



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica

000416

OJ - _____ - 19

Bogotá, D.C., 18 de marzo de 2019

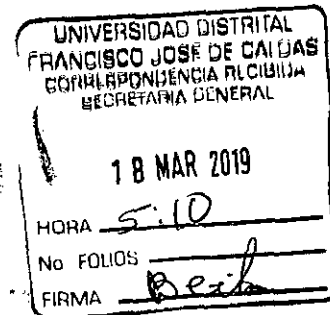
Doctor

CAMILO ANDRÉS BUSTOS PARRA

Secretario General

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

Ciudad.-



Referencia: Pliego de negociación ASEPAD-UD año 2019

Asunto: Análisis jurídico

Respetado señor Secretario:

De la manera más atenta, se atiende la solicitud a que se refiere su correo electrónico de fecha marzo 12 de 2019, en el sentido de que se presente un “análisis jurídico” del pliego de negociación presentado recientemente a la Administración de la entidad, por la Asociación Sindical de Empleados Públicos Administrativos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas (ASEPAD-UD).

1. Consideraciones generales y preliminares

Solo para contextualizar la situación, se estima útil traer una vez más a colación, en el presente escenario, algunas de las normas que, con carácter general, enmarcan las negociaciones que las entidades del Estado adelantan con las organizaciones sindicales de empleados públicos, en aras de lograr unas mejores condiciones de trabajo para estos últimos.

En aras de lograr lo anterior, viene al caso recordar, en primer lugar, que, conforme se recuerda en los considerandos del Decreto 160 de febrero 5 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*”, la negociación sindical, en el marco del Bloque de Constitucionalidad, así como de las normas internas colombianas, de carácter constitucional y legal, requiere la adopción de “*medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos*”.

Recuérdese, adicionalmente, que es el artículo quinto de la norma en cita, el que señala las materias que son y que no son negociables, a saber:

“Artículo 5°. 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".

2. Análisis jurídico sobre el contenido del pliego

Sea lo primero señalar que, hasta donde hay evidencia y corresponde al ámbito dentro del cual se realiza el presente pronunciamiento, está dada la condición de negociación a que se refiere el numeral segundo del artículo octavo del Decreto 160 de 2014, toda vez que los negociadores en representación de ASEPAD-UD fueron elegidos en asamblea estatutaria, la cual se llevó a cabo el pasado 25 de febrero de 2019.

En el mismo orden de ideas, como lo exige el numeral tercero de la norma en cita, fue allegada constancia de que el pliego de solicitudes fue adoptado en asamblea y presentado *"dentro de los dos meses siguientes a la realización de la misma"*. De lo que no existe constancia es de que, como lo prevé el numeral 4º, *ibidem*, el escrito sindical mediante el cual se presentó el pliego de negociación a la entidad haya sido copiado al Ministerio del Trabajo.

No obstante lo anterior, la recomendación respetuosa de esta oficina es que, en aras de que la negociación comience y hasta donde sea posible fluya de la mejor manera, se obvie la circunstancia anotada y como una forma de subsanar esta deficiencia, por ejemplo, en la sesión de instalación, se solicite a la representación sindical allegar la documentación que por ahora se echa de menos.

Entrando en el contenido del pliego, es necesario señalar, en relación con el parágrafo del Punto 1 (partes de la negociación), conforme al cual *"[l]as partes convienen en invitar a cada reunión a dos (2) asesores por cada una de ellas, de su libre designación, para que los acompañen en las deliberaciones..."*, que se debe dejar en libertad a las partes para hacerse acompañar, según la conveniencia y naturaleza, del punto o puntos a negociar, de los asesores que, en calidad y número, estimen.

En efecto, esto es lo que se deriva del contenido del numeral 2º del artículo 10º del Decreto 160 de 2014 (reglas de la negociación), según el cual *"[l]as partes adelantarán la negociación bajo las siguientes*



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

reglas: (...) 2. Autonomía para determinar el número de negociadores y asesores, aplicando el principio de la razonable proporcionalidad, según el ámbito de la negociación y el número de afiliados”.

En relación con el contenido de los Puntos 2 a 10, esta Oficina Asesora Jurídica se abstendrá de realizar comentario alguno, por considerar que se enmarcan dentro de las normas aceptadas aun internacionalmente, en el marco de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que, al ser ratificados por Colombia, forman parte del Bloque de Constitucionalidad y constituyen el mínimo de garantías que las entidades públicas deben ofrecer a sus servidores públicos sindicalizados para un adecuado ejercicio del derecho de asociación sindical, entre otros derechos normativamente consagrados.

No obstante lo anterior, respecto de lo previsto en el Punto 10 (descuento cuota sindical), conforme al cual, “[a] partir de la vigencia del presente acuerdo colectivo de negociación con la Universidad Distrital, la Universidad se compromete a descontar el valor 1% <sic> de la asignación básica a todos los Empleados Públicos Administrativos no Sindicalizados, con destino a nuestra Organización Sindical, esto por una única vez en ocasión al beneficio que reciben”, es necesario expresar que se avala, bajo la consideración anotada, allí mismo, de que los servidores públicos no sindicalizados se beneficiarán, en igualdad de condiciones con los sindicalizados, de los beneficios que se deriven del eventual acuerdo que se logre, conforme lo establece el Punto 2 del pliego (campo de aplicación), según el cual “[e]l Acuerdo Laboral con que se culmine la negociación, se aplicará a todos los Empleados Administrativos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”.

En el mismo orden de ideas, se recomienda tener en cuenta lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el Concepto 221 de enero 2 de 2015, según el cual “es viable que a los empleados que no se encuentran afiliados al sindicato, pero que se benefician de los acuerdos colectivos, se les pueda efectuar de su asignación mensual el descuento del 1% por nómina, con destino a las Federaciones y Confederaciones que suscribieron el acuerdo colectivo, siempre que medie autorización escrita por una sola vez (...) Si el empleado beneficiario del acuerdo sindical no autoriza el descuento de la cuota sindical por nómina, en criterio de esta Dirección Jurídica no pierde el derecho a beneficiarse y tampoco se encuentra obligado a renunciar al mencionado derecho, en aplicación del artículo 53 de la Constitución Política, según el cual los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales son irrenunciables” (La negrilla y la subraya no corresponden al texto original).

En el mismo sentido, el Punto 7 (obligatoriedad) del pliego establece que “[l]as disposiciones contenidas en el Acuerdo Laboral que se firme entre las partes, quedan incorporadas como régimen aplicable a quienes están determinados en el Punto 2 del presente Pliego de Negociación y a quienes en el futuro se afilien a la Asociación Sindical ASEPAD UD. Igualmente lo relativo al Derecho de asociación sindical se entenderá incorporado a las normas legales y los reglamentos del personal al que beneficia esta Negociación”.



a. Puntos excluidos de negociación

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, vía negociación entre la Administración de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y los representantes para el efecto de ASEPAD UD, se incluyan “*Empleados Públicos Administrativos en representación del estamento de los trabajadores ante el Consejo Superior Universitario con voz y voto, por un periodo de dos años, los cuales serán designados por elección de los Empleados Públicos Administrativos adscritos a ASEPAD UD*”, no es viable. En efecto, la integración del consejo superior de las universidades estatales está prevista en el artículo 64 de la Ley 30 de 1992.

Algo similar puede decirse respecto de la “[i]nclusión del Sindicato de Empleados Públicos Administrativos ASEPAD al comité de préstamos (vivienda y ordinarios), con voz y voto”, de que trata el numeral 2º del punto bajo análisis, por cuando la integración de dichos comités es una prerrogativa asignada al Comité Obrero Patronal, creado en la Convención Colectiva de Trabajo vigente en la entidad.

b. Puntos viables de ser negociados (análisis jurídico)

1) Punto 11: Representación cuerpos colegiados :

Respecto de la posibilidad de incluir a ASEPAD UD en el Comité de Capacitación, con voz y voto, ello es viable, en primer lugar, por corresponder al Rector de la entidad, en los términos del inciso segundo del artículo 29 del Estatuto General (Acuerdo 03 de 1997), la posibilidad de crear comités, establecer su composición y asignarles sus funciones.

Lo que sí no se estima viable es la inclusión de ASEPAD UD en el Comité Obrero Patronal, con voz y voto, como se pretende en el numeral 4º del Punto 11, por cuanto, como se sabe, el Comité Obrero Patronal es una creación de la Convención Colectiva de Trabajo vigente entre la Universidad Distrital y su sindicato de trabajadores oficiales (SINTRAUD), correspondiendo a estas partes y no a otras, definir lo relacionado con la integración del comité en cuestión.

Finalmente, para concluir este punto, la creación del “*Comité Laboral de Quejas y Reclamos en la Universidad Distrital con el fin de dirimir controversias de tipo laboral, en dicho comité tendrá representación con voz y voto un miembro de la Junta Directiva de...ASEPAD UD*”, de que trata el numeral 5º del Punto 11, no se estima necesaria, por cuanto, entre otras normas, las Resoluciones de Rectoría 450 de 2006, 652 de 2012 y 294 de 2015, prevén la existencia y funcionamiento de instancias, al interior de la entidad, con representación de la Administración y de los servidores públicos a esta vinculados, que cumplen, entre otras, la función de debatir asuntos de carácter laboral.

2) Punto 12: Estabilidad laboral



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

En relación con este punto, no se realizará mayor comentario, máxime cuando, al final del mismo, en síntesis que se comparte, se sostiene que “[l]a Universidad debe garantizarles (a sus empleados públicos administrativos) llegar a la meta deseada en las mejores condiciones humanas, laborales y económicas”; empero, respecto de lo señalado, a renglón seguido, en el sentido de que “[l]odo traslado o reubicación debe ser concertado con el empleado”, se recomienda no acceder a dicha pretensión, pues, en ejercicio del “*iud variandi*”, así como atendiendo la conveniencia institucional y las necesidades del servicio, siempre y cuando no se desmejoren las condiciones laborales, global y objetivamente consideradas, la entidad puede trasladar o reubicar a sus servidores sin contar necesariamente con su consentimiento, atendiendo el carácter de planta global de la Universidad Distrital.

3) Punto 13: Auxilio de gafas

A la luz del principio-derecho a la igualdad, consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política, jurídicamente hablando, no existe óbice para que se reconozca y pague a los empleados públicos administrativos aglutinados en ASEPAD-UD el auxilio de gafas de que trata el punto bajo análisis; pero, en este punto, la recomendación respetuosa de esta oficina es que se atienda la opinión presupuestal y financiera, de la Oficina Asesora de Planeación y Control.

4) Punto 14: Días Semana Santa

En sentido similar al expresado en relación con el punto anterior, no se ve problema en que a los miembros de ASEPAD-UD se les reconozca el descanso remunerado correspondiente a los días lunes, martes y miércoles de Semana Santa, los cuales, en caso de que deban ser laborados por necesidades del servicio, serán compensados, como actualmente se reconoce a los trabajadores oficiales vinculados a SINTRAUD.

5) Punto 15: Plan Complementario

En primer término, respecto de lo solicitado, en el sentido de que “[l]a Universidad Distrital garantizará la participación en los procesos de selección del plan complementario a todas las EPS a las que están afiliados los Empleados Públicos Administrativos de la Universidad”, es menester aclarar que actualmente la selección de la persona jurídica que ofrecerá el Plan Complementario a los empleados públicos administrativos de la entidad, se realiza mediante la modalidad de “convocatoria pública”, reglamentada en los artículos 16 y siguientes de la Resolución de Rectoría 262 de 2015, reglamentaria del Estatuto de contratación de la entidad, merced a la cual, en igualdad de condiciones, pueden presentarse todas las empresas interesadas, que cumplan con las exigencias jurídicas, financieras y técnicas de los correspondientes pliegos de condiciones.

En segundo término, en relación con lo planteado, en el sentido de que, “[e]n los casos en que excepcionalmente la empresa seleccionada del plan complementario no cubra a todos los empleados, se abonará el valor aprobado a cada empleado, previa demostración de su condición de plan adicional de salud”, es de señalar que este y otros tópicos relacionados con la cobertura del plan deberán ser debatidos



y resueltos en el proceso de construcción de los documentos previos del correspondiente proceso de selección contractual (fichas técnicas, estudios previos y demás), en el cual tiene amplia participación ASEPAD-UD.

Finalmente, frente al párrafo de este punto, conforme al cual “[e]l plan complementario tendrá prioridad, y no se aplicará o tomará como un valor correspondiente a descuento, sino que se entenderá como un valor pagado que operativamente se hace a nombre del empleado”, no es viable acceder a dicha petición, pues, legal y presupuestalmente hablando, lo relacionado con los pagos por concepto del Sistema Integral de Seguridad Social, o son descuentos al servidor público o aportes a cargo del empleador.

6) Punto 16: Política de bienestar

En relación con este punto, esta Oficina Asesora Jurídica se abstendrá de realizar comentario diferente a recordar que en la entidad existe no solo una política de bienestar, sino un Comité de Bienestar y un Centro de Bienestar Institucional, normatividad y dependencia responsables de garantizar las mejores condiciones, individuales y comunitarias, para que los integrantes de la Comunidad Universitaria puedan ejercer adecuadamente los roles a su cargo.

7) Punto 17: Días Intersemestral

Esta oficina no tiene mucho que aportar al análisis de conveniencia y viabilidad de la petición relacionada con el “reconocimiento de CINCO (5) días hábiles Intersemestrales... como reconocimiento e incentivo frente a los logros obtenidos en el cumplimiento de los objetivos del área de trabajo...”, pues, más allá de un tema jurídico, frente al cual, en principio, no se encuentra objeción, se estima que su eventual reconocimiento debe estar precedido de un análisis sobre el incremento en el bienestar de los empleados públicos administrativos frente al cumplimiento de las funciones a su cargo, y, obviamente, del impacto presupuestal que esto pueda tener en la entidad.

El mismo comentario se replica en relación con el Punto 20 (Día de natalicio), conforme al cual se solicita “[r]econocer como incentivo el día hábil de la fecha de cumpleaños de los Empleados Públicos Administrativos, si cae sábado o domingo será concertado con el jefe inmediato”.

8) Día de la Familia y Protección

Es de anotar que la norma a la que se hace referencia, por parte de ASEPAD-UD, en el punto de negociación bajo análisis, es el artículo 3º de la Ley 1857 de julio 26 de 2017, “*Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones*”, cuyo tenor literal es el siguiente:

“ARTÍCULO 3o. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

“Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a



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

las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

"El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

"PARÁGRAFO. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario".

Como puede verse, la norma resulta "optativa", respecto de la adecuación de los horarios de trabajo para que los empleados se acerquen a sus familias, y "mandatoria", en relación con la jornada semestral para que ellos compartan con sus familias, facilitando el espacio necesario. En ese orden de ideas, la recomendación de esta oficina es que, en el seno de la negociación que se adelante, se concierten las mejores condiciones en que puedan aplicarse dichas normas, incorporando en la negociación a las dependencias que sean necesarias y pertinentes, en particular, al Centro de Bienestar Institucional, así como vinculando a terceros, por ejemplo, la caja de compensación familiar con la que tenga relación la entidad.

9) Punto 19: Implementar política de facilidad para el desarrollo del trabajo

Jurídicamente, no se encuentra reparo en relación con la petición incluida en este punto, en el sentido de que se implemente *"en la Universidad la política de facilidad para el desarrollo del trabajo, para el empleado público con dificultades motoras u otras dificultades de salud que no le permitan realizar las actividades en las mismas condiciones de los demás empleados..."*, frente a lo cual, respetuosamente, se recomienda que se pida a ASEPAD-UD presentar una propuesta al respecto y dicha propuesta, de ser presentada, se integre dentro de los mecanismos que actualmente existen al interior de la Universidad, especialmente, en las áreas de seguridad y salud en el trabajo, y bienestar, tendientes a facilitar sus labores a los servidores de la entidad que tienen alguna limitación o condición especial.

En el mismo sentido y en relación con la segunda parte del punto, conforme a la cual *"la Universidad creará la comisión conformada por dos (2) miembros de la Administración, el Presidente de ASEPAD, el secretario de Relaciones laborales y Secretario de Bienestar...de...ASEPAD, el Presidente y dos miembros más que elija el comité de COPASST; con el fin de estudiar, analizar y diseñar la política de bienestar que beneficie a los empleados con diagnósticos médicos por enfermedad común o laboral, para brindarles la protección, medidas y seguridad laboral que facilite el desarrollo de su trabajo"*, mas que una consideración jurídica, amerita una consideración de conveniencia, conforme a la cual se invite respetuosamente a ASEPAD UD a hacer una propuesta concreta al respecto, la cual la Administración se comprometa a aplicar, concretamente, a través del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.



10) Punto 21: Beneficio de solidaridad y bienestar laboral

Respecto de este punto, conforme al cual “[s]e le solicita a la Universidad Distrital no realizar descuento por concepto de incapacidad mayor a 3 y menos a 181 días, por enfermedad común o general a ningún empleado público...”, no existe norma que lo prohíba, no obstante no suele suceder que en el sector público las entidades se abstengan de realizar este tipo de descuentos. Empero, más allá de lo señalado, se estima que este es un tema que debe ser analizado exclusivamente bajo la óptica presupuestal y de costos. Adicional a lo anterior, se recomienda tener en cuenta que algunos aspectos relacionados con las incapacidades médicas se encuentran reglados por los artículos 1º del Decreto 2943 de 2013 y 121 Decreto Ley 019 de 2012.

11) Punto 22: Seguro de vida colectivo

Respecto de este punto, conforme al cual “[l]a Universidad adquirirá un seguro de vida colectivo a favor de cada uno de los Empleados Públicos Administrativos, ..., que resulte del pago colectivo de una suma equivalente a doscientos (200) salarios mínimos legales vigentes por la totalidad de Empleados Públicos Administrativos de la Universidad...”, del mismo modo, no existe, en principio, reparo jurídico, bajo una óptica, como se señala en el pliego, de “protección y bienestar laboral”, mas su análisis debe enfocarse en lo presupuestal y de costos.

12) Punto 23: Capacitación y educación

Jurídicamente hablando, respecto de este punto, es necesario distinguir varios escenarios. En primer lugar y en relación con la petición consistente en que “[l]a Universidad Distrital a través de integración con otras Universidades Públicas y en procura de fortalecer (la) Institución realizará intercambio de experiencias y conocimiento mediante convenios con el fin de que los Empleados Públicos Administrativos sean más eficientes en los resultados institucionales”, ningún reparo cabe, siendo viable sugerir, respetuosamente, que se plantee a ASEPAD-UD presentar una propuesta de convenio interadministrativo, en relación con este punto, frente a la cual la Administración se comprometa, en el seno de la negociación, a tramitarla.

En lo práctico, se recomienda no acoger la petición conforme a la cual “[l]a Universidad creará una comisión conformada por (dos) 2 miembros de la Administración, el Presidente, Secretario de capacitación y comunicaciones de la Asociación de Empleados Públicos Administrativos, con el fin de reglamentar y realizar conjuntamente el procedimiento”, bajo la consideración de que, en los términos solicitados en el Punto 2, ASEPAD tendrá un (1) representante, con voz y voto, en el Comité de Capacitación, quien podrá llevar a dicho comité la propuesta de convenio de que se trata en el numeral anterior.

De otra parte, frente a lo solicitado en el sentido de que “[l]a Universidad en materia de capacitación formal no aplicará a los Empleados Públicos Administrativos límite para realizar en la Universidad cualquier estudio de posgrado”, la misma 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



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

Superior Universitario, en los términos señalados en los literales a) y b) del artículo 14 del Estatuto General (Acuerdo 03 de 1997).

En cuarto lugar, respecto de que “[l]a Universidad permitirá que los Empleados Públicos Administrativos participen en seminarios, diplomados y cursos afines, relacionados con su área profesional, lo que permitirá que actualicen sus conocimientos y los pongan en práctica en las áreas donde presten sus servicios...”, se reitera la recomendación según la cual el representante de ASEPAD-UD en el Comité de Capacitación, cuya inclusión se aconseja, en los términos solicitados en el Punto 11, lleve dicha petición a dicho comité y otras semejantes, para lo pertinente.

Finalmente, frente a la solicitud de “*inclusión de los gestores (Empleados Públicos Administrativos) de la Universidad Distrital en los programas de movilidad académica, en el marco de los convenios, redes y/o Asociaciones que promueven el intercambio de conocimientos en el hábito <sic> Nacional e Internacional, para fomentar los vínculos con otras instituciones; la Universidad Distrital garantizará el apoyo económico y el permiso respectivo para la participación de los Empleados Públicos Administrativos... (q)ue apliquen a dichas convocatorias*”, jurídicamente, nada obsta para que se establezcan este tipo de programas, dentro del respectivo plan anual de capacitación, tomando como modelo, por ejemplo, lo que ya existe frente a docentes, e invitados nacionales e internacionales, mas todo supeditado al respectivo análisis presupuestal y de costos.

13) Punto 24: Cupo especial de ingreso a programas académicos en la Universidad.

En relación con la solicitud de que “[l]a Universidad Distrital dispondrá de cupos especiales para el ingreso directo a cualquier Programa Académico de la Universidad Distrital a los Empleados Públicos Administrativos y beneficiarios...”, la misma 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).

14) Respecto del punto de “garantías sindicales”, que corresponde al Capítulo III del pliego, estima esta Oficina Asesora Jurídica que lo allí solicitado forma parte de las garantías que se requieren para el adecuado ejercicio del derecho de negociación sindical y derechos conexos, pero claramente la concesión de los beneficios solicitados (rubro presupuestal, espacios para trabajar y de divulgación, permisos remunerados, acceso a auditorios, entre otros), está supeditada a las condiciones físicas, de mobiliario y presupuestales de la institución.

15) Finalmente, respecto del contenido de los puntos 25 a 27, relacionados con el seguimiento, cumplimiento y vigencia de los acuerdos, no hay mucho que decir, pues, de una parte, los mecanismos de seguimiento serán concertados por las partes, atendiendo de un lado, sus posibilidades, y de otro, la eficacia de estos; en cuanto al cumplimiento, simplemente 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”.



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

Por último, la vigencia de los acuerdos que eventualmente se logren, debe igualmente pactarse de común acuerdo, pero, en principio, los dos (2) años propuestos por ASEPAD parecen razonables, entre otras cosas, en consideración a la inversión de tiempo y de esfuerzos, que implican estas negociaciones y la construcción de los correspondientes acuerdos. Lo que sí se recomienda es que se pacte que dichos acuerdos no tendrán próroga automática.

En los anteriores términos, se aspira a haber atendido su petición de la referencia y se aprovecha la ocasión para reiterar la disposición de esta Oficina Asesora Jurídica de brindar el acompañamiento y asesoría que la Administración de la entidad requiera, desde lo jurídico, en el proceso de negociación que se empieza con la Asociación Sindical de Empleados Públicos Administrativos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas (ASEPAD-UD).

Atentamente,

DIANA MIREYA PARRA CARDONA
Jefe Oficina Asesora Jurídica

FUNCIONARIO O ASESOR	NOMBRE	FECHA	RADICADO INTERNO/EXTERNO	FIRMA
Proyectado	Carlos David Padilla Leal, Asesor CPS OAJ	15/03/2019	1293OAJ/Correo electrónico	