**SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA**

**Y EL QUEHACER SINDICAL EN LA CGR**

**NEGOCIACION COLECTIVA**

Aún sin culminar el proceso de negociación colectiva y para evitar que las mentes calenturientas, el oportunismo sindical o sencillamente la desinformación hagan carrera sobre lo que se dijo o no se dijo, se acordó o no se acordó en la Mesa de Negociación se hace necesario precisar en qué estado se encuentra este proceso; que de paso hay que aclararlo, no culminó con la firma de los acuerdos por las partes; sino que culminará con el cumplimiento de cada uno de los acuerdos suscritos y en el debate ante intermediario externo sobre los asuntos no acordados.

El Decreto 160 de 2014 que plantea el quehacer de un proceso de negociación en una entidad pública se expide, como su antecesor – el Decreto 1092 de 2012, en desarrollo de una vieja lucha y aspiración sindical para que se reglamentara todo lo concerniente a la negociación colectiva en el sector público reconocida mediante Ley 411 de 1997. Estas normativas hacen un explícito reconocimiento al trabajo sindical y por ello preceptúan que la vocería en materia de negociación colectiva recae **EXCLUSIVAMENTE** en las organizaciones sindicales, no en cualquier asociación o grupo de amigos.

En virtud de lo anterior las cinco (5) organizaciones sindicales existentes en la CGR presentamos autónomamente sendos pliegos de solicitudes que, como en el caso de ASCONTROL, respondió a una construcción colectiva de afiliados y amigos de la CGR en reuniones, asambleas o por correo electrónico. Posteriormente, haciendo gala de sensatez las organizaciones sindicales en un proceso enriquecedor unificaron las peticiones en un solo documento y escogieron sus representantes de manera proporcional al número de afiliados.

Fueron casi tres meses de discusión en donde las diferencias cedieron ante la voluntad de las partes de llegar a un acuerdo y como era apenas natural surgieron discrepancias, disensos, consensos, y acuerdos que se plasmaron permanentemente en actas parciales y una vez alcanzado el acuerdo general se plasma en el ACUERDO LABORAL COLECTIVO que para que tenga valor administrativo no solo debe tener la voluntad de cumplirlo de las partes firmantes sino ser depositado en el Ministerio del Trabajo, lo cual, ya se efectúo.

Es decir, contrario a lo que afirman mentes calenturientas irresponsables, mal informadas y mal intencionadas fue un ejercicio democrático (las cinco organizaciones sindicales participaron sin restricción alguna), abierto (algunas organizaciones tuvieron negociadores rotativos), público de frente a los trabajadores afiliados y no afiliados y si sus resultados sólo se dieron a conocer hasta la firma del acuerdo final fue precisamente para que la negociación colectiva no fuera permeada por el proceso electoral en curso en ese momento.

**¿QUE SIGUE?**

En el marco de la normativa vigente se tienen a partir del depósito del acuerdo en el Ministerio del Trabajo de 20 días hábiles para que la Administración cumpla con lo acordado y para que ello se cumpla esta semana deberá quedar constituida una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO del acuerdo laboral que efectuará seguimiento al cumplimiento de lo acordado.

**¿QUÉ CONTIENE EL ACUERDO?**

El pliego unificado contenía todo aquello que de una u otra manera nos expresaron los trabajadores como sus legítimas aspiraciones: Estabilidad Laboral, Estabilidad Institucional, Prima Técnica, Horas Extras, Viáticos, Salud, Bienestar, Capacitación, Créditos, Cesantías, Nivelación Salarial, Prima Fiscal, Bonificaciones, garantías sindicales y laborales, respeto a la protesta, reconocimiento de derechos adquiridos; entre otros puntos fueron peticionados, presentados, defendidos y como se trataba de una negociación pues las dos partes ceden para llegar a puntos de consenso respecto a redacción, enfoque y alcance de cada punto acordado.

En el acuerdo alcanzado se reafirmó el respeto y reconocimiento a la actividad sindical y al derecho que les asiste a los trabajadores afiliados o no afiliados a participar de las actividades sindicales programadas por las organizaciones sindicales, las federaciones o las centrales sindicales. Se expresa el reconocimiento y respeto a los derechos adquiridos y a la vocería de las organizaciones sindicales como voceras auténticas de los trabajadores de la entidad.

Se acordó la constitución de la Mesa Temática Nacional que se encargará de analizar “...los procesos misionales del control fiscal, la estructura de la entidad, la planta de personal y los asuntos administrativos relacionados con las condiciones de empleo para el cumplimiento de los procesos misionales de la CGR, en pro del mejoramiento institucional y del ejercicio del control fiscal. El resultado de esta mesa será insumo para las eventuales reformas”. Es decir, es el punto neurálgico dadas las propuestas presentadas por el Contralor General de manera pública relacionadas con profundas reformas funcionales e institucionales. La Mesa Temática será el escenario de discusión y debate. La negociación no se redujo a un espacio de discusión sino que el resultado será tenido en cuenta en las posibles reformas.

Se abordó y acordó la imperiosa necesidad de ampliar la planta de personal que permita fortalecer el ejercicio misional de la CGR y en esa misma perspectiva, no redujimos lo relacionado con la planta de regalías a un aspecto coyuntural como la provisión de dichos cargos temporales sino que apuntamos a terminar con una planta que no solo contradice nuestras normas legales de carrera administrativa sino que es un contrasentido a la estabilidad y garantías laborales que deben tener los funcionarios públicos de la CGR y no estar sometidos a la temporalidad del favor político y en ese sentido se acordó tramitar la incorporación de dicha planta temporal a la planta ordinaria de la CGR.

En materia de carrera administrativa, entre otros temas, acordamos no solo el reconocimiento y respeto a nuestro sistema especial de carrera administrativa, al mérito como único criterio válido para el ingreso, la permanencia, la evaluación del desempeño y que en las futuras convocatorias se tendrán en cuenta los perfiles existentes en el manual de funciones y las necesidades del servicio. Se modificará el SISED para incorporar los recursos de ley a las calificaciones parciales y a los funcionarios que hayan ingresado por concurso se les reducirá de tres a dos años la obligatoriedad de permanecer en las sedes a las cuales accedieron por mérito y finalmente se le dará un primer alcance a la Sentencia C - 034 de 2015 relativa a los concursos de ascenso.

En materia de capacitación podemos resaltar el compromiso que adquirió la CGR de respaldo a los grupos e investigación al interior de la CGR, la reducción temporal de 4.0 a 3.7 para acceder y conservar los créditos educativos con contraprestación de servicios y se acordó redefinir de manera consensuada la capacitación institucional haciendo una realidad el instituto de altos estudios. Las vacaciones se organizaron en dos grandes períodos: 1 al 16 de julio y 1 al 31 de diciembre, fechas en las cuales el funcionario puede solicitar el inicio del disfrute de sus vacaciones y no estar sujeto a fechas predeterminadas como acaecía anteriormente. Se mantiene el horario de madres y padres menores de 18 años y los descansos especiales se otorgarán previa compensación del tiempo con la sola restricción de “salvo condiciones especiales del servicio que lo impidan”.

En materia salarial y prestacional se acordó no gestionar lo relativo a la nivelación salarial con la PGN sino que la misma nivelación será gestionada con carácter permanente. Es decir, si en la PGN hay un aumento igualmente en la CGR lo deberá haber. Se modificaron los viáticos para distancias menores de 50 KMS de 22000 a 35000 pesos diarios más valor del transporte. Se definió una asignación del 8% del salario básico para los funcionarios de la Gerencia del Chocó y la CGR se comprometió a influir en el Gobierno Nacional para que éste reglamente la asignación de la prima técnica. Y finalmente tendremos derecho a dos horas para actividades culturales, recreativas o deportivas de manera consensuada entre funcionarios y directivos de cada dependencia.

Respecto al Fondo de Bienestar Social se acordaron dos grandes bloques de temas: En primer lugar se discutirán sendas propuestas presentadas por las organizaciones sindicales relacionadas con mayores recursos para programas de salud, auxilios de transporte, evaluar la posibilidad de contratar un programa integral de salud, y se renovará y ampliará la póliza de vida y enfermedades o situaciones catastróficas y se constituirá una comisión para reformar el manual de créditos.

Como se puede ver de una sencilla lectura del acuerdo laboral colectivo, éste comporta indudables mejoramientos en las condiciones laborales y desarrollos y mejoramiento institucional que trascienden a la justa pero limitada aspiración de un encargo.

**DESACUERDOS**

Como resultado de las discusiones efectuadas en la Mesa de Negociación y a pesar del reiterado esfuerzo de las cinco (5) organizaciones sindicales no fue posible llegar a acuerdos sobre varios puntos entre ellos lo relacionado con LOS ENCARGOS, con la posibilidad de una PRIMA FISCAL, y con la asignación de HORAS EXTRAS NIVEL ASISTENCIAL GERENCIAS; entre otros temas (6 en total). En la discusión de estos puntos todas las organizaciones expresaron sus criterios particulares y sus criterios generales relacionados con la rotación de los encargos; y si se expedía reglamentación específica para que sirviera de guía para acceder a los encargos de la entidad. No hubo acuerdo con la Administración.

A instancias nuestras, desde el año 2001 la administración de Carlos Ossa Escobar en desarrollo del acuerdo colectivo firmado en esa fecha, aceptó que las vacantes temporales de la CGR fuesen provistas mediante la figura del encargo y que a él accederían los funcionarios cuyo mérito los hicieran acreedores a dicho reconocimiento. Se instituyó el Comité de Encargos y se definió de manera consensuada una resolución que reglamentaba la definición de los candidatos a ser encargados. Esta dinámica duró hasta el último año y medio de la Administración Turbay fecha desde la cual los encargos ya **no** cuentan con reglamentación alguna.

Y ASCONTROL de manera solitaria mantuvo su posición que los encargos deben ser rotativos y provistos con apego estricto al mérito del funcionario.

Correspondió actuar con sensatez pero sobre todo con premura. Y las normas prevén que ante un desacuerdo procede la intermediación y es precisamente en esa etapa que nos encontramos y se abordarán en el momento en que ese tercero de las pautas para discutir nuevamente con la administración. En una negociación colectiva no se trata de exigir el cumplimento de normas cuya redacción deja entreabierta la posibilidad de la decisión potestativa del nominador, de lo que se trata es de construir caminos de diálogo y de consenso. Ese es el enfoque con que las cinco organizaciones sindicales abordamos los temas objeto de disenso.

A los compañeros de la CGR, le informamos que el tema de los encargos fue presentado por todas las organizaciones sindicales en la mesa de negociación, defendimos una postura conjunta previamente acordada y la administración de la CGR defendía la suya, fue tanta la defensa que hicimos en beneficio de los trabajadores, que este punto no fue acordado, nunca dice el acuerdo que el punto fue retirado del pliego, lo que pasa es que la falta de experiencia y de conocimiento hacen que el candidato perdedor haga afirmaciones y falsos juicios de apreciación.

Y respecto a la planta de regalías, a pesar de las críticas injustas de que hemos sido objeto; a ASCONTROL no le interesa promover una masacre laboral proponiendo que dicha planta sea provista en encargo por funcionarios de carrera, así se tenga el derecho. Nos interesa, y así quedo en el acuerdo colectivo, es regularizar dicha planta incorporándola a la planta ordinaria de la CGR. Los supernumerarios y las plantas temporales son los mecanismos que utiliza el estado para burlarse de la obligación de cumplir con las sentencias C- 614 de 2009 y otras.

Hasta acá un somero análisis del acuerdo laboral colectivo. Es un acuerdo colectivo que permite avanzar en el mejoramiento de las condiciones de empleo al interior de la CGR.

**UN PERENTORIO PERO RESPETUOSO LLAMADO**

Ante las desafortunadas, equivocadas, temerarias e irresponsables opiniones emitidas por un candidato que se resiste a aceptar que perdió democráticamente en las urnas y que se ha dado a la tarea de opinar, le reconocemos que tiene todo el derecho de opinar sobre lo que quiera. Lo que no le es permitido es que; aupado, por el ex poseedor de la bufanda desgastada; lo haga en un marco de agravios, insultos o de dejar un velo de duda sobre la negociación colectiva y sobre el carácter, papel y compromiso de los negociadores tanto de la administración como de las organizaciones sindicales.

Y ante ello solo atinamos a decir que nada es más acertado que los refranes populares: “El que las hace, se las imagina”, “El ladrón juzga por su condición”, para denominar esas deshonrosas, irrespetuosas, injuriosas y calumniosas afirmaciones realizadas por quien se resiste a aceptar que fue derrotado democráticamente.

Nosotros, desde nuestra visión democrática, respetuosa e incluyente nos resistimos a pensar algo parecido de nadie, sencillamente porque todos merecemos las prerrogativas que contiene el principio de la buena fe, por la sencilla razón de que esta debe ser presumida, pues lo contrario se debe demostrar y que tristeza que se tenga que acudir a la calumnia y a la injuria para ser reconocido.

Las negociaciones serias que se adelantaron entre dignatarios de la CGR y de las organizaciones sindicales, no se pueden tachar por nadie como reuniones a puerta cerrada en donde reinó la clientela sindical, por la sencilla razón de que ello insinúa que en esas conversaciones se cometieron delitos y se llevaron a cabo irregularidades y acciones en contra de la ley, como son organizar una clientela sindical o una burocracia sindical, lo cual vulnera nuestros derechos como funcionarios y como seres humanos al buen nombre y al respeto a nuestra dignidad.

Ni ayer, ni hoy le aceptamos a ningún directivo ni a ningún trabajador del nivel que sea poner en duda nuestra honra y nuestra dignidad y la de ningún otro trabajador y en esa perspectiva hacemos un perentorio pero respetuoso llamado a que cese la injuria y la calumnia como métodos de trabajo social al interior de la CGR de lo contrario nos veremos obligados a acudir a la justicia ordinaria para que adelante acciones tendientes a que cese el atropello y se ordene resarcir los perjuicios causados o, por el contrario, que se demuestre en los estrados judiciales qué derechos de los trabajadores fueron negociados a cargo de la clientela sindical que se señala y qué prebendas se obtuvieron al término de la negociación y si así no sucede, pues que se impongan las penas que los códigos señalan para esa clase de delitos.

No nos interesa polemizar y por ello nos abstenemos de dar el nombre de quien viene cometiendo tamaños desafueros.

Finalmente nos preguntamos: ¿cómo se sigue usando la calidad de la que ya no se cuenta para incendiar un ambiente laboral que está tratando de sanar heridas del pasado, meta en la que está empeñada la gran mayoría de los funcionarios? (de hecho, lamentamos que parece que no todos).

**ASCONTROL SIEMPRE CONTIGO**

**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

**Bogotá, D. C. Julio 10 de 2015.**