

La Negociación Colectiva, para la Administración Pública en Colombia, caso de estudio
Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales de Colombia (DIAN), Ministerio de Relaciones
Exteriores y el Departamento Nacional de Estadística (DANE)



Edna Rocío Moreno Rodríguez

Código: 4402171

Universidad Militar Nueva Granada
Facultad de Ciencias Económicas
Dirección de Posgrados
Especialización en Finanzas y Administración Pública
Bogotá D.C
2021

Tabla de contenido

Resumen.....	iv
Palabras clave.....	iv
Abstract.....	v
Keywords.....	v
Introducción.....	1
Pregunta problema.....	2
Objetivo general.....	2
Objetivos específicos.....	2
Marco teórico.....	3
Conclusiones.....	23
Bibliografía.....	25

Lista de tablas

Tabla 1. Logros alcanzados en el sector de Relaciones Exteriores, por el sindicato del Ministerio de Relaciones Exteriores (SEMREX) en las negociaciones de los acuerdos nacionales estatales 2021-2023.....	9
Tabla 2. Acuerdo Colectivo 2020-2021, logrado por los sindicatos: SINDICOLOMBIA y SINTRADANE con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).....	14
Tabla 3. Acuerdo de Negociación 2018, logrado por SINTRADIAN y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).....	19

Resumen

El propósito anual y/o bianual de diversas organizaciones sindicales, es presentar ante las entidades en las que laboran, un pliego de peticiones que compile todas las necesidades de los trabajadores en aspectos de compensación y beneficios, en virtud de pactar acuerdos entre el empleador y sus empleados. Dichos acuerdos logrados inciden en pro del bienestar y la mejora de las condiciones laborales, con la finalidad de consolidar relaciones laborales armónicas.

El objetivo de esta investigación es determinar el alcance de la negociación colectiva en la administración pública, analizando y comparando los aspectos generales y los resultados obtenidos de los pliegos de peticiones presentados por tres organizaciones sindicales, a las entidades de carácter público en las que laboran y que hacen parte del Gobierno de Colombia.

Teniendo en cuenta este referente, se identificará la normatividad y reglamentación de la negociación colectiva en Colombia, con el objetivo de revisar la viabilidad y legitimidad sobre la implementación de los acuerdos pactados entre los sindicatos y las entidades públicas. De igual forma se conocerán los aspectos generales del proceso y las etapas de esta, así como las obligaciones de las entidades públicas y los sindicatos en el proceso de negociación. Por último, es importante determinar si existe la articulación de los acuerdos estipulados en la negociación colectiva y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en la dimensión del Talento Humano.

Palabras clave: negociación colectiva, sindicato, salario, compensación, beneficios, entidad pública, trabajador, empleado, empleador, administración pública, calidad de vida, pliego de peticiones, acuerdos, normatividad, talento humano, relación laboral, derechos, clima laboral, disponibilidad presupuestal, viabilidad jurídica, carrera administrativa, competencias.

Abstract

The annual and/or biannual purpose of various union organizations is to present before the entities in which they work, a list of requests that compiles all the needs of workers in aspects of compensation and benefits, by virtue of agreeing agreements between the employer and your employees. Said agreements reached affect the welfare and improvement of working conditions, in order to consolidate harmonious labor relations.

The objective of this research is to determine the scope of collective bargaining in the public administration, analyzing and comparing the general aspects and the results obtained from the petition sheets presented by three trade union organizations, to the public entities in which they work and that are part of the Government of Colombia.

Taking this reference into account, the normativity and regulation of collective bargaining in Colombia will be identified, with the aim of reviewing the viability and legitimacy of the implementation of the agreements reached between the unions and public entities. In the same way, the general aspects of the process and its stages will be known, as well as the obligations of public entities and unions in the negotiation process. Finally, it is important to determine whether there is an articulation of the agreements stipulated in collective bargaining and the Integrated Planning and Management Model (MIPG), in the Human Talent dimension.

Keywords: collective bargaining, union, salary, compensation, benefits, public entity, worker, employee, employer, public administration, quality of life, list of requests, agreements, regulations, human talent, labor relationship, rights, work environment, budget availability, viability legal, administrative career, competences.

Introducción

Con el fin de determinar los factores correspondientes al salario emocional que perciben los funcionarios públicos, y que inciden en pro del bienestar y el desarrollo de estos, es importante examinar todos los aspectos del contexto económico, social y legal que inciden para una negociación colectiva eficiente en la administración pública.

Según la normatividad nacional y la jurisprudencia constitucional, reconocen que el derecho a la negociación colectiva aplica para todos los empleados del sector público y del sector privado, no obstante, esta, no aplica en plenitud para todos los servidores públicos, porque finalmente la última decisión la adoptan las autoridades señaladas en la Constitución Política de 1991.

Se hace indispensable reconocer la labor que realizan las organizaciones sindicales en el proceso de la negociación colectiva, porque son ellos quienes tienen la potestad para intermediar ante el empleador en aquellos aspectos que indiquen mejoras laborales, bienestar y calidad de vida para los trabajadores.

Pregunta problema

¿Cuál es el alcance de la negociación colectiva, para la Administración Pública en Colombia?

Objetivo general

Analizar los aspectos generales de la negociación colectiva en las entidades de carácter público: Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales de Colombia (DIAN), Ministerio de Relaciones Exteriores y el Departamento Nacional de Estadística (DANE), durante el periodo comprendido entre los años 2020 y 2021.

Objetivos específicos

- Identificar la normatividad y generalidades de la negociación colectiva en Colombia.
- Determinar si existe la articulación de los acuerdos estipulados en la negociación colectiva y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en la dimensión del Talento Humano.
- Comparar los requerimientos presentados por las organizaciones sindicales, en los diversos pliegos de peticiones, en el periodo comprendido entre los años 2020 y 2021.

Marco teórico

Las organizaciones sindicales se definen como una asociación permanente de personas, que tienen como objetivo defender los intereses económicos, profesionales y laborales de los trabajadores. Los sindicatos buscan proteger los derechos de los empleados y, anteponerlos sobre los intereses de los empleadores.

El normograma que ampara a las organizaciones sindicales y los procesos de negociación incluye: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política Colombiana en sus Artículos 1, 2, 23, 38, 39, 53, 55, 56, 58 y 103, los Convenios Internacionales de la OIT 151 de 1978 y 154 de 1981, relativos a las relaciones de trabajo en la Administración Pública y al fomento de la negociación colectiva, incorporados en la Legislación Nacional mediante las Leyes 411 y 524 de 1997 y 1999, respectivamente, en la condición de Estado Social de Derecho y el Decreto Nacional 160 de 2014. También se contempla en el ámbito del Derecho Laboral, el reconocimiento dado por la Constitución Política de Colombia de 1991 en tres artículos sobre los cuales se fundamentan las relaciones colectivas: la sindicalización (Artículo 39), la negociación colectiva (Artículo 55) y la huelga (Artículo 56). Esto por cuanto que se reafirma la consustancialidad de estos derechos. Es fundamental tener presente que, si no existe una organización sindical inscrita oficialmente en el registro sindical del Ministerio del Trabajo, y no tiene personería jurídica, no se podría llevar a cabo una negociación colectiva; de igual forma no se podría ejercer el derecho a la huelga, si esta no está precedida por una negociación colectiva.

La negociación colectiva es un derecho fundamental que tienen todos los trabajadores, está avalado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y reafirmado en la

declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que la Organización adoptó en 1998. De igual forma, se podría definir como una herramienta que promueve el diálogo social, a través de la cual los empleadores y los trabajadores pueden convenir diversas condiciones de trabajo, que promueven una sana relación laboral entre ambas partes; los aspectos más relevantes que se discuten en una negociación colectiva son los salarios equitativos y justos, bonificaciones, compensación, beneficios, reconocimientos, jornada de trabajo, formación y capacitación profesional, seguridad y salud en el trabajo, entre otros; con esto se busca asegurar que fluyan condiciones armoniosas y productivas para que impere un adecuado ambiente y clima laboral.

El Artículo 55 de la Constitución Política de Colombia dispone que: 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. (Const., 1991, art. 55).

Cabe destacar que toda negociación colectiva debe estar precedida por un pliego de peticiones; el pliego es un documento escrito en el cual la organización sindical condensa todas las solicitudes en pro de mejorar las condiciones de trabajo para todos los trabajadores, en diversos temas como: salarios, bonificaciones, auxilios, primas extralegales, préstamos, compensación de días en tiempo y dinero, entre otros. Luego de que el empleador da aceptación al pliego de peticiones presentado y radicado oficialmente por la organización sindical para entrar en materia de negociación, se deben tener en cuenta las siguientes etapas:

En primer lugar, se da la apertura a la negociación, en la cual se iniciará la discusión a las peticiones presentadas en el pliego, y esto se dará 2 días hábiles después de que se designen a los representantes que llevarán a cabo la negociación.

El desarrollo de la negociación será realizado en un tiempo de 20 días hábiles, los cuales se pueden prorrogar hasta 10 días hábiles más, previo acuerdo entre las partes negociadoras.

Si en la negociación se llegasen a tratar aspectos económicos, se debe tener en cuenta la disponibilidad presupuestal, estipulada en el numeral 3° del artículo 5° del Decreto 1092 de 2012. Los aspectos pendientes por solucionar durante la negociación podrán ser resueltos por un mediador que sea elegido por las partes, el cual este avalado en la lista única nacional expedida por el Ministerio del Trabajo.

Una vez concluido el periodo de negociación, se debe realizar un acta final en la cual las partes negociadoras estipularán los acuerdos alcanzados y los desacuerdos no resueltos; en esta acta también se incluirán las diversas argumentaciones que fueron realizadas por cada una de las partes.

Para la expedición de los actos administrativos: el empleador, contará con un plazo máximo de 15 días hábiles contados desde el momento de la firma del acta (mencionada en el numeral anterior), para expedir los actos administrativos pertinente, o informará por escrito la respuesta de la negativa a las peticiones consignadas en el pliego de peticiones.

Como última medida se remite al Ministerio del Trabajo, copia de las actas debidamente firmadas, donde están explícitamente señalados los acuerdos y desacuerdos; esta entidad deberá realizar el registro correspondiente.

Ahora bien, adentrándonos en aspectos netamente de negociación colectiva en entidades públicas, resulta vital e indispensable indicar que varios de ellos están excluidos de materia de

negociación; por cuanto son parámetros establecidos por el Estado y están ligados al presupuesto general de la nación; no es negociable la estructura de las organizaciones, las plantas de personal, la carrera administrativa, los regímenes disciplinario y prestacional, la administración y fiscalización del Estado y, los procedimientos establecidos administrativamente.

En la actualidad existe como fundamento jurídico el (Decreto 1092, 2012), el cual regula el proceso de la negociación colectiva en las entidades públicas, los empleados públicos que podrán realizar negociación son los adscritos a las siguientes entidades:

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

En razón a lo anterior el decreto aplicaría a todos los empleados públicos, con algunas excepciones: empleados de alto nivel que ejerzan funciones de dirección, conducción institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices, tales como los ministros, viceministros, directores y subdirectores de Departamento Administrativo, secretarios generales, secretarios y subsecretarios de despacho, gerentes, presidentes o directores, subgerentes, vicepresidentes o subdirectores. El personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes establecidas en el Decreto 1092 de 2012, los empleados públicos que son representantes delegados por la organización sindical y por ende participes del comité negociador, tienen garantías del fuero sindical (no podrán ser despedidos, ni tampoco podrán ser desmejorados en sus condiciones de trabajo, o trasladados de área o entidad) y, de los permisos sindicales que requieran

(días remunerados concedidos por la administración o por el empleador). (Decreto 1092, 2012).

Las obligaciones de las entidades públicas en el proceso de negociación son las siguientes:

Primero, se debe realizar la recepción del pliego de solicitudes, presentado por la organización sindical de empleados públicos. Como segunda medida, cuando el pliego de solicitudes sea recibido, la entidad pública empleadora designará a sus representantes en un plazo de cinco días hábiles siguientes. Luego de ello, los representantes designados por la entidad pública deberán ser empleados de nivel directivo con funciones de dirección institucional, ellos no serán beneficiados de la negociación colectiva, por lo tanto, se garantizará la imparcialidad.

Como medida que garantice la equidad, el número de representantes debe ser igual entre ambas partes: entidad pública y organización sindical; paso siguiente, la entidad pública informará por escrito a la organización sindical el nombre de los negociadores que actuarán en representación de la entidad. Cabe aclarar que, la entidad pública solo negociará en asuntos que le competen directamente.

Los acuerdos que surjan de la negociación colectiva entre la organización sindical y la entidad pública se publicarán por actos administrativos en un plazo de 15 días hábiles a la firma del acta final. Dentro de ese mismo término, la entidad pública emitirá respuesta sobre los puntos de negociación en los cuales no hubo acuerdo. Las copias de las actas deben ser remitidas al Ministerio del Trabajo para el respectivo registro, “lo cual es una figura diferente del depósito de la Convención Colectiva de Trabajo”.

El Modelo Integrado de Planeación Estratégica (MIPG) en su Dimensión del Talento Humano, contempla que los servidores públicos son el “activo más importante” con el que

pueden contar las entidades públicas, porque gracias al compromiso, labor y, dedicación de todos los trabajadores se avanza en pro del cumplimiento de la misión estatal.

Las políticas y principales acciones desarrolladas en esta dimensión contribuyen o están asociadas indirectamente en muchos de los acuerdos que son producto de las negociaciones colectivas y, que están enfocadas no solo en un tema netamente de remuneración económica, sino más bien en lo concerniente al “salario emocional” (son beneficios que aportan al salario económico) es así como se observa que en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se incluyen las “Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permite priorizar las acciones previstas”. Estas rutas son:

La ruta de la felicidad, que hace productivos los trabajadores. En esta ruta se encuentra diversas temáticas asociadas directamente a la satisfacción personal que pueda sentir cada empleado por ser integrante del equipo de trabajo de cada entidad pública, los aspectos relacionados son: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, horarios flexibles, necesidades de bienestar, promoción y prevención de la salud, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, inducción y reinducción, contar con información confiable y oportuna sobre la rotación de personal, ausentismo, movilidad, entre otros.

La ruta del crecimiento, la cual incentiva que exista el liderazgo en el talento humano. Se destacan el trabajo en equipo y el reconocimiento; si bien esta ruta está orientada al logro, se contempla el bienestar del talento humano. La capacitación es el eje central para formar “servidores que saben lo que hacen”.

La ruta del servicio, estar al servicio de los ciudadanos. La implementación de una cultura basada en servicio nos permite medir la eficacia de la capacitación que se le ha brindado sobre

estos temas en específico a los empleados públicos; al tener trabajadores capacitados y motivados, estos sirven a la ciudadanía con integridad, diligencia, amabilidad y profesionalismo.

La ruta de la calidad implementa la cultura para hacer siempre las cosas bien. Mediante acuerdos de gestión, indicadores confiables y evaluación de competencias, se mide que tan bien o que tan mal se encuentran las rutinas de trabajo que están fundamentadas en hacer siempre las cosas bien.

La ruta del análisis de datos, con la finalidad de conocer el talento. Hoy en día es una tendencia, entender a las personas a través del uso de los datos. Las entidades públicas a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), pueden validar la información de los servidores públicos con la finalidad de realizar una planeación estratégica de su talento humano más acorde y afín a las necesidades de todos y cada uno.

Tabla 1.

Logros alcanzados en el sector de Relaciones Exteriores, por el sindicato del Ministerio de Relaciones Exteriores (SEMREX) en las negociaciones de los acuerdos nacionales estatales 2021-2023.

Petición	Acuerdo Logrado
Incremento del salario básico en el Exterior: El Gobierno Nacional aumentará del salario básico en planta externa y su revisión cada año para asegurar el aumento anual.	El Gobierno Nacional, estudiará el aumento del salario básico en planta externa su revisión cada año.
Incremento prima especial: El Gobierno Nacional garantizará la continuidad,	El Gobierno Nacional, viabilizará la continuidad, progresividad y no regresividad

progresividad y no regresividad en el incremento anual de la prima especial, de acuerdo con los parámetros planteados en el desarrollo de los Acuerdos Nacionales Estatales 2019-2021.	en el incremento anual de la prima especial. Así mismo, el Gobierno Nacional dispondrá que la prima especial permanezca exenta como base gravable para efectos de declaración de renta, al igual que la prima de costo de vida.
Directores de Carrera: El Gobierno Nacional establecerá el 40% de las Direcciones.	El Gobierno Nacional continuará implementando las buenas prácticas en la administración del recurso humano del Ministerio de Relaciones Exteriores y, en la designación de directores y jefes de oficina de la estructura de la entidad, promoverá y priorizará la provisión de estos cargos con funcionarios de la Carrera Diplomática y Consular de la República, que hayan demostrado excelencia en el desempeño de las responsabilidades que le asignen.
Reconocimiento salarial por ascenso: El Gobierno Nacional reglamentará el pago del sueldo correspondiente a la categoría a partir de la fecha en que se cumpla con todos los requisitos de ascenso de los funcionarios	El Ministerio de Relaciones Exteriores continuará adelantando las gestiones necesarias para que los funcionarios de carrera diplomática y consular sean nombrados en sus respectivos rangos en el menor tiempo posible.

escalafonados en la Carrera Diplomática y

Consular según el Decreto Ley 274 de 2000.

Beneficios diplomáticos: El Gobierno Nacional reglamentará la inclusión de los padres dependientes como beneficiarios para obtener pasaporte diplomático y los beneficios referentes al Art. 62 – Beneficios Especiales del Decreto Ley 274 de 2000.

El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Relaciones Exteriores con colaboración de SEMREX estudiará la posibilidad de incluir a los padres dependientes de los funcionarios designados para ocupar cargos diplomáticos, consulares y administrativos en el exterior como beneficiarios de pasaporte diplomático y/u oficial.

Prerrogativa de selección: El Gobierno Nacional respetará el derecho de prelación en el servicio exterior a los funcionarios de Carrera Diplomática y Consular para la asignación de los cargos en planta interna y externa.

El Gobierno Nacional continuará implementando buenas prácticas en la administración del talento humano del Ministerio de Relaciones Exteriores y, en especial, en reconocimiento y fortalecimiento de la Carrera Diplomática y Consular de la República, para la designación por mérito de los cargos de la planta global en cumplimiento de las disposiciones previstas en la Constitución Política y el Decreto Ley 274 de 2000.

<p>Carrera Administrativa Especial: Establecerá la creación legal de un régimen específico de carrera administrativa para los servidores públicos de la Cancillería y la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.</p>	<p>El Gobierno Nacional por intermedio del Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP adelantarán un estudio técnico con la colaboración de las organizaciones sindicales a través de los documentos, estudios, actas y demás información pertinente en donde se consigne los argumentos y razones por las cuales se requiere implementar un sistema específico de carrera administrativa para el Ministerio de Relaciones Exteriores y para la Unidad Administrativo Especial Migración Colombia. Igualmente, se deberá establecer la viabilidad jurídica y presupuestal para dichos fines. En el evento en que se determine su viabilidad se adelantarán las gestiones tendientes a su implementación.</p>
<p>Incremento salarial para servidores públicos 2021 y 2022.</p>	<p>El Gobierno Nacional, las confederaciones y federaciones firmantes del presente acuerdo, acuerdan un incremento salarial para la vigencia de 2021, de inflación total causada para el año 2020, certificada por el DANE en</p>

1.61%, más 1 punto porcentual, representando un incremento total del 2.61%, retroactivo al primero de enero del 2021.

Para el año 2022, se acuerda un aumento salarial correspondiente al crecimiento porcentual del IPC total en el año 2021, certificado por el DANE a 31 de diciembre, más 1.64 puntos porcentuales, el cual regirá a partir del 1 enero del año 2022.

Fuente: Elaboración propia, con información del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2021

Realizando un análisis detallado de las peticiones presentadas y los acuerdos logrados por parte del sindicato del Ministerio de Relaciones Exteriores (SEMREX), se puede identificar notoriamente que el objetivo por parte de los trabajadores en la negociación colectiva se centró en beneficios y compensación de carácter económico como:

El incremento salarial por ascenso, las primas especiales, régimen específico de carrera administrativa, beneficios diplomáticos, entre otros.

Por otra parte, el Ministerio de Relaciones Exteriores menciona en todas y cada una de las peticiones presentadas por la organización sindical, la importancia de realizar estudios previos para garantizar el cumplimiento de los acuerdos pactados por parte del Gobierno Nacional. De igual forma, se deberá establecer la viabilidad jurídica y presupuestal para dichos fines. En el evento en que se determine su viabilidad se adelantarán las gestiones tendientes a su implementación. Cabe recordar que como se menciona en las etapas de la negociación colectiva, si se llegasen a tratar aspectos económicos, se debe tener en cuenta la disponibilidad

presupuestal, estipulada en el numeral 3° del artículo 5° del Decreto 1092 de 2012, por lo tanto, las entidades públicas (representantes negociadores) deben actuar con especial cautela y no pueden ser “ligeros” en la adquisición de acuerdos o compromisos con sus trabajadores que después no podrán cumplir.

Las negociaciones de los acuerdos nacionales estatales quedaron pactadas por un periodo de dos (2) años, 2021-2023, lo que indica que muy posiblemente en el año 2023, el sindicato nuevamente solicitará instalar una mesa de diálogo de negociación colectiva con el Ministerio de Relaciones Exteriores, con la finalidad de realizar seguimiento detallado al cumplimiento de los acuerdos pactados para estos dos años y, presentarán un nuevo pliego de peticiones solicitando beneficios adicionales y, mejoras en las condiciones laborales de sus trabajadores.

Tabla 2

Acuerdo Colectivo 2020-2021, logrado por los sindicatos: SINDICOLOMBIA y SINTRADANE con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)

Petición	Acuerdo Logrado
Horarios de compensación	La administración se compromete a dar cumplimiento a la Resolución interna No.1266 del 6 de agosto de 2019 y socializará el formato de control de horas autorizadas para el jefe de la dependencia a todos los funcionarios.
Semana de receso en octubre	El DANE concederá a sus servidores

públicos descanso remunerado en la semana de receso escolar de octubre el cual debe ser previamente compensado.

La semana de receso de octubre se otorgará a padres y madres de hijos de hasta 18 años, que discrecionalmente decidan beneficiarse de este descanso. La administración reglamentará la compensación de este tiempo laboral considerando las propuestas presentadas por las organizaciones sindicales.

Concurso interno

La administración del DANE se compromete a continuar adelantando las acciones administrativas, jurídicas y presupuestales para efectuar concurso de ascenso en los términos establecidos en la Ley 1960 de 2019.

Adicionalmente la administración elevará la consulta a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, para conocer la posibilidad de proveer los empleos vacantes mediante concurso de manera gradual o por etapas, lo cual estará sujeto

	a la viabilidad técnica y presupuestal de las entidades competentes.
Entrega de elementos de identificación del DANE	La administración continuará garantizando, según disponibilidad presupuestal, la entrega de elementos de identificación en buen estado (chaleco, gorra, maleta, morral, tabla, DMC y cargadores), todos ellos en cantidades suficientes y en condiciones aptas para su uso.
Vacaciones	A partir del año 2021 los funcionarios del DANE podrán disfrutar el tiempo de vacaciones en dos momentos dentro de la vigencia previo visto bueno del jefe inmediato. Siempre se pagarán las vacaciones en su totalidad cuando inician las mismas, este disfrute será por acuerdo sindical. La excepción corresponde a las vacaciones que se programen para el mes de diciembre, las cuales no podrán acogerse a esta alternativa.

**Rutas de transporte, estímulos e
incentivos, transporte y guardería**

Estas solicitudes quedan consignadas en el acuerdo número 26 "Planes de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo: La administración dispondrá de una mesa de trabajo tripartita para construir el plan de bienestar social e incentivos, el plan de capacitación y el plan de seguridad y salud en el trabajo para cada vigencia, iniciando en el 2020, que responda a las necesidades de todos los servidores del DANE, desarrollando 3 encuentros cada año durante el último trimestre (1 por cada mes), en donde se cuente con la participación de un representante de los empleados del DANE que conforman la Comisión de Personal, los representantes de las Organizaciones Sindicales y la Secretaria General. En esta mesa de trabajo se tendrán en cuenta entre otros, los resultados de la evaluación del clima laboral, la Encuesta de Desempeño Institucional Anual (EDI) y la matriz de

riesgos laborales y se elaborara conjuntamente el diagnóstico de necesidades de bienestar social e incentivos, capacitación y seguridad y salud en el trabajo. La primera reunión se realizará a los veinte (20) días de la firma del presente acuerdo".

Fuente: Elaboración propia, con información del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2020

SINDICOLOMBIA y SINTRADANE para los años 2020 y 2021, centraron sus esfuerzos en presentar peticiones, enfocadas en temas de salario emocional en pro del bienestar de sus trabajadores.

Analizando el pliego de peticiones presentado por los dos sindicatos, se observan solicitudes en beneficios adicionales a la remuneración salarial como: rutas de transporte, estímulos e incentivos. Esto indica que se busca garantizar una movilidad segura para los trabajadores que deben desplazarse en el transporte público desde y hacia sus lugares de trabajo y hogares. Si bien no se especifica algo en concreto sobre “estímulos e incentivos”, la administración (DANE) dispondrá de una mesa de trabajo tripartita para construir el plan de bienestar social e incentivos.

(SINDICOLOMBIA Y SINTRADANE, 2020, 2021).

Estratégicamente se menciona en las peticiones presentadas el tema de “transporte y guardería”, que hace referencia a un beneficio económico que podrían recibir los trabajadores que tengan hijos dependientes, con la finalidad de cubrir los gastos por dichos conceptos y poder

brindar una mejor calidad de vida y educación a sus hijos, accediendo a instituciones educativas prestantes, de alto nivel académico y reconocidas en el país.

Respecto a la petición presentada sobre vacaciones, horarios de compensación y semana de receso, deja en evidencia el deseo que manifiestan los empleados públicos del DANE por compartir tiempo libre y de calidad con sus familias, manteniendo ese balance o equilibrio entre vida-trabajo, más allá de la retribución económica.

La posibilidad de ascenso mediante concursos también es otro tema álgido para la negociación colectiva en la administración pública, cabe precisar que ni la entidad pública ni la organización sindical pueden desconocer que este tema está sujeto a la viabilidad técnica y presupuestal de las entidades competentes; el DANE (2020) es explícito al indicar que se continuaran adelantando las acciones administrativas, jurídicas y presupuestales para efectuar concurso de ascenso en los términos establecidos en la Ley 1960 de 2019.

Tabla 3

Acuerdo de Negociación 2018, logrado por SINTRADIAN y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN)

Petición	Acuerdo Logrado
La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales se compromete a incluir en el plan nacional de presupuesto del año 2018 los recursos necesarios para que el Gobierno Nacional expida antes del	La Entidad se compromete a concurrir al Departamento Administrativo de la Función Pública, para la revisión del estudio técnico de ampliación de la planta de personal de la DIAN, en el espacio que indicó dicho organismo en comunicación radicada bajo el

<p>31 de diciembre del año 2018 el Decreto por medio del cual se completan mínimo los 15.300 cargos previstos en el estudio técnico existente para la entidad desde 2014.</p>	<p>número 20186000079991 del 15 de marzo de 2018. Igualmente, esta Administración se compromete a presentarlo para su correspondiente análisis y evaluación, a efectos de lo señalado por la Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público en comunicación radicada bajo el número 2-2018-009595 del 27 de marzo de 2018.</p>
<p>Evaluación de desempeño: Solicitamos eliminar la evaluación de competencias comportamentales en la evaluación general del desempeño.</p>	<p>No hay acuerdo</p>
<p>Capacitación: La DIAN se compromete a realizar capacitación a todos sus empleados en los temas misionales, situaciones administrativas, derecho constitucional, derechos humanos, derechos laborales, justicia fiscal, comercio justo, incluidos coma temas centrales en el documento soporte del</p>	<p>Hay acuerdo en el sentido que la DIAN se compromete a incluir en el diagnóstico de necesidades de capacitación los temas misionales, situaciones administrativas, derecho constitucional, derechos humanos, derechos y deberes laborales y garantías sindicales, justicia fiscal, comercio justo y de normatividad legal y técnica, sin embargo, su cobertura e inclusión en el Plan Institucional</p>

PIC de la vigencia inmediatamente siguiente.

de Capacitación PIC está sujeta a la disponibilidad presupuestal de la respectiva vigencia así como a la priorización de los demás temas identificados en el diagnóstico de necesidades de capacitación elaborado para la construcción del mismo.

Garantías Sindicales

Capacitación en derechos sindicales a directores, jefes de división, jefes de grupo y coordinaciones, como condición para el manejo de personal a cargo.

Fuente: Elaboración propia, con información de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, 2018.

En el acuerdo de negociación más reciente publicado por SINTRADIAN (2018), se estableció en el pliego de peticiones más de 100 ítems que fueron tema de negociación, se analizan en detalle cuatro de los más relevantes: evaluación de desempeño, capacitación, ampliación de planta y garantías sindicales.

Evaluación de desempeño: la organización solicitó eliminar la evaluación de competencias comportamentales en la evaluación general del desempeño”. Ante esta petición el comité negociador por parte de la DIAN no aceptó tal propuesta, por lo cual no hubo acuerdo. Las competencias comportamentales se refieren a las actitudes que tienen todos los seres humanos, los valores que poseen, sus intereses y las motivaciones que los hacen ejercer una función o profesión.

Diversas entidades públicas continúan midiendo estas competencias en los sistemas de evaluación de desempeño que tienen implementados para los empleados, porque consideran que de esta manera se puede realizar una evaluación más integral; no obstante, los trabajadores rechazan esta medición porque carece de objetividad y está supeditada a la empatía o a la “buena relación” que se tenga con el jefe inmediato.

En la petición presentada referente a capacitación, existe un acuerdo en el sentido que la DIAN se compromete a incluir en el diagnóstico de necesidades de capacitación todos los temas presentados por el sindicato. Este acuerdo estará sujeto a la disponibilidad presupuestal de la respectiva vigencia, así como a la priorización de los demás temas identificados y sus necesidades.

Para poder efectuar la ampliación de planta, se hace necesario completar mínimo los 15.300 cargos previstos en el estudio técnico existente para la entidad desde 2014. La administración se comprometió a presentarlo para su correspondiente análisis y evaluación, a efectos de lo señalado por la Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Por último, para dialogar sobre garantías sindicales, las organizaciones sindicales comúnmente suelen presentar este tipo de peticiones por cuanto sienten que puede existir algún tipo de “persecución sindical”, o señalamiento por parte de los directivos o jefes. La entidad pública se comprometió a realizar una capacitación en derechos sindicales a directores, jefes de división, jefes de grupo y coordinaciones, como condición para el manejo de personal a cargo.

Conclusiones

Una vez analizados los aspectos generales de la negociación colectiva en las entidades de carácter público, se puede concluir que, si bien la administración pública es partidaria de establecer diálogos con las organizaciones sindicales en pro de evaluar diversos aspectos de las condiciones laborales, el alcance de esta se queda corto debido a que las entidades públicas están regidas por la legislación, normatividad y presupuesto público, regulados en los diversos decretos y leyes Colombianas, en razón a lo anterior las entidades no gozan de autonomía total durante la negociación.

Respecto al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), si bien concibe o propende abogar por el bienestar de todos los empleados públicos, el aspecto de las organizaciones sindicales y la negociación colectiva es un tema álgido que no se contempla dentro de la dimensión del Talento Humano; se podría presumir que el Departamento Administrativo de la Función Pública prefiere no inmiscuirse en estos asuntos, sino más bien dejar que el Ministerio del Trabajo continúe con su labor, quien finalmente es la entidad competente para contemplar y dirimir en todos los aspectos de conflictos laborales y negociación colectiva.

En los pliegos de peticiones presentados por las organizaciones sindicales de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales de Colombia (DIAN), Ministerio de Relaciones Exteriores y el Departamento Nacional de Estadística (DANE), se compilan claramente las solicitudes o el sentir en general de todos los empleados públicos; al conservar el estatus de empleados públicos, los sindicatos son ambiciosos en sus peticiones y siempre buscan obtener un sinnúmero de acuerdos de todo tipo en cuanto a compensación y beneficios; no obstante como se ha mencionado la negociación colectiva está ligada directamente al presupuesto público de la nación, razón por lo

cual muchos de los sindicatos no cumplen el objetivo y solo se cubren las necesidades de un mínimo porcentaje de los empleados.

Teniendo en cuenta la investigación, es importante que las entidades públicas, propendan por mantener una sana relación laboral entre el empleado y el empleador; las buenas relaciones laborales son la base primordial para que las entidades sean exitosas y los procesos fluyan de manera eficiente, alcanzando así los objetivos y metas planteadas por la organización, finalmente sin el talento humano, estas no existirían.

Las organizaciones sindicales juegan un papel importante dentro de las organizaciones; si bien se tiene el concepto de que estas afectan y entorpecen las relaciones laborales armónicas entre el empleado y el empleador, no se puede desconocer que durante décadas han realizado una ardua labor por la protección de los derechos de los trabajadores. No es aconsejable constreñir a dichas organizaciones de tener plena libertad para realizar labor sindical en las entidades públicas, eso sí, dentro del marco del respeto hacia sus compañeros, directivos, la alta gerencia y la misma entidad.

Ahora bien, es un común denominador que los acuerdos pactados durante la negociación colectiva y fijados en el acta de cierre la cual fue remitida posteriormente al Ministerio del Trabajo, muchas veces se queden simplemente en el papel porque las entidades no cumplen con dichos acuerdos; como se reitera no es falta de voluntad por parte de la administración pública, se debe tener en cuenta la disponibilidad presupuestal, estipulada en el numeral 3° del artículo 5° del Decreto 1092 de 2012.

Bibliografía

- Constitución Política de Colombia [Const.] (1991) Artículo 55. Recuperado de <http://www.secretariasenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). Dimensión Talento Humano. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gerentes/Modulo2/pdf/Presentacion%20GETH.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). Acuerdo Colectivo 2020-2021. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/control_participacion/sindicales/Acuerdo-Colectivo-2020-2021.pdf
- Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. (2018). Proceso de Negociación 2018. Recuperado de <https://utradian.org/wp-content/uploads/2019/03/acuerdo-negociacion-dian-2018.pdf>
- Ministerio de Relaciones Exteriores. (2021). Logros alcanzados en el sector de relaciones exteriores por SEMREX en las negociaciones de los acuerdos nacionales estatales 2021-2023. Recuperado de <https://semrex.co/conozca-los-logros-alcanzados-en-el-sector-de-relaciones-exteriores-por-semrex-en-las-negociaciones-de-los-acuerdos-nacionales-estatales-2021-2023/>
- Ministerio del Trabajo. (24 de mayo de 2012). Artículo 5 [Numeral 3]. Por el cual se reglamentan los artículos 7 y 8 de la Ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos. [Decreto 1092 de 2012]. Recuperado de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2012/Documents/Mayo/24/dec109224052012.pdf>