la función pública. (Sentencia T-1059 de 2001 - Corte Constitucional)



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

CONTENIDO

» Fundamento jurídico de la negociación colectiva	2
» ¿Qué es la negociación colectiva de empleados públicos?	4
» Campo de aplicación	5
» Aspectos sobre los cuales es procedente adelantar la negociación colectiva	6
» Aspectos excluidos de la negociación colectiva	7
» Garantías para la negociación colectiva	8
» Obligaciones para las organizaciones sindicales en el proceso de formación y de negociación de los pliegos de solicitudes	9
» Obligaciones de las entidades públicas en el proceso de negociación	10
» Procedimiento para la negociación	11
» ¿Qué papel juega el mediador dentro del proceso de negociación colectiva?	12
» Materialización de los acuerdos de la negociación colectiva.	13
» Preguntas frecuentes de la negociación colectiva de empleados públicos	14
» ¿Por qué se excluye de la negociación colectiva la estructura organizacional de las entidades públicas?	15
» ¿Por qué las plantas de personal de las entidades públicas están excluidas del proceso de negociación?	16
» ¿Es procedente negociar las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado?	17
» ¿Es procedente negociar los procedimientos administrativos?	19
» ¿Es posible negociar aspectos relacionados con la carrera administrativa?	20
» ¿Procede la negociación en aspectos relacionados con el régimen disciplinario?	21
» Los empleados públicos deberán tener en cuenta que	22

ACTA DE ACUERDO

En la ciudad de Bogotá, a los seis (6) días del mes de septiembre de 2016, se reúnen en la carrera 13 # 75 - 20, oficina 407, los representantes de la **CONTRALORIA MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI**; Dr. Luis Carlos Pineda Téllez, Auditor Delegado para la Vigilancia y la Gestión Fiscal, Dr. Francisco Ricaurte Gómez, Asesor Externo, Dra. Ángela María Murcia Ramos, Auditora Auxiliar, Dra. María Cristina Carreño, Asesora Jurídica; los señores representantes de **ASDECOL**; Blanca Ramírez y Milton Arcila; el delegado de la **PROCURADURIA** para asuntos del trabajo y seguridad social, Dr. Jorge Iván Montalvo Londoño; la Doctora Gloria Leal Bedoya, Doctor Edgar Bernal y Víctor Pardo, representantes del **MINISTERIO DEL TRABAJO** convocados a esta reunión en el marco de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (**CETCOIT**), con la presencia del mediador designado, Doctor Eduardo Cifuentes Muñoz.

En este marco, las partes involucradas, acuerdan, con la finalidad de hacer respetar los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva consagrada en los convenios No. 87, 98 y 151 de la **OIT** y de reafirmar el respeto al diálogo, lo siguiente:

1. Afirmar que la libertad sindical sólo puede ejercerse en un clima en el que se respeten y garanticen plenamente los derechos fundamentales, en particular los relacionados con la libertad sindical, derecho de asociación y negociación colectiva, proscribiéndose de manera absoluta todo acto de persecución sindical, en los términos de la Constitución y la Ley.
2. Convocar, con el apoyo de la **CETCOIT**, el Ministerio del Trabajo y la Procuraduría General de la Nación, un **FORO NACIONAL** sobre el ámbito y alcance de los acuerdos colectivos que pueden suscribirse dentro del marco del decreto 160 de 2014 y de las limitaciones y restricciones existentes. Dentro de los 30 días siguientes, se tendrá una reunión

preparatoria del Foro y de las bases relativas a su programa, participantes y expertos que integrarán su Relatoría. Las conclusiones del Foro tienen que ver con la precisión de los acuerdos que son susceptibles de suscribirse y de aquellos que son objeto de prohibición. Conforme al debate e ideas que se expresen en el Foro, los relatores determinarán cuáles deben ser los elementos que integren una propuesta normativa de modificación del régimen legal vigente, la cual se pondrá a consideración del Presidente de la República y de los presidentes del Senado y de la Cámara de Representantes.

3. La CETCOIT permanecerá como observadora y como instancia a disposición de las partes con el fin de buscar fórmulas de entendimiento y de superación de las diferencias que puedan llegar a presentarse.
4. Las partes informarán a la CETCOIT sobre el cumplimiento del presente acuerdo.

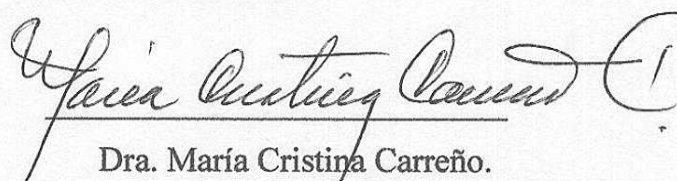
Con la suscripción de este acuerdo, las partes se comprometen a dar cumplimiento efectivo y de buena fe a lo establecido por este. Copia de esta acta se trasladará al gobierno para que sea comunicada a la OIT en Lima, Perú y, en Ginebra, Suiza.

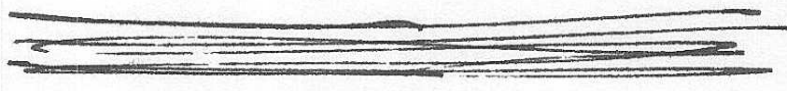
Se firman cuatro (4) copias de este acuerdo y a un mismo efecto para ser retiradas por las partes suscriptoras, por la OIT y por el Ministerio del Trabajo.

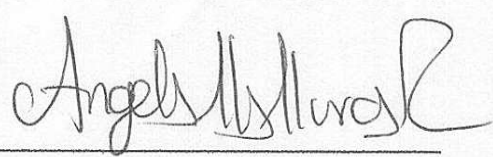
Se Firma en Bogotá, Colombia a los seis (6) días del mes de septiembre de 2016.

POR LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI:

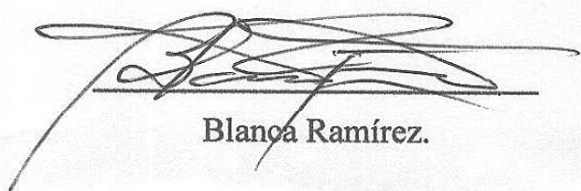

Dr. Luis Carlos Pineda Téllez. - AGR

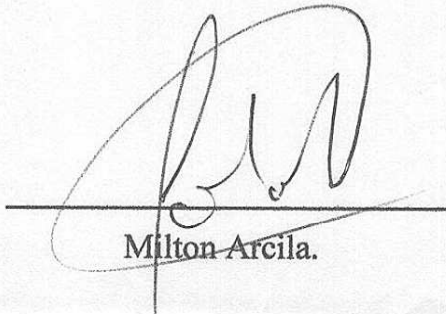

Dra. María Cristina Carreño.


Dr. Francisco Ricaurte Gómez. - AGR

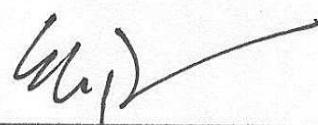

Dra. Ángela María Murcia Ramos - AGR

POR ASDECOL:


Blanca Ramírez.


Milton Arcila.

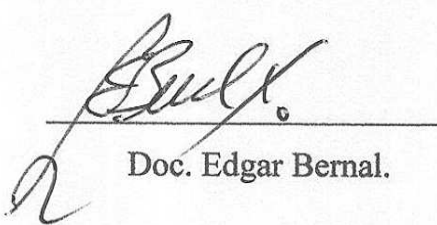
POR LA CETCOIT:


Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.
Mediador

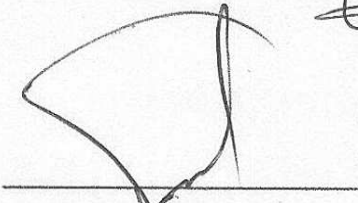
POR LA PROCURADURIA:


Doc. Jorge Iván Montalvo Londoño.

POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO:


Doc. Edgar Bernal.


Doc. Gloria Leal B.


Víctor Pardo.

COMISIÓN ESPECIAL DE TRATAMIENTO DE CONFLICTOS ANTE LA OIT- CETCOIT

ACTA DE SESION

En la ciudad de Bogotá D.C., a el (1º) día del mes de agosto de dos mil diecinueve (2019) se reúnen Jaime Escobar Vélez Auditor Auxiliar, Bernardo Henríquez Secretario General y Adriana Vergara Auditora delegada y por parte de la Contraloría Municipal de Manizales Ana Cristina Jaramillo Contralora, Milton Cesar Reyes Apoderado, Arlen Cano Director de Planeación y por parte de ASDECOL Milton Arcila, Blanca Ramírez de Salazar y Henry Torres Castro con el acompañamiento de Estefani Barreto Abogada del equipo Jurídico de la CUT en el marco de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT-CETCOIT, con la presencia del mediador designado, Doctor José Noé Ríos, Gloria Leal de la Dirección de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo, Jorge Iván Montalvo delegado de la oficina del Procurador General de la Nación y de Mauricio Rubiano Bello, Secretario de la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales con la presencia del Jefe del Servicio de Aplicación de Normas del Departamento Normas Internacionales del Trabajo de la OIT Sr Horacio Guido como observador; en el espíritu conciliatorio de las partes acuerdan:

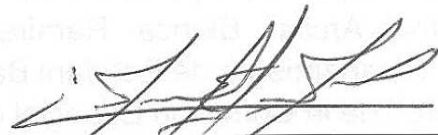
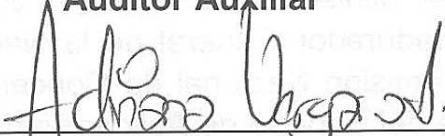
1. Establecer una sesión conjunta con la Auditoria General de la República, el Departamento Administrativo de Función Pública, la Procuraduría General de la Nación y la Contraloría Municipal de Manizales para poner en consideración los elementos interpretativos que sugiere explicar que la asignación del 67% que reconoce la EPS y el 33% que reconoce la Contraloría para alcanzar el 100% del pago de incapacidades NO constituyen como factores salariales contrastando las valoraciones sobre la inexistencia de efectos fiscales en términos detrimento patrimonial, esperando se derive de esta actuación un concepto del Departamento Administrativo de Función Pública a la luz de la constitución, la ley y los convenios internacionales de la OIT.
2. La Auditoría General de Republica informa en esta sesión, que de acuerdo a las normas expuestas, los alcances del proceso administrativo de advertencia de responsabilidad fiscal, precisando que no se ha establecido un fallo final, que el proceso no ha asignado responsabilidad fiscal, no genera inhabilidades a la fecha, no se establece una solicitud de devolución de pagos por incapacidad y por tanto no la auditoria no es competente suspender el cumplimiento del acuerdo laboral suscrito en 2016 entre la Contraloría Municipal y ASDECOL.
3. Invitar a las partes representadas en la Contraloría Municipal de Manizales y ASDECOL, aportar el acta conjunta por la que de común acuerdo suspenden

la implementación del punto del acuerdo laboral, aportando esta acta como insumo complementario al proceso de responsabilidad fiscal.

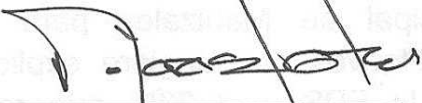
4. Siendo las 13:05 se suspende la sesión una vez se adelante la reunión prevista en el punto de la presente acta de sesión y se hay generado el concepto del Departamento administrado de Función Publica.

Firman,

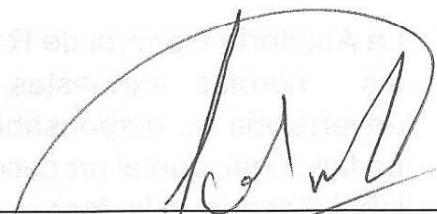
Por la Auditoria General de la República


Jaime Escobar Vélez
Auditor Auxiliar
Bernardo Henríquez
Secretario General
Adriana Vergara
Auditora delegada

La Contraloría Departamental de Manizales


Ana Cristina Jaramillo
Contralora
Arlen Cano
Director de Planeación
Milton Arcila
Delegado

Por Asdecol

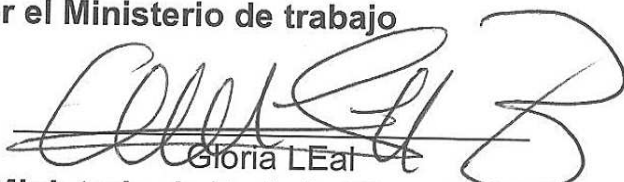

Blanca Ramírez de Salazar
Presidenta Nacional
Milton Arcila
Secretario de Relaciones Intersinciales
Henry Torres Castro
Secretario de Asuntos Jurídicos

Por la CUT



Estefani Barreto Abogada del equipo
Jurídico de la CUT

Por el Ministerio de trabajo



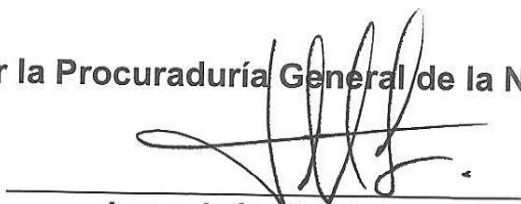
Gloria LEal
Ministerio de Trabajo Dirección de
Derechos Fundamentales s

Por la OIT- Observador



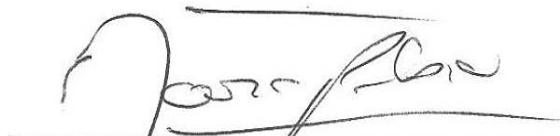
Sr Horacio Guido
Jefe del Servicio de Aplicación de
Normas del Departamento Normas
Internacionales del Trabajo de la OIT

Por la Procuraduría General de la Nación

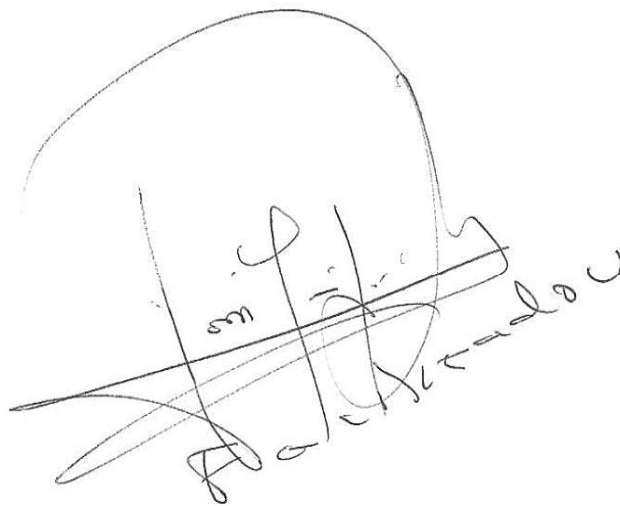


Jorge Iván Montalvo

Por la CPCPSL



Mauricio Rubiano Bello
Secretario Técnico



COMISION ESPECIAL DE TRATAMIENTO DE CONFLICTOS ANTE LA OIT-CETCOIT

ACTA SESION

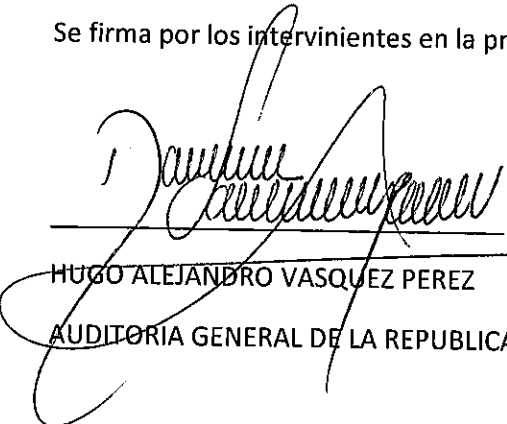
En la ciudad de Bogotá, a los cinco (5) días del mes de septiembre de 2019, se reúnen en la Sala de Juntas del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, HUGO ALEJANDRO VASQUEZ PEREZ, Asesor de la Auditoria General de la Republica, BLANCA RAMIREZ DE SALAZAR, Presidente de ASDECCOL, MILTON ARCILA, Secretario de ASDECCOL, LIGIA INES ALZATE ARIAS, representante de la CUT, en el marco de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT, CETCOIT, con la presencia del mediador doctor JOSE NOÉ RIOS MUÑOZ, GLORIA LEAL BEDOYA de la Subdirección de Promoción de la Organización Social del Ministerio del Trabajo, JORGE IVAN MONTALVO LONDOÑO, Asesor de la Procuraduría General de la Nación, JUAN ANDRES BASTO y VICTOR JOSE PARDO de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, con el fin de continuar con el tratamiento del caso relacionado con ASDECCOL-CONTRALORIA DE MANIZALES-AUDITORIA GENERAL, que en el espíritu conciliatorio acuerdan:

1. ASDDECOL se compromete a remitir el día 9 de septiembre los documentos para que sean anexados a la presente acta, que contiene los argumentos relacionados con los hallazgos de la Contraloría Municipal de Manizales.
2. La CETCOIT remitirá la presente acta y los documentos anexos, tanto a la AUDITORIA GENERAL como a la CONTRALORIA MUNICIPAL DE MANIZALES, para que ésta los allegue al proceso disciplinario que actualmente adelanta la Procuraduría Regional de Manizales.
3. La actual administración de la Auditoría se compromete a realizar un análisis del documento anexo a la presente acta.
4. El Facilitador considera de gran importancia remitir una comunicación por medio de la cual se llama la atención al Departamento Administrativo de la Función Pública sobre la importancia de la capacitación en materia de negociación colectiva en el sector público y de la implementación de los Convenios Internacionales del Trabajo relacionados con el tema.

La CETCOIT permanecerá atenta a los requerimientos que considere las partes para el cumplimiento de lo aquí acordado.

Copia de la presente acta se le hará entrega a las partes intervinientes y se remitirá copia a la OIT en la Oficina de Lima, Perú y Ginebra, Suiza.

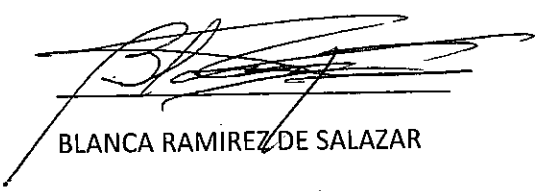
Se firma por los intervinientes en la presente acta:



HUGO ALEJANDRO VASQUEZ PEREZ

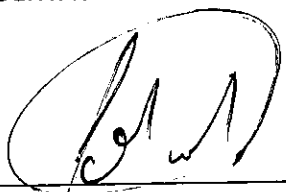
AUDITORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

WP



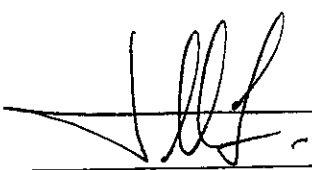
BLANCA RAMIREZ DE SALAZAR

PRESIDENTA ASDDECOL



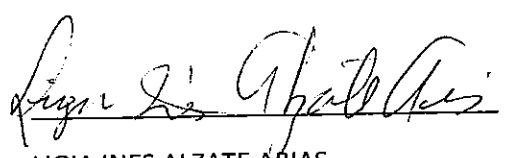
MILTON ARCILA

SECRETARIO RELACIONES ASDDECOL



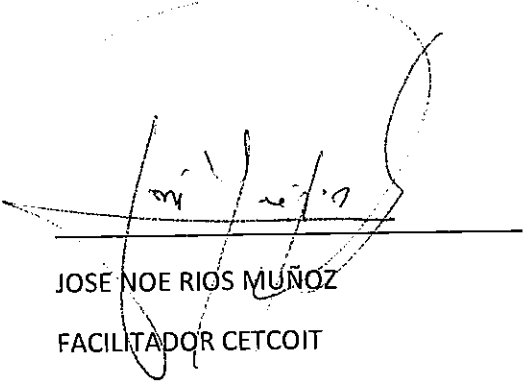
JORGE IVAN MONTALVO LONDOÑO

PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN



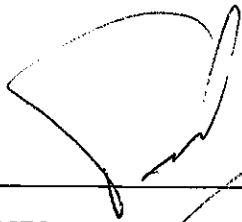
LIGIA INES ALZATE ARIAS

REPRESENTANTE DE LA CUT



JOSE NOE RIOS MUÑOZ

FACILITADOR CETCOIT



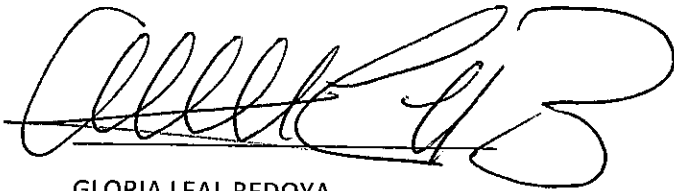
VICTOR PARDO, RODRIGUEZ

OFICINA DE COOPERACION Y
RELACIONES INTERNACIONALES



JUAN ANDRES BASTO AROCA

OFICINA DE COOPERACIÓN Y
RELACIONES INTERNACIONALES



GLORIA LEAL BEDOYA

SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN
DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL

COMISION ESPECIAL DE TRATAMIENTO DE CONFLICTOS ANTE LA OIT-CETCOIT

ACTA SESION

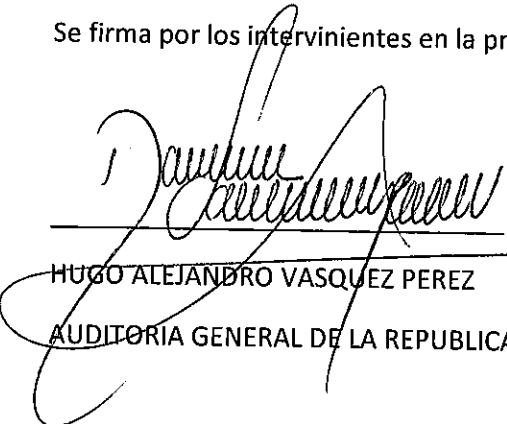
En la ciudad de Bogotá, a los cinco (5) días del mes de septiembre de 2019, se reúnen en la Sala de Juntas del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, HUGO ALEJANDRO VASQUEZ PEREZ, Asesor de la Auditoria General de la Republica, BLANCA RAMIREZ DE SALAZAR, Presidente de ASDECCOL, MILTON ARCILA, Secretario de ASDECCOL, LIGIA INES ALZATE ARIAS, representante de la CUT, en el marco de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT, CETCOIT, con la presencia del mediador doctor JOSE NOÉ RIOS MUÑOZ, GLORIA LEAL BEDOYA de la Subdirección de Promoción de la Organización Social del Ministerio del Trabajo, JORGE IVAN MONTALVO LONDOÑO, Asesor de la Procuraduría General de la Nación, JUAN ANDRES BASTO y VICTOR JOSE PARDO de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, con el fin de continuar con el tratamiento del caso relacionado con ASDECCOL-CONTRALORIA DE MANIZALES-AUDITORIA GENERAL, que en el espíritu conciliatorio acuerdan:

1. ASDDECOL se compromete a remitir el día 9 de septiembre los documentos para que sean anexados a la presente acta, que contiene los argumentos relacionados con los hallazgos de la Contraloría Municipal de Manizales.
2. La CETCOIT remitirá la presente acta y los documentos anexos, tanto a la AUDITORIA GENERAL como a la CONTRALORIA MUNICIPAL DE MANIZALES, para que ésta los allegue al proceso disciplinario que actualmente adelanta la Procuraduría Regional de Manizales.
3. La actual administración de la Auditoría se compromete a realizar un análisis del documento anexo a la presente acta.
4. El Facilitador considera de gran importancia remitir una comunicación por medio de la cual se llama la atención al Departamento Administrativo de la Función Pública sobre la importancia de la capacitación en materia de negociación colectiva en el sector público y de la implementación de los Convenios Internacionales del Trabajo relacionados con el tema.

La CETCOIT permanecerá atenta a los requerimientos que considere las partes para el cumplimiento de lo aquí acordado.

Copia de la presente acta se le hará entrega a las partes intervinientes y se remitirá copia a la OIT en la Oficina de Lima, Perú y Ginebra, Suiza.

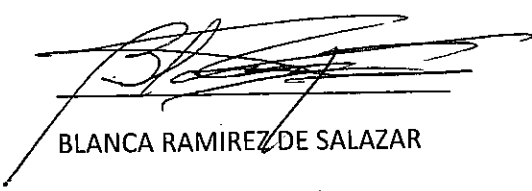
Se firma por los intervinientes en la presente acta:



HUGO ALEJANDRO VASQUEZ PEREZ

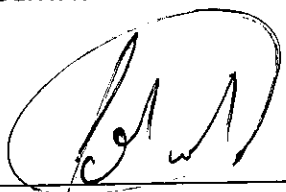
AUDITORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

WP



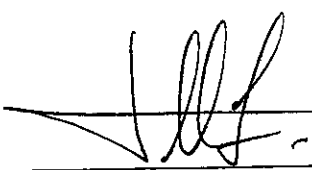
BLANCA RAMIREZ DE SALAZAR

PRESIDENTA ASDDECOL



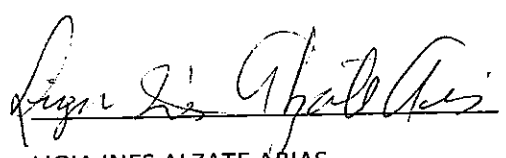
MILTON ARCILA

SECRETARIO RELACIONES ASDDECOL



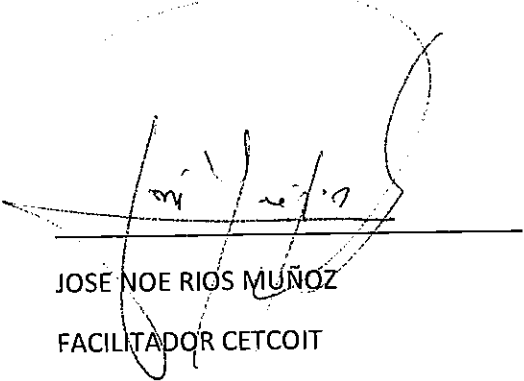
JORGE IVAN MONTALVO LONDOÑO

PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN



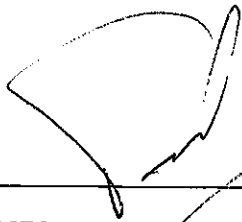
LIGIA INES ALZATE ARIAS

REPRESENTANTE DE LA CUT



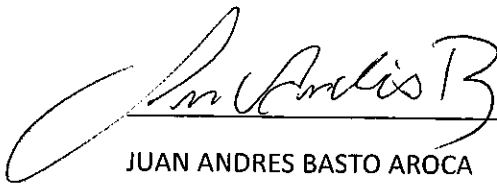
JOSE NOE RIOS MUÑOZ

FACILITADOR CETCOIT



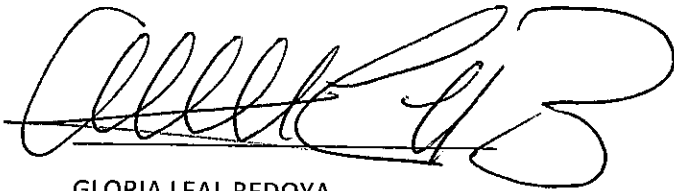
VICTOR PARDO, RODRIGUEZ

OFICINA DE COOPERACION Y
RELACIONES INTERNACIONALES



JUAN ANDRES BASTO AROCA

OFICINA DE COOPERACIÓN Y
RELACIONES INTERNACIONALES



GLORIA LEAL BEDOYA

SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN
DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

7-10 de mayo-VII Congreso CUT



ITUC CSI IGB

Bogotá, 1° de abril de 2019

Doctor

JOSÉ NOÉ RÍOS MUÑOZ

Director Ejecutivo Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos Antelaborales

O.I.T.

CETC-OIT Colombia

Bogotá, D. C.

MINTRABAJO		No. Radicado	11EE201914000000019017
		Fecha	2019-04-03 09:12:59 am
Remitente	CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT		
Destinatario	Sede	CENTRALES DT	
		OPERACION Y RELACIONES INTERNACIONALES	
Anexos	0	Folios	10
COR11EE201914000000019017			

Asunto: Solicitud de intermediación de la CETCOIT por incumplimiento acuerdo colectivo laboral del 31 de julio de 2017 y Resolución No. 235 del 21 de septiembre de 2017.

Partes

Organización: Central Unitaria de Trabajadores de Colombia CUT, en representación de su organización afiliada Asociación de Servidores Públicos de los Órganos de Control de Colombia ASDECCOL;

Empleador: Contraloría Municipal de Pereira; Auditoría General de la República (AGR).

La Central Unitaria de Trabajadores CUT, avalando y actuando en representación de su sindicato filial: Asociación de Servidores Públicos de los Órganos de Control de Colombia - ASDECCOL, formula reclamación de incumplimiento por parte de la Contraloría Municipal de Pereira del acuerdo colectivo laboral del 31 de julio de 2017 punto 2° (Pago de incapacidades) y Resolución No. 235 del 21 de septiembre de 2017. En consecuencia, existe una violación al derecho de asociación y de negociación colectiva contenidos en los convenios 154 y 151 de la OIT.

Pasamos a narrar los hechos que la originaron y que actualmente constituyen una violación al derecho de Asociación y negociación colectiva del sindicato.

I. HECHOS

- La Contraloría Municipal de Pereira y la Asociación de Servidores Públicos los Órganos de Control de Colombia - ASDECCOL adelantaron el procedimiento de negociación colectiva regulado por el



**CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA CUT**

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

7-10 de mayo-VII Congreso CUT



ITUC CSI IGB

Decreto 160 de 2014, que concluyó el 31 de julio de 2017 con la celebración de un acuerdo colectivo.

- b. El acuerdo colectivo fue depositado el día 21 de septiembre de 2017, en la oficina de archivo sindical del Ministerio del Trabajo, conforme a lo ordenado en el artículo 13 parágrafo del Decreto 160 de 2014, además el señor Contralor Municipal de Pereira, Dr. ALBERTO DE JESÚS ARIAS ÁVILA, expidió la Resolución No. 235 del 21 de septiembre de 2017 "POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA Y ADOPTA EL PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO POR LA ASOCIACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DE ÓRGANOS DE CONTROL DE COLOMBIA ASDECCOL SECCIONAL RISARALDA".
- c. El acuerdo colectivo está autorizado y respaldado por los artículos 3 y 14 del Decreto 160 de 2014.
- d. El acuerdo del 31 de julio de 2017 y la Resolución No. 235 del 21 de septiembre de 2017, firmada y expedida respectivamente por la Contralora, adopta e implementa el cumplimiento del acuerdo colectivo, siendo actos administrativos que se presumen legales por cuanto no se han anulado por la Jurisdicción de los Contencioso Administrativo, siendo suficiente para que las autoridades por sí mismas puedan ejecutarlas de inmediato.
- e. La Auditoría General de la República es un organismo de vigilancia de la gestión fiscal de las Contralorías por mandato del artículo 74 constitucional y por tanto no forma parte de la Contraloría y no puede ejercer o usurpar la atribución exclusiva y excluyente, propia de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo para el juzgamiento de los actos administrativos.
- f. La Auditoría General de la República sin tener competencia judicial administrativa, impone respecto al acuerdo colectivo, un fallo con responsabilidad fiscal en contra el Contralor, quien ha concedido el beneficio y mejoramiento de las condiciones de empleo. En consecuencia, se produce de inmediato un efecto lesivo e irremediable a quienes forman parte del acuerdo colectivo.
- g. La decisión de la Auditoría General de la República, por un lado impone a las partes la obligación a devolver al ente territorial los dineros pagados por el pago de las incapacidades, por otro, mientras este dinero no se pague inhabilita a los servidores públicos para ocupar cargos públicos o contratar con el Estado, a partir de proceso disciplinarios en contra de los estos.



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

7-10 de mayo-VII Congreso CUT



- h. Este tipo de discusión ya había sido tratada ante esta instancia y en su momento, la Auditoría General de la República (2016) consideró, revocó sus actuaciones y ordenó archivar los procesos¹, reconoció su falta de competencia para temas relacionados con acuerdos laborales y a su vez que tal competencia la tiene la justicia laboral administrativa.

I. PROBLEMA JURÍDICO

¿Resultan violatorias de los derechos fundamentales a la Libertad Sindical y a la negociación colectiva de trabajo, consagrado en los convenios 151 y 154 de la OIT, la decisión de la Auditoría General de la República en la que perjudica de manera directa a los trabajadores (servidores públicos) que se encuentran beneficiados por el acuerdo colectivo firmado entre el Sindicato ASDECCOL y la Contraloría General de la República?

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

a. Violación a la Constitución Política

- **ARTICULO 25.** *El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*
- **Artículo 39:** *Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.*

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial.

¹ Auto 0201 del 22-09-2016 (IP-212-135-2016); Auto 0202 del 22-09-2016 (IP-212-134-2016)



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

7-10 de mayo-VII Congreso CUT



ITUC CSI IGB

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión

- **“Artículo: 55:** *Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.*

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.”

b. Convenios Internacionales – OIT

— **Convenio 154**

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.

2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión **negociación colectiva** comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

— **Convenio 151**

TRABAJAMOS POR LA UNIDAD DEL SINDICALISMO COLOMBIANO
Calle 35 No. 7-25 P.9 PBX y FAX 3237550-3237950 Bogotá, D.C. –Colombia

Email: presidente@cut.org.co –Ext. 125 cut@cut.org.co - Web:

www.cut.org.co



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

7-10 de mayo-VII Congreso CUT



Artículo 1

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.

2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión **empleado público** designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión **organización de empleados públicos** designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

Artículo 4

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;

(b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

7-10 de mayo-VII Congreso CUT



c. Jurisprudencia

— Sentencia C-018/15

Conforme lo ha señalado la Corporación, “tanto en los instrumentos internacionales como en la propia Carta Política se otorga una protección especial a la libertad sindical y el derecho de asociación sindical y se consagra la garantía de que su ejercicio no puede ser limitado o impedido por la intervención de las autoridades, o indebida injerencia del Estado o restricción indebida de la legislación que afecte el núcleo esencial de estos derechos”.

El derecho de asociación sindical mantiene fuertes vínculos con otros derechos de índole constitucional, como acontece con el derecho de negociación colectiva que, de acuerdo con la Corte, le es “consustancial”, por cuanto “le permite a la organización sindical cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses comunes de sus afiliados”, relación que no soslaya las diferencias existentes entre uno y otro, pues “el derecho de asociación persigue asegurar la libertad sindical, mientras que el de negociación colectiva se constituye en un mecanismo para regular las relaciones laborales”, a lo cual se suma que “mientras que el derecho de asociación sindical es de naturaleza fundamental, el de negociación colectiva *prima facie* no tiene ese carácter, aunque puede adquirirlo cuando su vulneración implica la amenaza o vulneración del derecho al trabajo o asociación sindical”.

Esta corporación ha indicado que corresponde “a un concepto más amplio que las figuras pliegos de peticiones y convención colectiva”, como que abarca “todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores o lograr todos estos fines a la vez”.

c. Código Sustantivo del Trabajo

ARTICULO 467. DEFINICION. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

d. Decreto 160 de 2014



**CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA CUT**

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

7-10 de mayo-VII Congreso CUT



ITUC CSI IGB

Artículo 3°. Reglas de aplicación del presente decreto.

Son reglas de aplicación de este decreto, las siguientes:

1. El respeto de la competencia constitucional y legal atribuida a las entidades y autoridades: la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas.
2. El respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.
3. Una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad.

Artículo 5°. Materias de negociación.

Son materias de negociación:

1. Las condiciones de empleo, y
2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.

Parágrafo 1. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:

1. La estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos;
2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado;
3. El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos;
4. La atribución disciplinaria de las autoridades;
5. La potestad

Artículo 14.

Cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo. La autoridad pública competente, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la suscripción del acta final, y con base en ésta, expedirá los actos administrativos a que haya lugar, respetando las competencias constitucionales y legales.



**CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA CUT**

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

7-10 de mayo-VII Congreso CUT



ITUC CSI IGB

De acuerdo a todas las normas citadas anteriormente es evidente que en el caso que nos ocupa, correspondiente a lo negociado y acordado con el pago del 100% de la incapacidad por enfermedad común o accidente no laboral, desde el tercer día de la incapacidad hasta el día 181, es un mejoramiento en las condiciones de empleo y este reconocimiento que hace el empleador, no se encuentra dentro de las materias prohibidas de negociación, de que trata el artículo 5° del Decreto 160 de 2014.

En relación a los convenios internacionales es evidente la injerencia de la Auditoría General de la república en el libre desarrollo de las actividades propias del sindicalismo, como lo es la negociación colectiva, por cuanto se está cohibiendo el cumplimiento del acuerdo colectivo y se está afectando directamente a los trabajadores (servidores públicos) a partir de procesos disciplinarios que generan zozobra en la relación laboral y en el desarrollo de la libertad de asociación sindical, derecho que se encuentra amparado por la constitución y en este caso también el de negociación colectiva. Ampliando este hecho violatorio de derechos fundamentales, cabe señalar que la inhabilidad de los servidores públicos que resulta de la no devolución de los pagos realizados en razón a incapacidades a que tuvieron lugar los trabajadores, resulta violatorio de los derechos laborales de los que gozan y a los derechos adquiridos en cumplimiento del acuerdo colectivo, en consecuencia también resultan violatorios de los convenios 151 y 154 de la OIT, afectando el libre desarrollo de las actividades sindicales.

Respecto de la decisión de la Auditoría General de la República de señalar que el pago de 100% de la incapacidad por enfermedad común o accidente no laboral, es un detrimento al patrimonio público, cabe resaltar que el acuerdo colectivo goza de legalidad y por lo tanto genera un respaldo al pago de dichas incapacidades, por lo tanto, no es detrimento del patrimonio público, sino que claramente es muestra del mejoramiento de las condiciones laborales acordadas por las partes.

III. SOLICITUD

PRIMERO: Que se ordene a la Auditoría General de la República se archive el proceso de responsabilidad fiscal relacionado con el cargo de detrimento del patrimonio público en razón al pago del 100% de



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

7-10 de mayo-VII Congreso CUT



ITUC CSI IGB

incapacidades que se encuentra en el acuerdo colectivo firmado entre las partes.

SEGUNDO: Que se ordene el levantamiento de las inhabilidades aplicadas a servidores públicos que no han realizado la devolución del pago del 100% por incapacidades que hayan tenido lugar.

TERCERO: Instar a la Contraloría General de la República a que de pleno cumplimiento del acuerdo colectivo como lo venía haciendo.

IV. PRUEBAS

- Copia del acuerdo colectivo del 31 de julio de 2017.
- Copia de la Resolución No. No. 235 del 21 de septiembre de 2017 de la Contraloría "POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA Y ADOPTA EL PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO POR LA ASOCIACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DE ÓRGANOS DE CONTROL DE COLOMBIA ASDECCOL SECCIONAL RISARALDA".
- Copia parte pertinente del hallazgo de la Auditoria General de la República.

4. TABLA DE HALLAZGOS DE AUDITORÍA

Tabla 25
Consolidado de hallazgos

Descripción	Elementos	Calificación de las hallazgos					
		A	S	D	P	F	Cuánta
Hallazgo No. 1 (Observación No. 1). Proceso de contable. Pago indebido de incapacidades.	Criterio: Artículo 3.2.1.10, parágrafo 1 del Decreto 780 de 2016 y artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo, conllevando a lo establecido en el artículo 34 numeral 1 de la Ley 734 de 2002.						
	Causa: Lo anterior se presentó como consecuencia de un acuerdo colectivo pactado entre el sindicato y la entidad.			X		X	\$3.044.097
	Efecto: Generando detrimento al patrimonio público						
	Condición: La contraloría en la vigencia 2017, realizó pagos de incapacidades por valor \$3.044.097.						

V. NOTIFICACIONES

- **CUT:** DIOGENES ORJUELA GARCIA Calle 35 No 7-25 piso 9 Bogotá, 3237560-3236960 extensión 125. Mail: presidente@cut.org.co



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

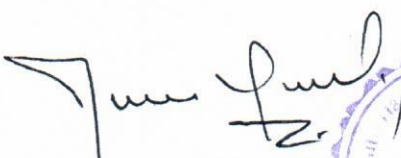
7-10 de mayo-VII Congreso CUT



ITUC CSI IGB

- **ASDECCOL:** BLANCA RÁMIREZ DE SALAZAR Carrera 69 No. 44-35, Piso 5, Edificio Contraloría General de la República, Bogotá - Colombia. Teléfono 5187000 extensión 50201. Mail: asdeccolsecretaria@yahoo.es; asdeccolnacional@gmail.com.
- **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA:** JUAN DAVID HURTADO BEDOYA Cra. 7A No. 18-55 Piso 7 - Palacio Municipal Pereira-Risaralda, Teléfono: ((57) (6) 324 8278 / 324 8282) MAIL: correo@contraloriapereira.gov.co.
- **AUDITORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA:** CARLOS HERNÁN RODRÍGUEZ BECERRA Carrera 57C No. 64A-29 barrio Modelo Norte, Bogotá D.C. PBX: (571) 3186800 – 3816710. Mail: notificacionesjudiciales@auditoria.gov.co

Atentamente,


JOSÉ DIÓGENES ORJUELA GARCÍA
Presidente




EDGAR MOJICA VANEGAS
Secretario General

Bogotá, D.C., 9 de enero de 2024

JDN-PN-002

Compañeros

COMITÉ EJECUTIVO

Central Unitaria de Trabajadores CUT

Bogotá, D.C.

Asunto: Presentación formal de actuaciones judiciales relacionadas con actos administrativos, resultado de acuerdos laborales dentro de procesos de negociación y que ponen en riesgo la negociación en el sector estatal.

Respetados compañer@s:

Cordial saludo, como lo saben muchos de ustedes, ASDECCOL, es una organización sindical de primer grado por de rama de actividad, que representa servidores públicos afiliados de la Contraloría General de la República, las Contralorías Territoriales y otros Órganos de Control; nuestra organización por su naturaleza, atiende o está en la posibilidad de atender más de 73 procesos de negociación, si se tiene en cuenta la existencia de cada Contraloría Territorial (66), la Contraloría General de la República (1) y otros órganos de control como la Procuraduría (1) y Personerías (5) donde en menor número tenemos afiliados.

Todas estas entidades son legalmente autónomas presupuestal y administrativamente y por ende, en capacidad y condición de negociar.

Lo que básicamente nos convoca a presentar este informe escrito, es detallar los casos en que somos objeto de demandas de nulidad por parte de los actuales Contralores, contra los actos administrativos de sus antecesores, donde se acogía acuerdos laborales suscritos con nosotros a través de los procesos de negociación y la advertencia de cómo una situación particular o individualizada puede afectar a todo el sector estatal.

Como recordarán en la CUT, para 2016-2017, ya teníamos dificultades con los acuerdos laborales, cuando la Auditoría General de la República en cabeza en ese tiempo del doctor CARLOS FELIPE CÓRDOBA LARRARTE, abrió procesos de responsabilidad fiscal contra el Contralor de Cali de ese tiempo, por hallazgos decididos dentro del proceso auditor. Como organización y con el respaldo de la CUT elevamos queja ante la OIT, que primera y positivamente fue atendida por el CETC-OIT, logrando finalmente por parte de la Auditoría General de la República, un acuerdo y el archivo de los procesos que adelantaba.

En septiembre 6 de 2016 la Auditoría General de la República en cabeza de los delegados del Auditor de esa época, firmó un acta compromisorio con ASDECCOL, el CETC-OIT, la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio de Trabajo, en la cual se comprometía a: "Con la finalidad de hacer respetar los principios de Libertad Sindical y la Negociación Colectiva consagrada en los convenios 87, 98 y 151 de la OIT, y de reafirmar el respeto al diálogo, lo siguiente:

1-Afirmar que la libertad sindical solo puede ejercerse en un clima en el que se respeten y garanticen plenamente los derechos fundamentales, en particular los relacionados con la libertad sindical, derecho de asociación y negociación colectiva, PROSCRIBIÉNDOSE de manera absoluta todo acto de persecución sindical en los términos de la Constitución y la Ley". (Resaltado nuestro).

Luego en el párrafo primero, la Auditoría se compromete a: "Con la suscripción de este acuerdo las partes se comprometen a dar cumplimiento efectivo y de buena fe a lo establecido por este".

Posteriormente y para 2019 volvimos a tener que recurrir con la CUT al CETCOIT y en este caso se logró un acuerdo, pero no el archivo de los procesos, en este caso posteriormente, la AGR decidió la situación a través de un fallo sin responsabilidad fiscal, toda vez que aunque se consideró el hecho como irregular o ilegal, no se pudo comprobar la ocurrencia o comisión de los hechos con dolo o culpa grave.

Para ese tiempo la Auditoría General de la República expide una circular donde advertía que ya conocidos los hechos, no podrían las Contralorías Territoriales negociar nada que de manera expresa no estuviera en la Ley, posición con la cual ejercen una indebida manipulación a los Contralores, que hoy se abstienen de negociar, incumplen los acuerdos y las actuaciones administrativas de quienes los han precedido, los están demandando, como sucede ahora mismo con nuestras subdirectivas en Huila y Cundinamarca.

Los temas principales en que hemos sido demandados están acumulados en la contratación de pólizas de seguro de vida y la cancelación o pago de incapacidades laborales adicionales a lo que la Ley determina, en proporción al 33.33%, que no se reconoce, como consecuencia de enfermedad común o por accidente no laboral, y la suscripción de pólizas de seguro son logros los obtuvimos en varias contralorías territoriales. Respecto a las incapacidades médicas, que inciden en los temas laborales, tenemos claro que estas **no** son prestaciones sociales, como tampoco lo son las pólizas de seguro y por tanto son peticiones dentro del marco del Decreto 160 de 2014 que son susceptibles de ser negociadas y acordadas.

Respecto de las incapacidades entre otras razones, hemos dicho que las entidades públicas presupuestan el 100% de la nómina, que una vez se determinan las incapacidades, corresponde a las EPS a partir del segundo día de incapacidad y hasta el día 180 cancelar el 66.6% de la incapacidad; así las cosas, lo que la entidad entra a reconocer con el acuerdo sería del 33.33% aproximadamente, esto en ningún momento incrementa el gasto en su presupuesto que como dijimos ya está presupuestado. También hemos podido demostrar como consideración, que en torno a las incapacidades se mantiene para el trabajador la compra de medicamentos no genéricos, exámenes, terapias y desplazamientos, como costos alternos que no reconoce el POS, siendo estas algunas razones que justifican el pago, por la disminución del ingreso y las necesidades; son muchos los casos en que el trabajador prefiere no ser incapacitado a cuenta y riesgo de su salud.

Concretamente la preocupación de nuestra organización y por lo que pedimos una intervención activa y colectiva, tanto en el plano jurídico con la presencia o coadyuvancia en los procesos, en las reclamaciones que podamos acordar ante la OIT, o en sus notas y acciones de rechazo, surge por el antecedente jurídico negativo que pudiera presentarse de llegar a tener una decisión judicial adversa, pues de este o estos antecedentes judiciales se valdría el resto de las entidades para limitar o impedir el proceso de negociación, sin contar con que los mismos órganos de control, vía actuaciones administrativas, se legitimarían para calificar por fuera del aparato jurisdiccional, la legalidad de los acuerdos, siendo además absurdo e ilegal que se pretenda negociar únicamente lo que contempla la Ley, como si la Ley se negociara.

Estos son los procesos judiciales vigentes:

JUZGADO 49 ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D. C. – SECCIÓN SEGUNDA

MEDIO DE CONTROL: NULIDAD

DEMANDANTE: OMAR YESID TRIVIÑO CORREA ASESOR JURIDICO CONTRALORÍA DE CUNDINAMARCA

Carrera 69 No. 44-35, Piso 5, Edificio Contraloría General de la República, Bogotá - Colombia. Teléfono 5187000 ext. 50201
Personería Jurídica No.001863 del 8 de Julio 1996. NIT. 8300197629

DEMANDADO: CONTRALOR CONTRALORÍA DE CUNDINAMARCA

RADICACIÓN: 25000-23-41-000-2023-00707-00

ASUNTO: SIMPLE NULIDAD DEL ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO DE LA RESOLUCIÓN N° 0487
DE FECHA 19 DE OCTUBRE DE 2021

TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL HUILA

Sala Segunda de Decisión

M.P. Dr. Gerardo Iván Muñoz Hermida

MEDIO DE CONTROL: NULIDAD

RADICACIÓN: 41001-23-33-000-2022-00200-00

Ponente: GERARDO IVAN MUÑOZ HERMIDA

DEMANDANTE: CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL HUILA

DEMANDADO: ASOCIACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS ÓRGANOS DE CONTROL
DE COLOMBIA ASDECCOL

ASUNTO: SE DECLARE LA NULIDAD DE LOS ARTÍCULOS 16, 17, 18, 19, 21, 22, 26, 39, 40,
49 y 52 DE LA RESOLUCIÓN 000380 DEL 27 DE JULIO DE 2021 POR MEDIO DEL CUAL SE
ADOPTA UN ACUERDO LABORAL ENTRE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL HUILA Y
LA ASOCIACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS ÓRGANOS DE CONTROL DE
COLOMBIA ASDECCOL- SUBDIRECTIVA HUILA.

En resumen, de lo anterior y ya conocido solicitamos la intervención de nuestra central en
lo siguiente:

1. Participación en coadyuvancia, como parte interesada dentro de los procesos judiciales.
2. Intermediación para realizar una reunión conjunta CUT, ASDECCOL con la Ministra del Trabajo, para tratar el alcance de este tema y la necesidad de unificar en este Ministerio la conceptualización sobre acuerdos laborales, teniendo en cuenta que por Ley le asiste la vigilancia y el registro de la negociación.
3. Intermediación para realizar una reunión conjunta CUT, ASDECCOL y Director de la Función Pública, para revisar el tema de conceptualización que han venido emitiendo y que afecta los procesos de negociación de acuerdos laborales, el tema ya conocido por ustedes en relación con la reducción del salario de los trabajadores del Departamento de Cundinamarca y lo que tiene que ver con respecto a la Carrera Administrativa Especial de las Contralorías Territoriales (Decreto 409 de 2020), tema que también se conoce en la central.
4. Actuación frente a la OIT, por incumplimiento del Estado Colombiano en lo que tiene que ver con la garantía de negociación de los trabajadores estatales.

Agradecemos su atención y asesoría.

Fraternalmente,


HENRY TORRES CASTRO
Presidente Nacional ASDECCOL


BLANCA RAMÍREZ DE SALAZAR
Vicepresidenta Nacional ASDECCOL



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

7-10 de mayo-VII Congreso CUT



ITUC CSI IGB

Bogotá, 1° de abril de 2019

Doctor

JOSÉ NOÉ RÍOS MUÑOZ

Director Ejecutivo Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos Antelaborales

O.I.T.

CETC-OIT Colombia

Bogotá, D. C.

MINTRABAJO		No. Radicado	11EE201914000000019017
		Fecha	2019-04-03 09:12:59 am
Remitente	CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT		
Destinatario	Sede	CENTRALES DT	
		OPERACION Y RELACIONES INTERNACIONALES	
Anexos	0	Folios	10
COR11EE201914000000019017			

Asunto: Solicitud de intermediación de la CETCOIT por incumplimiento acuerdo colectivo laboral del 31 de julio de 2017 y Resolución No. 235 del 21 de septiembre de 2017.

Partes

Organización: Central Unitaria de Trabajadores de Colombia CUT, en representación de su organización afiliada Asociación de Servidores Públicos de los Órganos de Control de Colombia ASDECCOL;

Empleador: Contraloría Municipal de Pereira; Auditoría General de la República (AGR).

La Central Unitaria de Trabajadores CUT, avalando y actuando en representación de su sindicato filial: Asociación de Servidores Públicos de los Órganos de Control de Colombia - ASDECCOL, formula reclamación de incumplimiento por parte de la Contraloría Municipal de Pereira del acuerdo colectivo laboral del 31 de julio de 2017 punto 2° (Pago de incapacidades) y Resolución No. 235 del 21 de septiembre de 2017. En consecuencia, existe una violación al derecho de asociación y de negociación colectiva contenidos en los convenios 154 y 151 de la OIT.

Pasamos a narrar los hechos que la originaron y que actualmente constituyen una violación al derecho de Asociación y negociación colectiva del sindicato.

I. HECHOS

- La Contraloría Municipal de Pereira y la Asociación de Servidores Públicos los Órganos de Control de Colombia - ASDECCOL adelantaron el procedimiento de negociación colectiva regulado por el



**CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA CUT**

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

7-10 de mayo-VII Congreso CUT



ITUC CSI IGB

Decreto 160 de 2014, que concluyó el 31 de julio de 2017 con la celebración de un acuerdo colectivo.

- b. El acuerdo colectivo fue depositado el día 21 de septiembre de 2017, en la oficina de archivo sindical del Ministerio del Trabajo, conforme a lo ordenado en el artículo 13 parágrafo del Decreto 160 de 2014, además el señor Contralor Municipal de Pereira, Dr. ALBERTO DE JESÚS ARIAS ÁVILA, expidió la Resolución No. 235 del 21 de septiembre de 2017 "POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA Y ADOPTA EL PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO POR LA ASOCIACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DE ÓRGANOS DE CONTROL DE COLOMBIA ASDECCOL SECCIONAL RISARALDA".
- c. El acuerdo colectivo está autorizado y respaldado por los artículos 3 y 14 del Decreto 160 de 2014.
- d. El acuerdo del 31 de julio de 2017 y la Resolución No. 235 del 21 de septiembre de 2017, firmada y expedida respectivamente por la Contralora, adopta e implementa el cumplimiento del acuerdo colectivo, siendo actos administrativos que se presumen legales por cuanto no se han anulado por la Jurisdicción de los Contencioso Administrativo, siendo suficiente para que las autoridades por sí mismas puedan ejecutarlas de inmediato.
- e. La Auditoría General de la República es un organismo de vigilancia de la gestión fiscal de las Contralorías por mandato del artículo 74 constitucional y por tanto no forma parte de la Contraloría y no puede ejercer o usurpar la atribución exclusiva y excluyente, propia de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo para el juzgamiento de los actos administrativos.
- f. La Auditoría General de la República sin tener competencia judicial administrativa, impone respecto al acuerdo colectivo, un fallo con responsabilidad fiscal en contra el Contralor, quien ha concedido el beneficio y mejoramiento de las condiciones de empleo. En consecuencia, se produce de inmediato un efecto lesivo e irremediable a quienes forman parte del acuerdo colectivo.
- g. La decisión de la Auditoría General de la República, por un lado impone a las partes la obligación a devolver al ente territorial los dineros pagados por el pago de las incapacidades, por otro, mientras este dinero no se pague inhabilita a los servidores públicos para ocupar cargos públicos o contratar con el Estado, a partir de proceso disciplinarios en contra de los estos.



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

7-10 de mayo-VII Congreso CUT



- h. Este tipo de discusión ya había sido tratada ante esta instancia y en su momento, la Auditoría General de la República (2016) consideró, revocó sus actuaciones y ordenó archivar los procesos¹, reconoció su falta de competencia para temas relacionados con acuerdos laborales y a su vez que tal competencia la tiene la justicia laboral administrativa.

I. PROBLEMA JURÍDICO

¿Resultan violatorias de los derechos fundamentales a la Libertad Sindical y a la negociación colectiva de trabajo, consagrado en los convenios 151 y 154 de la OIT, la decisión de la Auditoría General de la República en la que perjudica de manera directa a los trabajadores (servidores públicos) que se encuentran beneficiados por el acuerdo colectivo firmado entre el Sindicato ASDECCOL y la Contraloría General de la República?

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

a. Violación a la Constitución Política

- **ARTICULO 25.** *El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*
- **Artículo 39:** *Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.*

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial.

¹ Auto 0201 del 22-09-2016 (IP-212-135-2016); Auto 0202 del 22-09-2016 (IP-212-134-2016)



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

7-10 de mayo-VII Congreso CUT



ITUC CSI IGB

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión

- **“Artículo: 55:** *Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.*

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.”

b. Convenios Internacionales – OIT

— **Convenio 154**

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.

2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión **negociación colectiva** comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

— **Convenio 151**

TRABAJAMOS POR LA UNIDAD DEL SINDICALISMO COLOMBIANO
Calle 35 No. 7-25 P.9 PBX y FAX 3237550-3237950 Bogotá, D.C. –Colombia

Email: presidente@cut.org.co –Ext. 125 cut@cut.org.co - Web:

www.cut.org.co



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

7-10 de mayo-VII Congreso CUT



ITUC CSI IGB

Artículo 1

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.

2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión **empleado público** designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión **organización de empleados públicos** designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

Artículo 4

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;

(b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

7-10 de mayo-VII Congreso CUT



c. Jurisprudencia

— Sentencia C-018/15

Conforme lo ha señalado la Corporación, “tanto en los instrumentos internacionales como en la propia Carta Política se otorga una protección especial a la libertad sindical y el derecho de asociación sindical y se consagra la garantía de que su ejercicio no puede ser limitado o impedido por la intervención de las autoridades, o indebida injerencia del Estado o restricción indebida de la legislación que afecte el núcleo esencial de estos derechos”.

El derecho de asociación sindical mantiene fuertes vínculos con otros derechos de índole constitucional, como acontece con el derecho de negociación colectiva que, de acuerdo con la Corte, le es “consustancial”, por cuanto “le permite a la organización sindical cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses comunes de sus afiliados”, relación que no soslaya las diferencias existentes entre uno y otro, pues “el derecho de asociación persigue asegurar la libertad sindical, mientras que el de negociación colectiva se constituye en un mecanismo para regular las relaciones laborales”, a lo cual se suma que “mientras que el derecho de asociación sindical es de naturaleza fundamental, el de negociación colectiva *prima facie* no tiene ese carácter, aunque puede adquirirlo cuando su vulneración implica la amenaza o vulneración del derecho al trabajo o asociación sindical”.

Esta corporación ha indicado que corresponde “a un concepto más amplio que las figuras pliegos de peticiones y convención colectiva”, como que abarca “todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores o lograr todos estos fines a la vez”.

c. Código Sustantivo del Trabajo

ARTICULO 467. DEFINICION. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

d. Decreto 160 de 2014



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

7-10 de mayo-VII Congreso CUT



ITUC CSI IGB

Artículo 3°. Reglas de aplicación del presente decreto.

Son reglas de aplicación de este decreto, las siguientes:

1. El respeto de la competencia constitucional y legal atribuida a las entidades y autoridades: la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas.
2. El respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.
3. Una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad.

Artículo 5°. Materias de negociación.

Son materias de negociación:

1. Las condiciones de empleo, y
2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.

Parágrafo 1. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:

1. La estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos;
2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado;
3. El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos;
4. La atribución disciplinaria de las autoridades;
5. La potestad

Artículo 14.

Cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo. La autoridad pública competente, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la suscripción del acta final, y con base en ésta, expedirá los actos administrativos a que haya lugar, respetando las competencias constitucionales y legales.



**CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA CUT**

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

7-10 de mayo-VII Congreso CUT



ITUC CSI IGB

De acuerdo a todas las normas citadas anteriormente es evidente que en el caso que nos ocupa, correspondiente a lo negociado y acordado con el pago del 100% de la incapacidad por enfermedad común o accidente no laboral, desde el tercer día de la incapacidad hasta el día 181, es un mejoramiento en las condiciones de empleo y este reconocimiento que hace el empleador, no se encuentra dentro de las materias prohibidas de negociación, de que trata el artículo 5° del Decreto 160 de 2014.

En relación a los convenios internacionales es evidente la injerencia de la Auditoría General de la república en el libre desarrollo de las actividades propias del sindicalismo, como lo es la negociación colectiva, por cuanto se está cohibiendo el cumplimiento del acuerdo colectivo y se está afectando directamente a los trabajadores (servidores públicos) a partir de procesos disciplinarios que generan zozobra en la relación laboral y en el desarrollo de la libertad de asociación sindical, derecho que se encuentra amparado por la constitución y en este caso también el de negociación colectiva. Ampliando este hecho violatorio de derechos fundamentales, cabe señalar que la inhabilidad de los servidores públicos que resulta de la no devolución de los pagos realizados en razón a incapacidades a que tuvieron lugar los trabajadores, resulta violatorio de los derechos laborales de los que gozan y a los derechos adquiridos en cumplimiento del acuerdo colectivo, en consecuencia también resultan violatorios de los convenios 151 y 154 de la OIT, afectando el libre desarrollo de las actividades sindicales.

Respecto de la decisión de la Auditoría General de la República de señalar que el pago de 100% de la incapacidad por enfermedad común o accidente no laboral, es un detrimento al patrimonio público, cabe resaltar que el acuerdo colectivo goza de legalidad y por lo tanto genera un respaldo al pago de dichas incapacidades, por lo tanto, no es detrimento del patrimonio público, sino que claramente es muestra del mejoramiento de las condiciones laborales acordadas por las partes.

III. SOLICITUD

PRIMERO: Que se ordene a la Auditoría General de la República se archive el proceso de responsabilidad fiscal relacionado con el cargo de detrimento del patrimonio público en razón al pago del 100% de



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

7-10 de mayo-VII Congreso CUT



ITUC CSI IGB

incapacidades que se encuentra en el acuerdo colectivo firmado entre las partes.

SEGUNDO: Que se ordene el levantamiento de las inhabilidades aplicadas a servidores públicos que no han realizado la devolución del pago del 100% por incapacidades que hayan tenido lugar.

TERCERO: Instar a la Contraloría General de la República a que de pleno cumplimiento del acuerdo colectivo como lo venía haciendo.

IV. PRUEBAS

- Copia del acuerdo colectivo del 31 de julio de 2017.
- Copia de la Resolución No. No. 235 del 21 de septiembre de 2017 de la Contraloría "POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA Y ADOPTA EL PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO POR LA ASOCIACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DE ÓRGANOS DE CONTROL DE COLOMBIA ASDECCOL SECCIONAL RISARALDA".
- Copia parte pertinente del hallazgo de la Auditoria General de la República.

4. TABLA DE HALLAZGOS DE AUDITORÍA

Tabla 25
Consolidado de hallazgos

Descripción	Elementos	Calificación de las hallazgos					
		A	S	D	P	F	Cuánta
Hallazgo No. 1 (Observación No. 1). Proceso de contable. Pago indebido de incapacidades.	Criterio: Artículo 3.2.1.10, parágrafo 1 del Decreto 780 de 2016 y artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo, conllevando a lo establecido en el artículo 34 numeral 1 de la Ley 734 de 2002.						
	Causa: Lo anterior se presentó como consecuencia de un acuerdo colectivo pactado entre el sindicato y la entidad.			X		X	\$3.044.097
	Efecto: Generando detrimento al patrimonio público						
	Condición: La contraloría en la vigencia 2017, realizó pagos de incapacidades por valor \$3.044.097.						

V. NOTIFICACIONES

- **CUT:** DIOGENES ORJUELA GARCIA Calle 35 No 7-25 piso 9 Bogotá, 3237560-3236960 extensión 125. Mail: presidente@cut.org.co



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

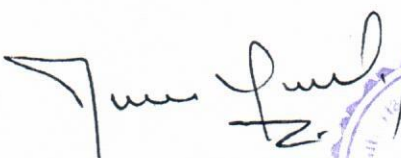
7-10 de mayo-VII Congreso CUT



ITUC CSI IGB

- **ASDECCOL:** BLANCA RÁMIREZ DE SALAZAR Carrera 69 No. 44-35, Piso 5, Edificio Contraloría General de la República, Bogotá - Colombia. Teléfono 5187000 extensión 50201. Mail: asdeccolsecretaria@yahoo.es; asdeccolnacional@gmail.com.
- **CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA:** JUAN DAVID HURTADO BEDOYA Cra. 7A No. 18-55 Piso 7 - Palacio Municipal Pereira-Risaralda, Teléfono: ((57) (6) 324 8278 / 324 8282) MAIL: correo@contraloriapereira.gov.co.
- **AUDITORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA:** CARLOS HERNÁN RODRÍGUEZ BECERRA Carrera 57C No. 64A-29 barrio Modelo Norte, Bogotá D.C. PBX: (571) 3186800 – 3816710. Mail: notificacionesjudiciales@auditoria.gov.co

Atentamente,


JOSÉ DIÓGENES ORJUELA GARCÍA
Presidente




EDGAR MOJICA VANEGAS
Secretario General