



Concepto 93151 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20156000093151

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000093151

Fecha: 03/06/2015 08:49:39 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia. VARIOS. Negociación colectiva en una entidad del orden territorial. Radicado: 20152060083452 del 4 de mayo de 2015

En atención a la comunicación de la referencia, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

PLANTEAMIENTO JURIDICO

¿Resulta procedente que una entidad del nivel territorial, con fundamento en el Decreto 160 de 2014, negocie con la organización sindical respectiva, materias tales como: prima de servicios, bonificación por servicios prestados, auxilio laboral, bono por toda una vida de trabajo, retiro compensado anticipado, apoyo por convalecencia médica, seguro de vida colectivo, auxilio funerario, becas y auxilio para estudios y plan de vivienda para los empleados públicos de un sindicato?

FUENTES FORMALES

Constitución Política, arts. 150 y 189; Ley 4ª de 1992, art. 1º; Ley 776 de 2002, art. 16; Ley 100 de 1993, art. 86 y 206; Decreto Ley 1045 de 1978, art. 44; Decreto Ley 1042 de 1978, arts. 58 y 59; Decreto Ley 3135 de 1968, art. 18; Decreto 1083 de 2015, arts. 2.2.10.2 y 2.2.10.5; Decreto 160 de 2014, art. 5º; Decreto 2943 de 2013; Decreto 2351 del 2014; C-402 de 2013; Jurisprudencia Consejo de Estado, Concepto No. 20136000118341 del 26 de julio de 2013 y Concepto No. 20136000112301 del 19 de Julio 2013.

ANÁLISIS

Para abordar el planteamiento jurídico es necesario realizar un estudio de los siguientes temas:

(1) Competencia para regular elementos salariales y prestacionales

Sobre la competencia para regular elementos salariales y prestacionales, la Constitución Política al respecto señala:

“ARTÍCULO 150 Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

(...)

19. Dictar las normas generales, y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno para los siguientes efectos:

(...)

e. Fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y la Fuerza Pública”.

“ARTÍCULO 189. Corresponde al Presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe del Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa:

(...)

11. Ejercer la potestad reglamentaria, mediante la expedición de los decretos, resoluciones y órdenes necesarios para la cumplida ejecución de las leyes. (...)”

De la misma manera, en desarrollo del artículo 150, numeral 19, literales e) y f), se expidió la Ley 4ª de 1992, mediante la cual se establecieron

las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública, indicando en el artículo 1º:

“ARTÍCULO 1º.- El Gobierno Nacional, con sujeción a las normas, criterios y objetivos contenidos en esta Ley, fijará el régimen salarial y prestacional de:

- a. Los empleados públicos de la Rama Ejecutiva Nacional, cualquiera que sea su sector, denominación o régimen jurídico;*
- b. Los empleados del Congreso Nacional, la Rama Judicial, el Ministerio Público, la Fiscalía General de la Nación, la Organización Electoral y la Contraloría General de la República;*
- c. Los miembros del Congreso Nacional, y*
- d. Los miembros de la Fuerza Pública.” (Subrayado fuera del texto).*

Por lo anterior, corresponde al Congreso de la República dictar las normas generales, señalando los criterios y objetivos a los cuales debe sujetarse el Gobierno Nacional para fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, lo cual efectuó a través de la Ley 4ª de 1992.

Es así como el Gobierno Nacional, en cabeza del Presidente de la República, tiene la competencia, en desarrollo de la Ley 4ª de 1992, para fijar el régimen prestacional y salarial de los empleados públicos, atendiendo a los lineamientos previamente establecidos por el Congreso de la República.

(2) Materias de negociación colectiva

Sea lo primero señalar, el Decreto 160 de 2014 “por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos, en el ámbito de aplicación de la negociación colectiva”¹, sobre las materias de negociación, dispone:

ARTÍCULO 5º. MATERIAS DE NEGOCIACIÓN. Son materias de negociación:

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

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

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

PARÁGRAFO 2. En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales; sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno Nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República.” (Subrayado nuestro).

De conformidad con la normativa citada, los empleados públicos podrán presentar pliego de peticiones en relación con las condiciones del empleo pero se encuentra excluido de la negociación elementos salariales y prestacionales por cuanto, dicha regulación le corresponde al Gobierno Nacional de conformidad con lo expuesto en la Ley 4 de 1992 en concordancia con el literal e) del numeral 19 del artículo 150 de la Carta Política.

En este orden de ideas, y teniendo en cuenta la normativa citada nos referiremos a cada uno de los ítems anexos a su consulta bajo los siguientes criterios:

.Prima de servicios

El Gobierno Nacional expidió el Decreto 2351 del 20 de noviembre de 2014, mediante el cual reguló la prima de servicios para los empleados públicos vinculados o que se vinculen a las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del nivel territorial (Alcaldías, Gobernaciones, Establecimientos Públicos, Empresas Sociales del Estado, Empresas Industriales y Comerciales del Estado, entre otras), a las Asambleas Departamentales, Concejos Municipales, Contralorías Territoriales, Personerías Distritales y Municipales y al personal administrativo

del Sector de Educación, consagrando que a partir del año 2015, los empleados que prestan sus servicios en las entidades señaladas, tendrán derecho a dicha prima en los mismos términos y condiciones establecidas en el Decreto Ley 1042 de 1978.

Es así como, el artículo 58 del decreto 1042 de 1978 establece que los funcionarios tendrán derecho a una prima de servicio anual equivalente a quince días de remuneración, que se pagará en los primeros quince días del mes de julio de cada año.

Adicionalmente, el artículo 59 del citado decreto señala que los factores que sirven para la liquidación de la prima de servicios serán los causados a 30 de junio de cada año.

Por lo tanto, la prima de servicios se cancelara por un año de servicios, comprendido entre el 1 de julio y el 30 de junio del año siguiente.

.Bonificación por servicios prestados

Frente a la bonificación por servicios prestados se tiene que es un elemento salarial consagrado para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional en el Decreto Ley 1042 de 1978, cuyo campo de aplicación no se ha extendido a los empleados públicos del nivel territorial, por parte del Gobierno Nacional.

Posición reiterada por la Corte Constitucional a través de la sentencia C-402 de 2013, la cual declaró la exequibilidad de las expresiones que hacían referencia al “orden nacional”, en los artículos 1º, 31, 45, 46, 50, 51, 58 y 62 (parciales) del Decreto Ley 1042 de 1978.

De la misma manera, el Consejo de Estado - Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A, C.P. Gustavo Eduardo Gómez Aranguren en sentencia del 19 de febrero de 2015, frente a este tema, precisó lo siguiente:

“Así mismo, no tiene derecho a reconocimiento y pago de bonificación por servicios prestados, ni a que se le continúe reconociendo prima de antigüedad, porque el Decreto 1919 de 2002 sólo extendió el régimen de prestaciones sociales de los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del orden nacional a los del orden territorial y, como se dejó anotado, conforme los literales a) y g) del artículo 42 del Decreto 1042 de 1978, tanto la bonificación por servicios como la prima de antigüedad son factores salariales, lo que significa que aún desde antes del Decreto 1919 no tenía sustento alguno el reconocimiento y pago de estos factores salariales a empleados públicos del nivel territorial”.

Por último, es importante tener en cuenta que el reconocimiento de la bonificación por servicios prestados a los empleados públicos de las entidades del orden territorial, fue uno de los puntos que se discutió en el marco de de la negociación colectiva del presente año, entre el Gobierno nacional y las organizaciones sindicales de empleados públicos. Como resultado de la negociación se pactó la expedición de un Decreto que cree el beneficio para empleados del nivel territorial a partir del año 2016, pago que estará sujeto a la disponibilidad de recursos de las entidades del orden territorial y a los lineamientos de la Ley 617 de 2000.

. Retiro compensado anticipado

Sobre los planes de retiro compensado me permito remitirle copia del concepto No. 20136000118341 del 26 de julio de 2013, el cual anexo para su conocimiento en dos (2) folios, esta Dirección Jurídica, se refirió frente a un tema similar al planteado en su consulta, considerando:

“De acuerdo con lo expresado por el Consejo de Estado, en concordancia con lo afirmado por la Corte Constitucional, los empleados públicos de carrera administrativa son titulares de unos derechos subjetivos adquiridos que gozan de protección constitucional; de otra parte, los “planes de retiro voluntario” atentan contra la estabilidad de la carrera y denotan que tal voluntad no es libre ni espontánea.

Es importante señalar que los empleados públicos al tener una relación legal y reglamentaria con la Administración no están facultados para negociar sus condiciones laborales, a diferencia de los trabajadores oficiales, quienes si tienen la posibilidad de discutir y negociar las condiciones aplicables las cuales se plasman en convenciones colectivas, pactos colectivos o el contrato de trabajo.

En consecuencia, en criterio de esta Dirección no es viable adelantar “Planes de retiro voluntario” o “sistemas de retiro del servicio mediante compensación pecuniaria” para empleados públicos de carrera o de libre nombramiento y remoción, teniendo en cuenta que sus condiciones de vinculación y desvinculación se encuentran establecidas exclusivamente en la ley y en la actualidad no existe normatividad que consagre los planes de retiro en el sector público. Y no podrán establecerse por considerarse contrarias a la Constitución Política según los pronunciamientos de las Altas Cortes”.

. Apoyo por convalecencia médica

El artículo 206 de la Ley 100 de 1993, frente al tema de las incapacidades, expresa:

“ARTÍCULO 206. INCAPACIDADES. Para los afiliados de que trata el literal a) del artículo 157, el régimen contributivo reconocerá las

incapacidades generadas en enfermedad general, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. Para el cubrimiento de estos riesgos las Empresas Promotoras de Salud podrán subcontratar con compañías aseguradoras. Las incapacidades originadas en enfermedad profesional y accidente de trabajo serán reconocidas por las Entidades Promotoras de Salud y se financiarán con cargo a los recursos destinados para el pago de dichas contingencias en el respectivo régimen, de acuerdo con la reglamentación que se expida para el efecto.”(Subrayado fuera de texto)

Es pertinente tener en cuenta, que el auxilio por incapacidad corresponde al reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que debe realizar la autoridad correspondiente, de conformidad con lo señalado en las normas legales vigentes, al afiliado cotizante que previo el dictamen médico certificado por la Entidad Promotora de Salud o la Administradora de Riesgos Profesionales, según corresponda, se encuentre en imposibilidad temporal para continuar desempeñando las funciones de su empleo.

Así las cosas, frente al pago en incapacidad médica profesional el Decreto 2943 de 2013 modificatorio del párrafo del Decreto 1406 de 1999, contempla:

“ARTÍCULO 1. Modificar el párrafo 1 del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999, el cual quedará así:

PARÁGRAFO 1°. En el Sistema General de .Seguridad Social en Salud serán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente”. (Subrayado nuestro)

Conforme a la normativa citada, el reconocimiento y pago de incapacidades por enfermedad general estarán a cargo del empleador hasta el segundo (2) día y de las entidades promotoras de salud a partir del tercer (3) día de conformidad con la normatividad vigente y su porcentaje de pago corresponderá

De la misma manera, el Decreto Ley 3135 de 1968, frente al pago de la incapacidad cuando ocurre una enfermedad profesional y/o un accidente de trabajo, indica:

“ARTÍCULO 18.- Auxilio por enfermedad. En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad, los empleados o trabajadores tendrán derecho a que la respectiva entidad de previsión social les pague, durante el tiempo de la enfermedad, las siguientes remuneraciones:

a) Cuando la enfermedad fuere profesional, el sueldo o salario completo durante ciento ochenta (180) días, y

b) Cuando la enfermedad no fuere profesional, las dos terceras partes del sueldo o salario durante los primeros noventa (90) días, y la mitad del mismo por los noventa (90) días siguientes”.

Por lo tanto, el pago de la incapacidad cuando ocurre un accidente de trabajo corresponderá a la ARL pagar el 100% del salario durante 180 días, y cuando la enfermedad no fuere profesional se cancelarán las 2/3 partes del salario durante los primeros 90 días luego y hasta el día 180 se cancelará la mitad del mismo.

. Seguro de vida colectivo

Sobre la posibilidad de adquirir un seguro de vida colectivo para los empleados públicos afiliados al sindicato de la Gobernación de Caquetá, me permito remitirle copia del concepto No. 20136000112301 del 19 de Julio 2013, el cual me permito remitir en dos (2) folios, en el cual esta Dirección Jurídica, se pronunció sobre el particular, concluyendo:

“Atendiendo a los criterios señalados, esta Dirección jurídica ha venido considerando que no resulta viable la contratación de un seguro de vida por parte de entidades del orden territorial, ya que el mismo se encuentra contemplado dentro del sistema de seguridad social en pensiones y riesgos profesionales, como auxilio funerario. (...)”

. Auxilio funerario

Sobre el auxilio funerario, se tiene que el mismo se encuentra regulado por el Decreto Ley 1045 de 1978, por remisión del Decreto 1919 de 2002, así:

“ARTÍCULO 44.- De otras prestaciones. El reconocimiento y pago de las pensiones a que se refieren los ordinales j), k), y l), del artículo 5o. de este Decreto, así como del auxilio funerario y del seguro por muerte, se hará de conformidad con las disposiciones legales o con las estipulaciones previstas en las convenciones y pactos colectivos”. (Resaltado nuestro).

A su vez, al artículo 16 de la Ley 776 de 2002, establece:

“ARTÍCULO 16. AUXILIO FUNERARIO. La persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o de un pensionado por invalidez del Sistema de Riesgos Profesionales, tendrá derecho a recibir un auxilio funerario igual el determinado en el artículo 86 de la Ley 100 de 1993.

El auxilio deberá ser cubierto por la respectiva entidad administradora de riesgos profesionales. En ningún caso puede haber doble pago de este auxilio.”

De la misma manera, el artículo 86 de la Ley 100 de 1993, indica:

“ARTÍCULO 86. AUXILIO FUNERARIO. La persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado, tendrá derecho a percibir un auxilio funerario equivalente al último salario base de cotización, o al valor correspondiente a la última mesada pensional recibida, según sea el caso, sin que pueda ser inferior a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a diez (10) veces dicho salario.

El auxilio deberá ser cubierto por la respectiva administradora o aseguradora, según corresponda.

Las administradoras podrán repetir contra la entidad que haya otorgado el seguro de sobrevivientes respectivo, en el cual se incluirá el cubrimiento de este auxilio.

La misma acción tendrán las compañías de seguros que hayan pagado el auxilio de que trata el presente artículo y cuyo pago no les corresponda por estar amparado este evento por otra póliza diferente”.

Conforme a la normativa citada, tiene derecho al auxilio funerario la persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o de un pensionado por invalidez del Sistema de Riesgos Profesionales, tendrá derecho a recibir un auxilio funerario conforme a lo que se hubiere determinado en el artículo 86 de la Ley 100 de 1993, el cual deberá ser cubierto por la respectiva entidad Administradora de Riesgos Profesionales sin que, en este caso puede haber doble pago de este auxilio.

. Becas y auxilio para estudios

Sobre este tema, el Decreto 1083 de 2015, en el Libro 2, parte 2, título 10, dispone:

“ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

(...)

PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él". (Resaltado nuestro).

"ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

PARÁGRAFO. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo".

De las normas citadas se tiene que, los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior están dirigidos únicamente a los empleados públicos de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como de sus familias cuando la entidad cuente con los recursos apropiados en sus presupuestos para este efecto, para lo cual deberán cumplir con dos requisitos a saber: antigüedad mínima de un año continuo de servicios, y calificación del último año de servicios en el rango sobresaliente.

Plan de vivienda

Ahora en relación con la regulación de un plan de vivienda se tiene que el Decreto 1083 de 2015 en el Libro 2, parte 2, título 10, expone:

"ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

70.2 Artísticos y culturales.

70.3. Promoción y prevención de la salud.

70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

70.5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

(...)" (Resaltado nuestro).

Conforme a la normativa citada, se denota que la promoción de los programas de vivienda deberán ser adelantados a través de entidades como el Fondo Nacional del Ahorro, los fondos de cesantías, las Cajas de compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, caso en el cual, corresponde a la entidad, facilitar los trámites, otorgar la información pertinente y presentar ante dichas entidades las necesidades de los servidores.

CONCLUSIONES

Con fundamento en lo expuesto, y en criterio de esta Dirección Jurídica, damos respuesta a cada uno de sus interrogantes, así:

1. Frente a la prima de servicios, se tiene que este es un elemento salarial regulado en el Decreto 2351 de 2014 para los empleados públicos del orden territorial, el cual se liquidará a partir del 2015 por el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio. Y a partir del año 2016 en adelante se cancelará por el periodo completo entre el 1 de julio y el 30 de junio en los mismos términos y condiciones del Decreto 1042 de 1978.

2. Respecto a la liquidación de la bonificación por servicios cabe precisar que la misma, es un elemento salarial el cual aún no se ha hecho extensivo a los empleados públicos del orden territorial por parte del Gobierno Nacional como autoridad competente en la materia.

Es importante anotar que en el marco de la negociación colectiva del presente año, el Gobierno nacional y las organizaciones sindicales de empleados públicos pactaron la expedición de un Decreto que cree dicho beneficio para los empleados públicos del nivel territorial a partir del año 2016, el cual, estará sujeto a la disponibilidad de recursos de las entidades del orden territorial y a los lineamientos de la Ley 617 de 2000.

No obstante, si en una entidad del orden territorial se está reconociendo y pagando la bonificación por servicios prestados, y la misma no ha sido suspendida o anulada por parte de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, goza de la presunción de legalidad y en razón a ello, será procedente su reconocimiento y pago en los términos y condiciones establecidos en el acto administrativo de su creación.

3. Ahora bien, sobre la regulación de un auxilio laboral y de un bono por toda una vida de trabajo, es pertinente indicarle, que una vez revisado el Decreto Ley 1042 de 1978, no se encontró norma que hiciera referencia a las mismas, razón por la cual, no es procedente regularlos a través de la negociación de la negociación colectiva, por cuanto, como se dejó establecido, solamente el Gobierno Nacional se encuentra facultado para crear elementos salariales y prestacionales.

4. Sobre el tema del retiro compensado y de acuerdo con el concepto remitido se tiene que no es viable otorgar dichas compensaciones, por cuanto, las causales de vinculación o desvinculación de los empleados públicos de carrera o de libre nombramiento y remoción se encuentran establecidas en la ley, razón por la cual, no es procedente regularlo por ser contrario al ordenamiento jurídico.

5. El apoyo por convalecencia médica tampoco puede ser regulado mediante negociación colectiva, por cuanto, cuando el servidor se encuentra en incapacidad médica le corresponderá su reconocimiento a la EPS o a la ARL según se trata, con base en la normativa previamente establecida.

6. Sobre la posibilidad de que la entidad territorial adquiera un seguro de vida colectivo para los empleados públicos y con base en el concepto anexo, se tiene que no es viable acordarlo, por cuanto, las administradoras de riesgos profesionales reconocen un auxilio funerario a quien hubiere sufragado los gastos de entierro de una afiliado o de un pensionado teniendo en cuenta la normativa transcrita.

7. El auxilio funerario es una prestación social que se reconocerá en virtud de las normas de seguridad social anteriormente señaladas y bajo los términos y condiciones en ellas establecidos, razón por la cual, no es procedente incluirla dentro del marco de la negociación colectiva.

8. Sobre las becas y el auxilio para estudios se tiene que las normas de bienestar social regulan lo referente a los requisitos para acceder a los programas de educación formal, los cuales se encuentran dirigidos para los empleados públicos de carrera y de libre nombramiento y remoción, como de sus familias según el presupuesto apropiado por la entidad.

Sin embargo, frente al otorgamiento de becas para los empleados públicos del sindicato, cabe precisar que la norma es muy clara en señalar que la negociación colectiva se realiza a efectos de mejorar las condiciones del empleo, razón por la cual, y teniendo en cuenta que las becas no se incluyen dentro de esta condición, no es viable que la misma sea objeto de negociación con los servidores.

9. Finalmente, frente al reconocimiento de los planes de vivienda, la entidad, deberá presentar ante las entidades establecidas para tal fin, las necesidades de los servidores, de manera que se ofrezca información completa sobre la forma de acceder a los programas de vivienda que se ofrecen al respecto.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

Adjunto concepto No. 20136000118341 del 26 de julio de 2013 en dos (2) folios.

Adjunto concepto No. 20136000112301 del 19 de Julio 2013 en dos (2) folios.

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

¹ Derogó el Decreto 1092 de 2012 “Por el cual se reglamentan los artículos 7º. y 8º. de la Ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”.

Angélica Guzmán/JFCA/CPHL

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-01-20 09:23:45