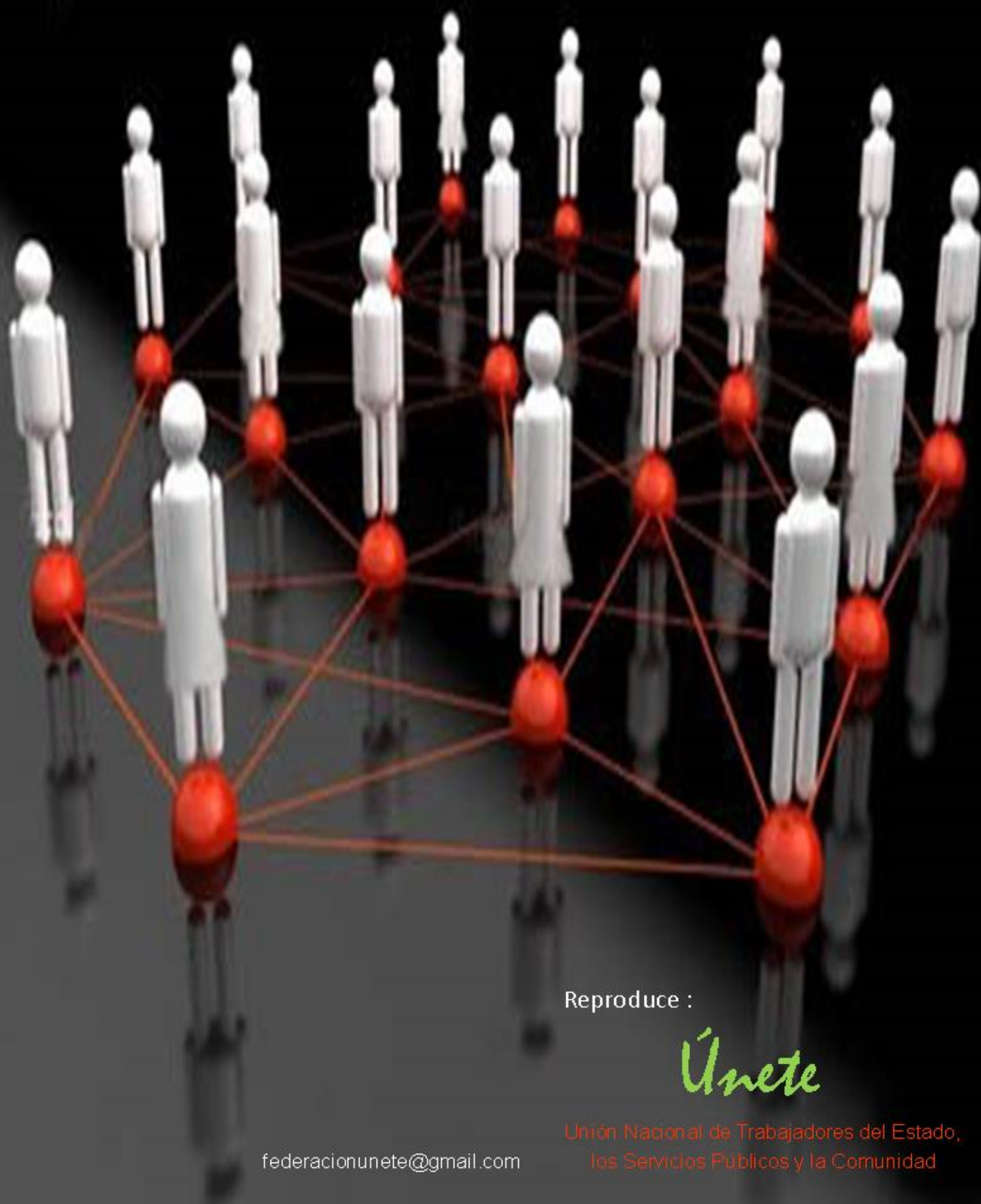


Cartilla de Análisis del Decreto 160 / 2014 sobre Negociación Colectiva para Empleados Públicos

Por : Jairo Villegas Arbeláez



Reproduce :

Únete

federacionunete@gmail.com

Unión Nacional de Trabajadores del Estado,
los Servicios Públicos y la Comunidad

El nuevo Decreto 160 de febrero 5 de 2014 sobre Negociación Colectiva en la Administración Pública

El nuevo Decreto 160 de febrero 5 de 2014 **contiene positivos e importantes avances** respecto del Decreto 1092. Es un segundo paso adelante en la aplicación y cumplimiento del Convenio 151 sobre Negociación Colectiva en la Administración Pública, aunque todavía tiene carencias¹. No es lo ideal, es lo posible en este momento. Predominan los aspectos positivos. Continúa la tarea por seguir avanzando hacia el Convenio 151.

Este nuevo Decreto fue planteado en la Solicitud # 24 del Pliego Nacional unificado de las Centrales y Federaciones sindicales de empleados públicos, presentado al Gobierno Nacional en febrero 7/13. Su Negociación y expedición fue convenida en el Acuerdo Colectivo Nacional celebrado el 16 de mayo/13 en la Casa de Nariño. **El Decreto es el resultado de un esfuerzo conjunto de las Centrales y Federaciones sindicales de empleados públicos, de negociación durante nueve meses con el Gobierno Nacional:** Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Trabajo y Departamento Administrativo de la Función pública.²

Contenido del Decreto 160/14:

-Desde el inicio, en la denominación, se introduce ahora en forma expresa, la referencia al **Convenio 151**, que irradia así todo el cuerpo normativo del Decreto;

-Se precisa el **objeto de la Negociación colectiva**: las Condiciones de empleo, y **los sujetos**: las Entidades/ Autoridades públicas, y las Organizaciones sindicales de empleados públicos. **-art.1º-**

-Sobre **Campo de aplicación** del Derecho de Negociación colectiva regulada por el Decreto, consagra la regla o principio: a todos los empleados públicos, de todas las Entidades y organismos públicos.

¹ principalmente la de no aceptar el Gobierno, se incluyera el Arbitramento consagrado por el artículo 8º del Convenio 151 reglamentado. Para el Fundamentalismo voluntarista/maximalista, el nuevo Decreto es total y absolutamente negativo, pues ellos todo lo ven desde el punto de vista de cara o sello, todo o nada, el cielo o el infierno, blanco o negro, perfecto o espúreo, exacto o rechazable, 100% o 0%. Como en la lámpara de Aladino, en un laboratorio de química o en una operación matemática. Es un criterio religioso-matemático. No aceptan la complejidad del desarrollo social, las dificultades por intereses distintos entre las Partes, la negociación entre dos como pacto bilateral de concesiones mutuas, la progresividad, los matices de grises. Todo lo social lo ven en la exactitud matemática de 2x2, o en la "pureza" resultante de la imposición y en la exclusión del otro. Como si la Negociación no fuera entre dos, sino de yo con yo. Eso fue así en la época de las Dictaduras, incluyendo la del "proletariado". Los derechos laborales en el universo y en Colombia, los que tenemos, no surgieron todos en un solo acto mágico y de "voluntad única y perfecta". Han sido el producto de muchos años de lucha progresiva. Es un criterio impaciente, de estirpe Unilateralista y Autoritario, mezclado con un idealismo mesiánico-religioso. La sublimación de la perfección, que los otros no alcanzaron, pero que ellos sí van a imponer. El fundamentalismo maximalista criticó absolutamente y negó los espacios positivos que abría el D.1092, para ellos todo era negativo. Fueron refutados por la realidad, la los 200 Acuerdos Colectivos 2013, de cobertura para los 1'160.000 empleados públicos, de los órdenes nacional y territorial, por primera vez en Colombia, en aplicación del Convenio 151. Y tampoco les "gustan" los Acuerdos Colectivos porque solo se consigue una parte de las reivindicaciones, cuando ellos lo que aspiran es a todas, a todo y ya, "derrotando" al Estado. Es un voluntarismo ultra radical según el cual el Decreto y Acuerdos Colectivos que existen es el que ellos creen que existen y como ellos creen que deben existir, y no los de la realidad.

² el Autor, fue el asesor jurídico laboral de las Centrales y Federaciones Sindicales de empleados públicos y colaboró: desde la redacción del Pliego Nacional/13, su Negociación colectiva, la construcción del Acuerdo Colectivo Nacional/13, la elaboración del Proyecto inicial de Decreto, que luego, con el Asesor del Ministro de Trabajo Doctor Enrique Borda, se expresó en el proyecto conjunto de Decreto, y finalmente asesoró el trámite de consenso entre el Gobierno Nacional y los delegados de las Centrales y Federaciones, hasta este texto de nuevo Decreto.

Las Excepciones: los altos funcionarios, los trabajadores oficiales, los de elección popular o directivos electos por el Congreso o Corporaciones territoriales, y el personal uniformado de las Fuerzas Militares y de Policía.-**art.2º**-

Ha de aclararse, para evitar equívocos, que el **Campo de aplicación y de exclusión exceptiva**, está referido es al **Derecho de Negociación colectiva** regulado por el Decreto, y **no la cobertura en la aplicación de los Acuerdos Colectivos** instrumentalizados mediante Leyes o Actos administrativos, en los que la Ley o Acto, por su propia esencia, **son de carácter general y objetivo, aplicable por tanto a todos los funcionarios y empleados de vínculo legal y reglamentario, sin excepción o distinción alguna.**

-Son reglas de aplicación del Decreto:

a. **La Competencia** como potestad jurídica para la expedición de normas o actos relacionados con aspectos integrantes de las Condiciones de empleo de los empleados públicos o de vínculo laboral legal y reglamentario. La Constitución y la ley han diseñado una arquitectura de distribución de la Competencia entre distintas Autoridades públicas.

En esa distribución de Competencias, unas potestades corresponden al Congreso, otras al Presidente de la República, otras a las Asambleas y Concejos municipales, Gobernadores y Alcaldes, y otras a la Autoridad Nominadora o Entidad empleadora.

El Decreto consagra como regla, el **respeto de la Competencia Constitucional y legal**. Ello significa, que el Pliego y sus Solicitudes, su redacción, su negociación, debe corresponder a la **Autoridad que tenga Competencia**. Así es, por mandato Constitucional y legal.

b. **Por norma Constitucional y legal**, dentro del vínculo laboral legal y reglamentario de los empleados públicos, **todo gasto debe estar provisto y previsto en el Presupuesto** adoptado por Ley, Ordenanza Departamental o Acuerdo Municipal. Debe advertirse, que por regla general, la incidencia económica de los Acuerdos Colectivos, es de efectos hacia el futuro, desde el siguiente año Presupuestal. Solo en algunos casos, es Presupuestalmente viable la aplicación dentro del año Presupuestal vigente. Esto es lo que significa la norma.

El Decreto no consagra ni autoriza excepción o restricción para iniciar la Negociación o para celebrar el Acuerdo Colectivo. No estamos en el mundo de las adivinanzas. En el Presupuesto vigente no es posible que se haya previsto y provisto lo que aún no ha sido pedido en el Pliego y pactado en el Acuerdo Colectivo. El Pliego es una alerta y el Acuerdo Colectivo un compromiso con efectos Presupuestales futuros.

Significa, que la Autoridad pública, para cumplir lo Acordado, incluirá lo pertinente, en el proyecto de Ley, Ordenanza o Acuerdo Municipal, para el año Presupuestal siguiente o lo pague si ya está previsto y provisto en el Presupuesto vigente. Así se cumple el principio Constitucional y legal de la previsión y provisión Presupuestal de todo gasto derivado de Acuerdo Colectivo.

c. **Una sola Mesa de Negociación y un solo Acuerdo colectivo** resultante del Pliego o de todos los Pliegos, absolutamente todos los Pliegos, presentado o presentados por todos los Sindicatos, absolutamente todos los Sindicatos, sin consideración o distinción por su número de afiliados, negociados en unidad de negociación; por una Comisión Negociadora sindical integrada por Representantes del Sindicato o de todos los sindicatos que presentaron Pliego, absolutamente todos los sindicatos vinculados a los Pliegos, como lo determinen los

Sindicatos en ejercicio de su **Autonomía Sindical**, o subsidiariamente **si no hubiere acuerdo**, en proporción objetiva al número de afiliados de cada sindicato concurrente, para integrar así la Comisión Negociadora Sindical; y finalmente, como resultado de una sola Mesa de Negociación, unidad de acuerdo, **un solo Acuerdo Colectivo** celebrado por todos los Sindicatos, absolutamente todos los sindicatos concurrentes a la Negociación con una misma Entidad o Autoridad. A nadie se excluye, todos participan. **—art.3º—**

-Técnicamente, para la aplicación de la Negociación Colectiva, se precisan **definiciones o caracterizaciones**:

Empleado Público, de vínculo legal y reglamentario o regulado por ley y reglamento ; Condiciones de empleo, constitutivas del objeto de la Negociación colectiva, son los aspectos propios de la relación laboral de empleo público;

Autoridades públicas, son las investidas de Competencia, de potestad Constitucional y legal en materia de empleo público;

Organizaciones sindicales de empleados públicos, son las que afilian y representan a Empleados públicos;

Negociación, Colectiva, es la que tiene como Sujetos a los representantes de las organizaciones sindicales y a las Entidades o Autoridades públicas competentes, y como objeto de negociación: las Condiciones de empleo y las relaciones entre la entidad o autoridad con los sindicatos. **—art.4º—**

-Constituyen **objeto o materia de la Negociación colectiva**:

- a). las Condiciones de empleo de los empleados públicos, como regla o principio general, y,
- b). las relaciones entre la Administración y los Sindicatos.

- **Por excepción están excluidas de la Negociación**, las siguientes materias:

1. la estructura general del Estado: sus Ramas, Organismos de Control y Electoral, Órganos autónomos e independientes, Corporaciones Administrativas Territoriales, la Administración central y descentralizada de los niveles nacional y territorial; y la estructura orgánica e interna de las Entidades, lo que es distinto y no comprende a la Planta de Personal o de empleos;
2. La potestad o competencia Constitucional y legal de las Autoridades públicas para la dirección, administración y fiscalización;
3. El Mérito como esencia y fundamento de la Carrera;
4. La Competencia o atribución o poder disciplinario de las Autoridades, conforme a la Constitución y a la ley; y,
5. La potestad o atribución o competencia Constitucional y legal de la Autoridad pública como subordinante en la relación laboral legal y reglamentaria de empleo público. **—parg.1º—**

Aclarase que **se trata de excepciones obvias por mandatos Constitucionales y legales. No comportan ninguna restricción del derecho de negociación colectiva**:

Significan, por ejemplo, que no será objeto de Negociación: 1. El que las Ramas del poder público, no sean la Ejecutiva, Legislativa y Judicial, sino una Rama menos, o una más, o distintas a esas tres existentes en la Constitución; o lo relacionado con la organización estructural propia de una Entidad pretendiendo cambiar o crear una subdirección o una dirección de área; 2. El que la Autoridad pública pierda su poder Constitucional y legal de dirección del Estado; 3. El que la Carrera no tenga como esencia, fundamento y razón de ser Constitucional, el mérito, sino el credo político o religioso, o el origen regional o territorial; 4. El que la Autoridad Constitucional: la Procuraduría, la Personería o el Nominador, sean despojados de su poder disciplinario; 5. El que la Autoridad

pierda su calidad Constitucional y legal de subordinante o director de la relación laboral de empleo público. – parg.1º-

Significa la aplicación del principio general o regla de negociación de las Condiciones de empleo, salvo las excepciones expresas y típicas señaladas. Adviértase la especial consistencia y prevalencia de la regla general de negociación colectiva, y el carácter exceptivo, limitado y restringido en la aplicación de los asuntos típicamente excluidos. Afirmamos, son objeto de Negociación todos los asuntos relacionados con el campo laboral, tales como la Planta de empleos, la Carrera administrativa, el Régimen disciplinario, en cuanto se respete la Competencia o Potestad Constitucional de la Autoridad pública.

Esto es, que **sí se puede Negociar con el Gobierno Nacional la reforma de Planta**, a diferencia de la restricción en el D.1092/12.

Se negociará sobre Planta, por ejemplo, en cumplimiento de las Sentencias de la Corte Constitucional C-614 y 171, se incluya en Planta, los empleos correspondientes a la Planta paralela; o se reforme la Planta, para reclasificar hasta en dos Grados los empleos de un Nivel de empleos; para que el Gobierno Nacional presente un Proyecto de Ley al Congreso, por ejemplo, sobre la vigencia de la Lista de Elegibles resultante de Concurso, no por dos años como ahora, sino mientras subsista la causa que le dió origen; para que el Gobierno Nacional presente un Proyecto de Ley al Congreso, por ejemplo, para que durante el trámite del procedimiento disciplinario, en sus diligencias, el empleado investigado, pueda estar asistido por Representantes del Sindicato al que pertenezca, sin perjuicio de tener su Apoderado para la defensa técnica y profesional.

-**“En materia Salarial podrá haber Negociación”**. En el nivel Territorial se respetarán los límites fijados por el Gobierno Nacional conforme a la Ley Marco 4ª de 1992.

También habrá Negociación sobre Prestaciones teniendo en cuenta que **“En materia Prestacional...por mandato Constitucional y Legal la única Autoridad Competente para regular la materia es el Presidente de la República”**. Por tanto, las Entidades carecen de Competencia en asuntos relacionados con Prestaciones Sociales. –**Parg.2º**-

Es evidente el avance en técnica de redacción y precisión jurídica, en este nuevo Decreto, respecto del D.1092, lo que despeja dudas y **facilitará la Negociación en materia Salarial y Prestacional** –con la Autoridad Competente: el Presidente de la República-

-**Son Partes en la Negociación**, una o varias Autoridades o Entidades públicas con Competencia Constitucional y legal, y una o varias organizaciones sindicales de empleados públicos. –**art.6º**-

-**Ámbitos de la Negociación**, son:

1. La Negociación colectiva de ámbito general o de contenido común, con efectos para todos los empleados públicos de Colombia, o para parte de ellos: de una Región, Departamento, Distrito o Municipio. Es la Negociación Marco.

Esta Negociación de ámbito general o común, se realizará con Representantes de las Confederaciones y Federaciones sindicales de empleados públicos, y del Gobierno Nacional: Ministerios de Trabajo y Hacienda,

Departamentos Administrativos de Planeación nacional y de la Función pública y demás según las materias de Negociación.

2. La Negociación colectiva de ámbito singular o de contenido particular por Entidad, Distrito, Departamento o Municipio. Es la Negociación de los aspectos específicos y propios, obvio teniendo en cuenta la Negociación Marco. **-art.7º-**

Autonomía Sindical en caso de pluralidad de organizaciones sindicales, para en forma previa, realizar actividades de coordinación entre los varios sindicatos, para convenir la **Unidad de Pliego y la Unidad en la integración de la Comisión Negociadora**; **-art.8.1-**

Los Negociadores sindicales deben ser elegidos en Asamblea; **art.8.2-**

-El Pliego sindical debe adoptarse en Asamblea Estatutaria y presentarse dentro de los dos meses siguientes a la Asamblea. Es la reproducción del artículo 376 del Código Sustantivo de Trabajo. El Pliego debe ser una construcción colectiva, participativa y democrática de los Empleados sindicalizados. El Pliego no puede ser fruto de la suplantación de la Asamblea por una “vanguardia” de iluminados que luego piden la “apropiación” del Pliego por los Empleados sindicalizados, cuando lo jurídico es la construcción por los Empleados sindicalizados.

Por supuesto que realizar la costosa, tradicional, conservadora y atrasada forma de Asamblea Estatutaria, mediante la presencia personal de los afiliados o delegados, exige que los Sindicatos superen el modelo Estatutario subordinado a la hoy inexistente Resolución 4/52 del Ministerio de Trabajo, y **reformen autónomamente sus Estatutos, incorporándose al nuevo mundo tecnológico de la Asamblea virtual o en línea.** Así también se practica la Democracia sindical. **-art.8.3-**

-El Pliego debe ser presentado y anexado a la Autoridad o Entidad, indicando la fecha de la Asamblea Estatutaria y los nombres de los Negociadores designados. Copia debe ser radicada ante el Ministerio de Trabajo. **-art.8.4-**

Grado de Representatividad sindical y conformación de la Comisión Negociadora:

Sindicalmente es esencial, la coordinación y articulación, entre la Negociación Marco y las Negociaciones singulares, planificando organizadamente: la asesoría jurídica, la asesoría sindical y los asesores en Mesa, la obtención de Información previa, los Talleres y Documentos de Capacitación sobre la Negociación y de los Negociadores, las matrices de contenido de los Pliegos, su unificación, los ejes principales de Negociación, los cronogramas de los distintos niveles de negociación.

La perspectiva de la Negociación Colectiva, de la defensa de los intereses y derechos de los empleados públicos, exige **sumar y no restar o dividir. Privilegiar el conjunto y no la capilla. Un sindicalismo de unidad, de fortaleza, es la garantía para hacer eficaz la Negociación. No es cierto, es falso, que la Autonomía sindical comprenda o legitime la división, dispersión, multiplicidad y debilidad.**

-La Autonomía Sindical, no mencionada en el Decreto 1092, **es consagrada ahora en el Decreto 160/14**, en caso de concurrencia de varios sindicatos, para **consensuar entre los varios sindicatos:** a) el número de integrantes de

la **Comisión Negociadora sindical**, que “debe ser razonablemente proporcional al ámbito de la Negociación”³ y b) la **distribución de los negociadores entre los varios sindicatos**. Si hay acuerdo sindical en ejercicio de la Autonomía Sindical, así será, lo ideal.

“En caso de que no haya acuerdo” y solo **“en caso de que no haya acuerdo”** para la distribución de los Negociadores entre los varios Sindicatos, **en forma subsidiaria y residual ante la no solución de la controversia mediante la Autonomía Sindical**, dice la norma para resolver el problema, que debe aplicarse una regla de **distribución “objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago de su cuota sindical depositada en banco** conforme a los artículos 393 y 396 del código sustantivo de trabajo y según certificación del tesorero y secretario”.

-El que la distribución de la representación de negociadores para la mesa de negociación sea objetiva y proporcional al número de afiliados, es la aplicación del más elemental y obvio sentido común, cual es que **no puede tener el mismo grado de representatividad para distribuir los integrantes de la Comisión Negociadora, un sindicato con 2000 afiliados, que uno de 100 o uno de 26**. Es la más elemental forma de Democracia de que trata el artículo 39 Constitucional. Es la regla electoral en todo el universo. Aunque se aclara para evitar distorsiones, que **todos** los Sindicatos, absolutamente **todos, todos sin excepción**, tienen **derecho al Pliego, a participar en la Mesa de Negociación y a suscribir el Acuerdo Colectivo. No se privilegia al de mayor número de afiliados, ni al de menor número de afiliados. Tampoco se excluye ni se afecta a uno o a otro**.

Jurídicamente la **objetividad y proporcionalidad según el número de afiliados**, está fundamentado en la Recomendación de OIT # 159 que forma parte del Convenio 151, en la jurisprudencia de la Corte Constitucional⁴ y en el criterio de la OIT, de su Comisión de Expertos.⁵

-La **Certificación es la forma de acreditar los afiliados como lo regla el Código Sustantivo de Trabajo y el Decreto 2264/13**, para así poder distribuir en forma proporcional y matemática los miembros de la Comisión negociadora que le corresponde a cada uno de los varios sindicatos, y resolver una controversia sindical que no pudieron resolver los propios sindicatos en ejercicio de su Autonomía Sindical. La controversia no puede ser insoluble, hay que resolverla.

La Certificación es la simple expresión externa de un hecho Sindical, que no comporta restricción alguna de la actividad Sindical. Por el contrario, la Certificación está dirigida a hacer eficaz el derecho sindical de concurrencia autónoma y proporcional con sus negociadores en la Mesa de Negociación.

La Constitución Nacional preceptúa que **“el funcionamiento de los sindicatos...se sujetará al orden legal y a los principios democráticos”**. El “orden legal” es el consagrado en los artículos 362.4, 393 y 396 del Código, en cuanto reglan respectivamente: los afiliados tienen “obligaciones y derechos”, hay Libros sindicales “de

³ artículo 9o numeral 2º. Ello significa, por ejemplo, que no puede ser el mismo número de Negociadores sindicales, en la Negociación de ámbito general o de contenido común aplicable a 1'168.000 empleados, o la de FECODE con 350.000 Maestros, que en una Negociación singular o de contenido particular en una Entidad de 80 empleados. Es una razonable proporcionalidad.

⁴ C-668/08 y C-063/08

⁵ citado en “la negociación colectiva: normas de la OIT y principios de los órganos de control”, Gernigon Bernard, Otero Alberto y Guido Horacio, Ginebra, Suiza, OIT, 2000, página 16.

afiliación” y “de ingresos” y los fondos sindicales “deben mantenerse en Banco”, todo lo cual es lo que se expresa en la Certificación de secretario y tesorero, para resolver una controversia intra sindical.

El Convenio 87 sobre Autonomía Sindical está referido a temas expresos relacionados con la Autonomía para la constitución del sindicato, la obtención de personería y registro, la adopción libre de Estatutos, del Programa sindical, a elegir sus directivos, a no estar sometido a disolución administrativa... , todo ello, “a condición de observar los Estatutos” y de “respetar la legalidad”. **El Convenio 87 de OIT no consagra secretos, ni la sustracción del orden legal.** En palabras de la Corte Constitucional “tanto del Convenio 87 de la OIT, como del artículo 39 de la Constitución se desprende que el funcionamiento de las organizaciones sindicales ha de ajustarse a la legalidad”⁶

Ha de precisarse que **la Autonomía Sindical no es equivalente a secretos, ni a “afiliados” ficticios** que según el orden legal no son afiliados. Ocultar la verdad y pretextar “afiliados” que no lo son, eso no es Sindicalismo, es la negación del Sindicalismo y no tiene nada que ver con la Autonomía Sindical.

Representar el hecho sindical de la afiliación mediante una Certificación, no significa afectar o intervenir en el hecho sindical de la afiliación. El sindicalismo no es un secreto, oculto, ni es un juego de gallina ciega con los ojos vendados, de adivinanzas por el ocultamiento de la realidad ante la concurrencia de varios sindicatos, de evadir una Certificación de afiliados necesaria para poder determinar una proporcionalidad matemática dirigida exclusivamente a hacer eficaz la representación sindical en una mesa plural sindical, que realice el derecho de negociación colectiva.

La verdad, la transparencia y la legitimidad jurídica son elementos constitutivos de la Autonomía Sindical y no factores de su violación. Son de la esencia de la una **ética sindical**, de la buena como principio, de la **legitimidad social de los sindicatos**.

Adviértase que la Certificación estuvo consignada en el inciso final del artículo 7º del Proyecto Conjunto Gobierno/Centrales y Federaciones, aprobado por unanimidad Sindical el 16 de mayo/13 como medio de solución del Pliego. No es nada nuevo y siempre tuvo el consenso sindical de las Confederaciones y Federaciones.

Además, la Certificación prevista en el Decreto de Negociación, es la concordancia jurídica con la Certificación ya consagrada en los artículos 2º, 3º y 4º del Decreto 2264 de octubre 16 de 2013, expedido como resultado de lo pactado por las Confederaciones y Federaciones con el Gobierno, en el numeral 3º del punto 27 del Acuerdo Colectivo Nacional de mayo 16/13.-**art.9º**-

-Constituyen reglas de la Negociación, las siguientes:

-iniciar y adelantar la Negociación;

-autonomía de cada Parte para determinar el número de sus propios Negociadores y asesores, aplicando el principio de la razonable proporcionalidad según el ámbito general o de contenido común o de ámbito singular o de contenido particular;

⁶ C-617/08

-cada Parte es autónoma para designar sus propios Negociadores, quienes se presumen investidos de la representatividad suficiente para negociar y celebrar el Acuerdo Colectivo;⁷

-concurrir a las reuniones de Negociación **buscando alternativas para la solución del Pliego**. Es el imperativo de la **Negociación de verdad, no la simulada o aparente de solo hacer presencia y suscribir actas**. Esto no existía en el D.1092/12.

- **suministrar al sindicato la información necesaria** sobre los asuntos objetos de la Negociación, en el entendido de **Negociación con conocimiento de causa**, de buena fe; No existía en el D.1092/12.

-**otorgar a los negociadores sindicales** principales o en ausencia de éstos a los suplentes, **las garantías necesarias para la Negociación**. Tampoco existía en el D.1092/12;

Es decir, conceder el Permiso Sindical remunerado necesario para la Negociación, entendiendo por negociación no solo la presencia física en la Mesa, sino también como parte integrante esencialmente ligada a ello, los actos previos de preparación, coordinación, eventos de capacitación en negociación, asambleas sindicales durante la negociación, facilidades locativas, de transporte, y de alojamiento/manutención cuando resida fuera de la ciudad sede de la Negociación.

-**Respetar y permitir a los sindicatos de primer grado el derecho de asesoría y participación en la Mesa de Negociación**, por parte de las Federaciones y Confederaciones a las que esté afiliado.⁸ No existía en el D.1092/12.
-art.10º-

-Son términos y etapas de la Negociación:

1. el Pliego sindical deberá presentarse dentro de los meses de enero y febrero, en el **primer bimestre** del año.

Aclarase distintas posibilidades sobre el tránsito de normas, la anterior D.1092/12 sobre Pliego en el primer trimestre y la nueva D.160/14 sobre Pliego en el primer bimestre:

a).el 1º de enero/14, bajo la vigencia del artículo 5.4. del D.1092/12 comenzó a correr el término de 3 meses para presentar el Pliego . El nuevo Decreto 160 fue publicado el 5 de febrero/14. Entonces, por regla procesal, el término -de 3 meses- iniciado bajo una norma, **sigue rigiendo hasta agotarse: el 31 de marzo/14, como fecha límite para la presentación del Pliego**.

b).los sindicatos que presenten el Pliego durante el primer bimestre, lo están haciendo tanto en el primer bimestre –norma nueva del D.160/14- como en el primer trimestre –norma inicial D.1291/12-. No existe problema alguno.

⁷ Sin embargo, en el caso de la Negociación de ámbito general o de contenido común, con el Gobierno Nacional, “antes de la suscripción del Acuerdo Colectivo, de manera obligatoria, los Representantes del Gobierno Nacional en la Mesa de negociación deberán consultar y obtener la autorización del Gobierno Nacional” parg. art.14-.

⁸ conforme a los preceptos de los artículos 2º, 3º y 4º del Decreto 2264/13.

En síntesis, este el tema del **término para la presentación** del Pliego, que lo es durante el primer **trimestre** conforme a la norma vigente para el 1º de enero/14 cuando comenzó a correr el término legal, que era el del artículo 5.4. del D.1092/12.

Aspecto distinto, que no debe confundirse, es el de las **normas, reglas y términos aplicables a la Negociación** después de cumplido el término de presentación del Pliego, y ellas **son las del nuevo Decreto 160/14**.

2. recibido el Pliego en cualquier día de los meses de enero, febrero y marzo, la Autoridad o Entidad debe pronunciarse hasta dentro de los dos días hábiles siguientes al último día de marzo, informándole por escrito al Sindicato o Sindicatos, con copia al Ministerio de Trabajo, los nombres de sus Negociadores y Asesores, y el sitio, hora para instalar e iniciar la Negociación;

c. la Negociación se instalará formalmente e iniciarán los términos de Negociación, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la comunicación anterior;

d. la Negociación se desarrollará durante un término inicial de veinte días hábiles, prorrogables de mutuo acuerdo hasta por otros veinte días hábiles;

e. agotado el término y/o el de prórroga, si no hubiere acuerdo total o subsistieren diferencias sobre el Pliego, las Partes podrán convenir en acudir a un Mediador designado por ellas mismas.

f. Si no hubiere acuerdo entre las Partes sobre el nombre del Mediador, las Partes solicitar la intervención del Ministerio de Trabajo para efectos de que actúe como Mediador.

El Ministerio de trabajo expedirá reglamentación sobre la designación del Mediador cuando no hubiere acuerdo entre las Partes sobre su nombre.

g. El Mediador, dentro de los cinco días hábiles siguientes a su designación, se reunirá en audiencia con las Partes, escuchará sus puntos de vista y posibles soluciones. Coordinará con las Partes nueva audiencia para dentro de los cinco días hábiles siguientes, en la que el Mediador propondrá en forma escrita, fórmulas justificadas de avenimiento que consulten la equidad y el orden jurídico;

h. Dentro de los tres días hábiles siguientes, las Partes podrán no acoger o acoger integral o parcialmente las fórmulas de Mediación;

i. si persistieren diferencias, deberá realizarse Audiencia dentro de los tres días hábiles siguientes, con presencia del Mediador y de las Partes, en la que la fórmula o fórmulas de insistencia del Mediador, orientarán a las Partes para ser utilizadas por ellas en la solución y Acuerdo Colectivo;

j. cumplido lo anterior, se dará cierre a la Negociación y se levantará el Acta. **-art.11-**

Ahí no ha debido terminar la norma. Ha debido seguir para regular el Arbitraje. El Decreto reglamentario no cumple su finalidad Constitucional de expedición para la debida ejecución de la norma Reglamentada cual es el Convenio 151 aprobado por la Ley 411/97. Hay una disfunción y falta de armonía entre lo Reglamentado y lo Reglamentario.

El Convenio 151 en su artículo 8º, es claro en preceptuar que para **“la solución** de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las Condiciones de empleo” existen tres medios o fases progresivas: “por medio de la Negociación entre las Partes”, o “mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la Mediación, la Conciliación **y el Arbitraje**, establecidos de modo que inspiren confianza de los interesados”.

En nuestro caso, si se agota “la Negociación entre las Partes” y “la Mediación”, ello significa que la autocomposición directa entre las Partes y con la ayuda del Mediador, no fue eficaz para la solución del conflicto. Pero ahí **no puede quedar el conflicto sin solución**. Por ello, el Convenio 151 en su artículo 8º consagra en forma expresa, “el Arbitraje” o sea la decisión por un tercero, ante el fracaso de las Partes. El Gobierno Nacional no acepta “el Arbitraje” consagrado en el Convenio 151, artículo 8º, como norma Reglamentada y determinante del Decreto como norma Reglamentaria para la debida ejecución del Convenio 151. **—art.11º—**

El Gobierno viola el artículo 8º del Convenio 151. Con las Organizaciones Sindicales insistimos, pero el Gobierno se negó a incluir el Arbitraje, a respetar y cumplir el artículo 8º del Convenio 151 reglamentado.

-Las Actas del procedimiento de Negociación, son las siguientes:

1. el acta de instalación e iniciación de la Negociación, en la que conste: las Partes, los nombres de las respectivas Comisiones Negociadoras y sus Asesores, las fecha de inicio y de terminación de la fase inicial, el sitio, los días y el horario de Negociación;
2. el Acta o Actas de Acuerdos parciales logrados durante la Negociación;
3. el Acta de finalización, con o sin prórroga, de la primera etapa de Negociación directa entre las Partes. Se deben precisar los puntos del Pliego, en los que hubo y no hubo Acuerdo, con una exposición sintética y precisa de los argumentos de las Partes;
4. las Actas en la que las Partes convienen acudir a la Mediación y de designación del Mediador, o de acudir al Ministerio de Trabajo para que actúe en función Mediadora;
5. el Acta o las Actas de la Mediación por el Mediador o por el Ministerio de Trabajo; y,
6. el Acta de Cierre de la Negociación entre las Partes directamente o con Mediación, de que trata el numeral 10 del artículo 11. - **Art-12-**

-El Acuerdo Colectivo contendrá:

- a. lugar y fecha;
- b. las Partes y sus Representantes;
- c. el texto de lo acordado;
- d. el ámbito de su aplicación, según se trate de un ámbito de aplicación general o de contenido común, o de un ámbito singular o de contenido particular por Entidad, Distrito, Departamento o Municipio, conforme al artículo 7º del Decreto;
- e. el período de vigencia del Acuerdo Colectivo, teniendo en cuenta que el nuevo Pliego se puede presentar en el primer bimestre;
- f. la forma, medios y tiempos para la implementación del Acuerdo Colectivo mediante la presentación de Proyectos de Ley, Ordenanza o Acuerdo Municipal y la expedición de Actos Administrativos; y,
- g. la integración y funcionamiento del **Comité de las Partes para el seguimiento del cumplimiento e implementación del Acuerdo Colectivo.**

Se recomienda determinar en el Acuerdo:

-que los integrantes de este Comité de seguimiento y cumplimiento, sean los mismos Funcionarios o titulares de los mismos cargos que negociaron y suscribieron el Acuerdo. Se debe evitar la evasión y dilación vía Asesores o Asesores de los Asesores, por carecer de capacidad decisoria;

-se debe señalar en forma precisa: días, horas y sitios de reunión. Se debe evitar que la convocatoria a reunión dependa de la voluntad del funcionario, pues por esa vía se dificulta el funcionamiento del Comité;

-se debe determinar una **Secretaría Técnica** de carácter **Paritario**, con nombres y apellidos, encargada entre otras tareas de las **Actas**;

-la agenda de trabajo, debe ser predeterminada en reunión del Comité y constar en Acta;

-Se debe señalar un **cronograma de cumplimiento**, con plazos mínimos y máximos.

Una vez suscrito el Acuerdo Colectivo, no se podrá formular nuevo Pliego durante la vigencia del Acuerdo Colectivo.

El Acuerdo Colectivo debe ser Depositado en el Ministerio de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a su celebración, para efectos de Registro administrativo y de Prueba. **-art.13-**

-El cumplimiento e implementación del Acuerdo Colectivo, lo hará la Autoridad Competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a la suscripción del Acta de Cierre o final o del Acuerdo Colectivo, adoptándose las medidas necesarias, tales como Actos Administrativos o

Presentación de Proyectos de Ley, Ordenanza o Acuerdo Municipal. **-art.14-**

-Garantías durante la Negociación, son las de “fuero sindical y permiso sindical” “durante el término de la Negociación” para “los empleados públicos a quienes se les aplica el presente Decreto”. **-art.15-. Es el “fuero sindical” circunstancial para los afiliados.** La norma es igual al artículo 4º del D.1092/12. Con las Organizaciones Sindicales insistimos en una redacción más técnica, pero el Gobierno se opuso. **-art.15-**

-La Capacitación en Negociación colectiva y preparación de Negociadores, debe ser incluida por las Entidades dentro de los Planes o Programas institucionales. **-art.16-**

Es apenas un débil e incipiente comienzo. Propusimos centralizar y especializar la Capacitación mediante Convenios interinstitucionales con la ESAP y Universidades, tanto en lo que es la Negociación colectiva, como en los procesos de negociación mediante Talleres y ayudas para los Negociadores de Gobierno y de los Sindicatos. La Capacitación es un elemento de especial importancia para una buena Negociación. La falta o débil capacitación afecta la Negociación. Es la Negociación Colectiva un nuevo reto académico y profesional, dadas sus especialísimas características. Hay que asumirlo mediante la Capacitación.

Nuestra invitación al SEMINARIO/TALLER sobre Negociación Colectiva, experiencias y prospectiva del nuevo Decreto 160/14, organizado por la **UNIVERSIDAD EXTERNADO** los días **9, 10 y 11 de abril/14**, con Conferencistas y Paneles de análisis en los que interviene: el Ministerio de Trabajo, la O.I.T., el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, los Directivos Sindicales, los Asesores jurídicos del Gobierno y de las Organizaciones Sindicales, y Profesores de la Universidad Externado en Derecho Administrativo y Derecho laboral.

Es un evento académico, abierto a todos los Funcionarios de Gobierno, y Empleados, a todos los afiliados y directivos sindicales, a los integrantes de las Comisiones de Personal.

Información, Universidad Externado: PBX (1) 3537000 o 3420288 o 3537000, extensiones 1111, 2251 y 4301 a 4307; derlaboral@uexternado.edu.co

-La vigencia del Decreto es a partir de su Publicación en el Diario Oficial⁹. **Deroga el D.1092/12. –art.17-.**

JAIRO VILLEGAS ARBELAEZ¹⁰

Bogotá, febrero 14/14

⁹ fue publicado en el Diario Oficial del 5 de febrero/14, págs.6 y 7.

¹⁰ ofivillegas@hotmail.com