



UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Oficina Asesora Jurídica

000418

OJ - \_\_\_\_\_ - 19

Bogotá, D.C., 18 de marzo de 2019

Doctor  
**CAMILO ANDRÉS BUSTOS PARRA**  
Secretario General  
UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Ciudad.-



**Referencia: Pliego de solicitudes SINTRAUD año 2019**

**Asunto: Análisis jurídico**

Respetado Doctor Bustos:

En atención al asunto de la referencia, comedidamente me permito remitir el análisis jurídico del pliego de solicitudes presentado por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas SINTRAUD, de conformidad con su correo electrónico del pasado 12 de marzo del año en curso.

Sea lo primero señalar, que al artículo 8º del Decreto 160 de 2014, establece las condiciones y requisitos para la comparecencia sindical a la negociación, de modo que una vez revisado el pliego de solicitudes, no se indican quiénes son los negociadores elegidos por la Asamblea Estatutaria, ni se allega el acta de la misma, por tanto se recomienda que la Administración solicite lo pertinente.

Ahora bien, respecto a los artículos 1 a 5, no contradicen la normatividad vigente y aplicable, por lo que, siendo disposiciones generales propias de este tipo de procesos de negociación, no conllevan un pronunciamiento por parte de esta Oficina Asesora Jurídica. Se sugiere que, en el artículo primero, se incluya el Decreto 160 de 2014, mediante el cual se reglamentan los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

Respecto a los restantes artículos, esta oficina se permite conceptuar en los siguientes términos:

### **1. Artículo 6. FUERO SINDICAL**

De conformidad con lo previsto en el literal c) del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el término de duración del fuero sindical para los miembros de la Junta Directiva, será por el tiempo que dure el mandato y seis meses más, término legal que se considera suficiente para la garantía de fuero a la que tienen derecho los miembros de la Junta Directiva de SINTRAUD.



## **2. Artículo 7. DESCUENTOS SINDICALES**

Corresponderá a SINTRAUD, reglamentar los montos y la forma cómo se efectúe el descuento sindical; no obstante lo anterior, todo descuento debe estar previamente autorizado por el empleado público, por lo que se deberá precisar que, para proceder a dicho descuento, el funcionario habrá de autorizar el mismo.

## **3. Artículo 8. DERECHO DE REUNIÓN**

Se debe dejar en libertad a las partes para reglamentar las reuniones que consideren pertinentes; sin embargo, se sugiere establecer un cronograma que le permita a la Administración conocer las fechas en que las reuniones se llevarán a cabo.

## **4. Artículo 9. DERECHO DE INFORMACIÓN**

Como garantía constitucional, la Administración respeta y acta lo previsto en materia de derecho de petición, por lo que la información que se solicite con la debida justificación y acreditando el objeto de la solicitud, puede ser informada y remitida en cumplimiento del artículo 23 de la Carta Política, así como de lo reglado en la Ley 1755 de 2015, Ahora bien, es necesario precisar que, la información que se encuentre sujeta a reserva, o aquella que contenga datos sensibles, no puedan ser suministrada, aun mediando solicitud de la organización sindical.

## **5. Artículo 10. PAGO POR PERMANENCIA EN EL SERVICIO PÚBLICO**

Respecto a la modificación propuesta al acuerdo suscrito en el año 2017, se precisa que, según la modificación sugerida, el derecho se calculará sobre la asignación básica del cargo del cual el empleado es titular, lo cual significa que será de aquél respecto del cual fue nombrado y posesionado.

## **6. Artículo 11. AUXILIO PARA ESTUDIO**

La presente solicitud, más que un análisis legal, reviste un estudio presupuestal que determine la viabilidad de la petición, sin embargo, de acceder a esta solicitud, se recomienda establecer unos criterios básicos de antigüedad, desempeño laboral y situación económica de cada empleado público, entre otros aspectos. Además, puede ser un beneficio mixto, es decir un 50% de apoyo de la institución y otro tanto del servidor, limitando el apoyo, al empleado o empleada. En todo caso, no se considera viable que el apoyo se realice para cursar estudios en instituciones educativas diferentes a la Universidad, máxime si se tiene en cuenta la acreditación de la cual goza la Universidad Distrital, por lo que, en caso de convenir sobre el apoyo económico, se sugiere que el mismo, se limite a cualquiera de los programas de pregrado y posgrado de esta Institución.

## **7. Artículo 12. SEGURO DE VIDA PARA EMPLEADOS PÚBLICOS**

Las obligaciones de las entidades públicas con sus empleados, en materia de seguridad social, se limitan a afiliarlos al Sistema General de Riesgos Laborales y pagar la respectiva cotización, así como a garantizar la afiliación de estos al Sistema Integral de Seguridad Social, pagando la parte pertinente de los aportes y descontando con oportunidad la que corresponda al servidor público.



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Oficina Asesora Jurídica**

Si bien no existe ninguna obligación legal de contratar este tipo de seguros, tampoco se observa una prohibición que le impida a la Institución contratarlo. Dependerá, tal y como en el punto anterior, del estudio presupuestal que se realice por parte de la dependencia correspondiente, a fin de determinar el impacto económico que tal situación conlleve.

**8. Artículo 13. FONDO DE VIVIENDA**

Bajo el análisis de lo dispuesto por el Ministerio del Trabajo, para la solicitud objeto de análisis, se deben realizar los estudios presupuestales necesarios que conduzcan a la viabilidad de la misma.

**9. Artículo 14. PRESUPUESTO DE BONO NAVIDEÑO**

Dependerá del estudio presupuestal que se realice por parte de la dependencia correspondiente, a fin de determinar el impacto económico que tal situación conlleve

**10. Artículo 15. PRESUPUESTO PARA PARTICIPACIÓN DE JUEGOS DEPORTIVOS**

Dependerá del estudio presupuestal que se realice por parte de la dependencia correspondiente, a fin de determinar el impacto económico que tal situación conlleve

**11. Artículo 16. DIAS COMPENSADOS**

Se advierte que es viable dejar el compromiso de incluir la solicitud del sindicato en el proyecto de estatuto de personal administrativo, sin embargo, se advierte que incluirlo en el proyecto no significa su aprobación, toda vez que es competencia del Consejo Superior Universitario expedir dicho estatuto conforme a la Ley 30 de 1992.

Respecto al segundo párrafo de dicho artículo, se considera que dicho descanso dependerá de la necesidad del servicio de la Universidad.

**12. Artículo 17. NIVELACIÓN SALARIAL**

El aumento de grados solicitado, implica un incremento en la asignación del empleado, por lo que dependerá del estudio presupuestal que se realice por parte de la dependencia correspondiente, a fin de determinar el impacto económico que tal situación conlleve.

Sin perjuicio de lo anterior, es necesario precisar que es el Consejo Superior Universitario el competente para establecer el régimen salarial así como es quien adopta los grados de asignación básica para las diferentes denominaciones de empleos que conforman la planta global del personal administrativo de la Universidad, conforme a lo señalado en el literal i) del artículo 14 del Acuerdo Nro. 003 de 1997.



### **13. Artículo 18. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACION AL PLAN ESTRATEGICO DE DESARROLLO 2018-2030**

A través de Acuerdo Nro. 09 del 17 de mayo de 2018, el Consejo Superior Universitario adoptó el Plan Estratégico de Desarrollo 2018-2030, estableciendo en su artículo cuarto, el equipo de seguimiento y evaluación el cual está conformado entre otros, por un trabajador designado por el rector. Significa lo anterior, que la participación de los trabajadores está garantizada, sin que pueda considerarse viable jurídicamente, que la forma de designación allí consagrada sea modificada mediante el acto administrativo que se sugiere en la presente petición.

Conforme a lo establecido en el numeral 1º del párrafo 1º del artículo 5º del Decreto 160 de 2014, no es objeto de negociación y está excluida de la misma “[l]a estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos”. En ese orden de ideas, la posibilidad de que la elección del trabajador se realice en las condiciones propuestas, no es viable.

### **14. Artículo 19. BENEFICIO DE ESTUDIO EN ILUD Y ALAC**

Frente a lo solicitado, es necesario precisar que tal petición escapa a la competencia de la Administración de la entidad en cabeza del señor Rector, cayendo dentro de la fijación de políticas académicas, del resorte del Consejo Superior Universitario, en los términos señalados en los literales a) y b) del artículo 14 del Estatuto General (Acuerdo 03 de 1997).

De otra parte, se precisa que los artículos 8º y 9º del Acuerdo 002 de 2001 “*Por medio del cual se crea el INSTITUTO DE LENGUAS DE LA UNIVERSIDAD DSITRITAL y se reglamenta su estructura y funcionamiento*”, proferido por el Consejo Superior Universitario, establecen las fuentes de financiación y el destino de los diferentes recursos, de modo que para acceder al beneficio solicitado, deberá contarse con el respectivo análisis presupuestal de dicho instituto.

Por su parte, respecto al beneficio de estudio en la Academia Luis A. Calvo, esta se encuentra adscrita a la Facultad de Artes ASAB, así la cosas, deberá esta realizar el análisis presupuestal para establecer si es viable financieramente el beneficio.

### **15. Artículo 20. SEGURO JURIDICO**

Es menester señalar que las pólizas de responsabilidad civil por el desempeño de las funciones de los servidores públicos así como los gastos de defensa en los que se incurren, van dirigidos a funcionarios cuyos cargos conlleven alto grado de responsabilidad, así como cargos directivos, lo anterior evidencia entonces que es inviable la solicitud en la medida en que las actividades de manejo y confianza asignadas a dichos cargos, es la que genera la cobertura propia de este tipo de seguros.

### **16. Artículo 21. PROGRAMA DE APOYO ALIMENTARIO**

El apoyo alimentario busca satisfacer las necesidades básicas de alimentación insatisfechas en los estudiantes más vulnerables de la Universidad, con la única finalidad de evitar la deserción estudiantil.



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Oficina Asesora Jurídica**

La génesis entonces de este apoyo, es buscar el bienestar social a nuestro estudiantado, de modo que puedan enfrentar la vida académica de manera más eficiente y comprometidas. En concepto de esta oficina, ni la fuente ni el origen de este apoyo, ni a quienes se encuentra dirigido, ni las calidades y condiciones de los beneficiarios, se compadecen con los niveles ni económicos ni socioculturales de los miembros de esta organización sindical, que hoy solicitan este reconocimiento.

Ahora bien, no obstante el reparo jurídico antes señalado, este tipo de solicitud debe ser analizado por el Comité de Bienestar Social Laboral, pues conforme al artículo segundo de la Resolución de Rectoría Nro. 430 de 2016, es el encargado de gestionar la inversión de los recursos en concordancia con las necesidades básicas de los funcionarios.

**17. Artículo 22. PROVISIÓN CARGOS VACANTES PLANTA ADMINISTRATIVA**

Respecto de este punto, la Oficina Asesora Jurídica de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en oficio de marzo 20 de 2018, al conceptuar sobre el Proyecto de Estatuto Administrativo y de Carrera Administrativa Especial, presentado en conjunto por SINTRAUD y ASEPAD, señaló que la incorporación a la planta administrativa de la entidad deberá realizarse previo concurso público de méritos, por corresponder a una exigencia constitucional, derivada justamente del denominado principio de la carrera administrativa.

Adicionalmente, existe prohibición expresa en el Decreto 410 de 2014, en el numeral 3 del párrafo 1º del Artículo 5º, que estableció taxativamente los temas no son materia de negociación, concretamente, “3. El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos...”.

**18. Artículo 23. AMPLIACIÓN DE PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVA**

No se encuentra reparo alguno en la petición, toda vez que la misma busca efectuar un estudio de la situación de la Universidad en cuanto a las cargas laborales y la contratación a través de CPS, el cual, a la postre, podrá servir de insumo para la ampliación de la planta administrativa que se pretende con el proyecto de reforma que actualmente se adelanta en la Institución.

**19. Artículo 24. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR**

Desde el punto de vista legal, este reconocimiento es para quienes tengan un salario básico de hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes, sin perjuicio de la disponibilidad de recursos con que la entidad cuente para atender una solicitud de esta naturaleza.

**20. Artículo 25. APOYO ECONOMICO ENFERMEDADES CATASTROFICAS**

Las obligaciones de las entidades públicas con sus empleados, en materia de seguridad social, se limitan a afiliarlos al Sistema General de Riesgos Laborales y pagar la respectiva cotización, así como a garantizar la afiliación de estos al Sistema Integral de Seguridad Social, pagando la parte pertinente de los aportes y descontando con oportunidad la que corresponda al servidor público.



Si bien no existe ninguna obligación legal de conceder este apoyo, tampoco se observa una prohibición que le impida a la Institución otorgarlo. **Dependerá del estudio presupuestal que se realice por parte de la dependencia correspondiente, a fin de determinar el impacto económico que tal situación conlleve.**

#### **21. Artículo 26. CAPACITACIÓN PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Respecto a este punto, se recalca que mediante al Resolución de Rectoría Nro. 739 de 2011, se creó el Comité de capacitación, del cual hacen parte 2 representantes de los trabajadores.

De otra parte y conforme a las funciones del citado comité, se considera que este es el competente para analizar la viabilidad presupuestal y pronunciarse respecto a la solicitud del sindicato.

#### **22. Artículo 27. AUMENTO PRESUPUESTO BIENESTAR UNIVERSITARIO**

Dependerá del estudio presupuestal que se realice por parte de la dependencia correspondiente, a fin de determinar el impacto económico que tal situación conlleve.

#### **23. Artículo 28. APOYO POR ENFERMEDAD**

Las obligaciones de las entidades públicas con sus empleados, en materia de seguridad social, se limitan a afiliarlos al Sistema General de Riesgos Laborales y pagar la respectiva cotización, así como a garantizar la afiliación de estos al Sistema Integral de Seguridad Social, pagando la parte pertinente de los aportes y descontando con oportunidad la que corresponda al servidor público.

Si bien no existe ninguna obligación legal de conceder este apoyo, tampoco se observa una prohibición que le impida a la Institución otorgarlo. **Dependerá del estudio presupuestal que se realice por parte de la dependencia correspondiente, a fin de determinar el impacto económico que tal situación conlleve.**

#### **24. Artículo 29. RUTA DE ACOSO**

No se encuentra ningún reparo jurídico sobre la solicitud en cuestión. Dado que la solicitud involucra a SINTRAUD y ASEPAD, corresponderá a las organizaciones sindicales, reglamentar lo necesario para lograr la conformación de las mesas solicitadas. El documento que de allí se genere, deberá tener la revisión y aprobación de las dependencias de la Universidad que deban estar involucrados en la adopción de las políticas y/o rutas para la prevención del acoso, violencia y/o discriminación de género.

#### **25. Artículo 30. COMITÉ DE SEGUIMIENTO**

Los mecanismos de seguimiento han sido concertados por las partes, por lo que el presente artículo no requiere pronunciamiento ni análisis jurídico.



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Oficina Asesora Jurídica**

**26. Artículo 31. SOCIALIZACIÓN Y PRUBLICACIÓN DEL ACUERDO COLECTIVO**

Se replica lo establecido en el artículo 14 del Decreto 160 de 2014, conforme al cual “[l]a autoridad pública competente, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la suscripción del acta final, y con base en ésta, expedirá los actos administrativos a que haya lugar, respetando las competencias constitucionales y legales”

**27. Artículo 32. CONTINUIDAD DE BENEFICIOS CONVENCIONALES**

Efectuado el análisis jurídico respecto a la presente petición, no existe reparo alguno que merezca un pronunciamiento adicional, toda vez que, fruto de la negociación, pueden existir cambios totales o parciales respecto de acuerdos anteriormente celebrados.

**28. Artículo 33. VIGENCIA**

Se sugiere precisar el término de vigencia de los acuerdos que eventualmente se logren,

En los anteriores términos, se aspira a haber atendido su petición reiterando la disposición de esta Oficina Asesora Jurídica de brindar el acompañamiento y asesoría que la Administración requiera, desde lo jurídico, en el proceso de negociación que se inicia con el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas SINTRAUD.

Atentamente,

  
**DIANA MIREYA PARRA CARDONA**  
Jefe Oficina Asesora Jurídica

FUNCIONARIO O ASESOR	NOMBRE	FIRMA
Proyectado	Johanna Castaño González. Abogada CPS Oficina Jurídica	

