



INFORME SINDHEP DEL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJADORES DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO 2017

En diciembre de 2017, las organizaciones sindicales de la Defensoría del Pueblo Sindhep, Asdep y Asemdep suscribimos con la Administración de la Entidad, el Acuerdo Colectivo del año 2017, el cual consta de 35 puntos, cada uno de los cuales constituyen importantes reivindicaciones para las trabajadoras y trabajadores de la Defensoría del Pueblo, por tanto se hace necesario conocer, apropiar y hacer exigible este Acuerdo Colectivo para que su implementación sea una realidad.

El proceso inicia el 9 de marzo de 2017 con la instalación formal de la mesa de negociación colectiva, los puntos acordados son resultado de varias jornadas de discusión de 108 solicitudes presentadas en un pliego único por parte de los tres sindicatos. Lo acordado se consigue en un contexto adverso, caracterizado por el poco margen de maniobra que el Decreto 160 de 2014¹ permite, y la escasa voluntad política de la administración actual de otorgar mejoras en las condiciones laborales. Cabe subrayar que la totalidad de las jornadas las realizamos en un ejercicio de unidad por parte de las tres organizaciones sindicales.

Así cumplimos como Comisión Negociadora de Sindhep, con la tarea asignada por la Asamblea General de febrero de 2017, el siguiente informe da cuenta del contexto jurídico, político y organizativo en el cual, como organizaciones sindicales, y en nuestro caso como Sindhep, sindicato naciente participamos por primera vez en un proceso de negociación colectiva.

¿Las reglas de la Negociación?

Se acordó que la mesa estaría conformada por doce negociadores por parte de las organizaciones sindicales, y cuatro representantes de la administración de la entidad. Cada jornada de negociación contaría con una secretaria, un moderador y un vocero único por parte de los tres sindicatos.

También se definió un acuerdo de confidencialidad, en el cual las partes acordamos no divulgar ninguna información (total o parcial) relacionada con la negociación, hasta llegar a acuerdos finales, en donde conjuntamente se emitiría un comunicado.

Antes del Acuerdo Final, la Mediación

Cómo en la etapa de arreglo directo, varias de las solicitudes presentadas por los sindicatos no se tradujeron en acuerdos, y bajo la consideración que tales puntos eran muy importantes para la garantía de nuestros derechos laborales, solicitamos ante el Ministerio del Trabajo se surtiera una etapa de mediación, tal como está previsto en el Decreto 160 de 2014. Solicitud que sólo fue respondida

¹ Norma que rige los mecanismos y asuntos que son objeto negociación entre entidades y autoridades públicas con las organizaciones sindicales de empleados públicos.



de manera favorable por Mintrabajo, cinco meses después de finalizada la etapa de arreglo directo, con la designación de un mediador. Razón por la cual, sólo hasta diciembre se surtió el proceso de mediación con los puntos de no acuerdo y finalmente, suscribir por las partes el Acuerdo Colectivo.

¿Que acordamos?

El Acuerdo Colectivo 2017, consta de 6 capítulos, sobre cada uno de los cuales al final del presente informe relatamos las discusiones allí planteadas, los argumentos presentados por los sindicatos, y las consideraciones expresadas por los representantes de la administración de la entidad, los capítulos son:

- I. Mejoramiento de condiciones de empleo y su administración.
- II. Bienestar laboral.
- III. Garantías Sindicales.
- IV. Formación y capacitación laboral.
- V. Salud ocupacional y seguridad social.
- VI. Aspectos varios.

LOS ACUERDOS SON LOS SIGUIENTES:

MEJORAMIENTO DE CONDICIONES DE EMPLEO Y SU ADMINISTRACIÓN

1. La administración y las organizaciones sindicales se comprometen a realizar gestiones desde el marco de sus competencias ante el gobierno nacional, para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en los decretos leyes 025, 026 y 027 de 2014.
2. Se acuerda iniciar en el mes de enero de 2018, la discusión del Estatuto de Carrera Administrativa, con el fin de discutir allí la inclusión del punto del derecho preferencial en el mismo.
3. La administración garantizará el cumplimiento de la Resolución 1499 de 2015 *“Por la cual se establece el procedimiento para solicitar, conferir y legalizar comisiones de servicios y/o autorizaciones de desplazamientos en la Defensoría del Pueblo”* y tomará los correctivos necesarios para ello.
4. La administración de conformidad con el presupuesto asignado garantizará el otorgamiento de los elementos y puestos de trabajo a todos los servidores para el cumplimiento de sus funciones. De igual manera se gestionará ante las autoridades competentes la consecución de los recursos necesarios para dicho fin; además, se compromete a revisar el memorando de 15 de febrero de 2016 suscrito por el secretario general, a través del cual se define la



responsabilidad de los defensores comunitarios y analistas del SAT frente al daño o pérdida de los equipos móviles que les han sido asignados para el desarrollo de sus labores.

5. La administración y las organizaciones sindicales revisarán las necesidades de la planta de personal con el fin de analizar las cargas laborales y sugerir modificaciones al respectivo manual de funciones. Ello tendrá lugar en una reunión cuya fecha será decidida durante el mes de junio de 2017. Al cabo de dicha reunión, de ser necesario, podrá fijarse una nueva fecha.
6. El Defensor del Pueblo aplicará el ordenamiento jurídico vigente con relación a la estabilidad laboral de los funcionarios que se encuentren en provisionalidad.
7. El defensor del pueblo dentro del anteproyecto de presupuesto de cada vigencia fiscal gestionará los recursos para el desarrollo de los proyectos misionales a fin de evitar la afectación de los usuarios y la interrupción en la prestación del servicio, atendiendo los principios que rigen en materia de contratación estatal.
8. Derogar o dejar sin efectos las decisiones administrativas que fijaron restricciones para empleados públicos de la Defensoría del Pueblo que con ocasión a su cargo desarrollan labores fuera de su jornada de trabajo, siempre y cuando se acredite por su superior inmediato el tiempo laborado.

SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD SOCIAL.

1. Las partes acuerdan conformar una mesa técnica de trabajo con participación de las organizaciones sindicales y la Subdirección de Gestión del Talento Humano para producir el insumo necesario a efectos de realizar el diagnóstico de riesgos que en materia de seguridad y salud en el trabajo (con énfasis en riesgo psicosocial) se exponen los servidores de la Defensoría del Pueblo, conociendo los informes rendidos por la ARL y el COPASST. La primera reunión de dicha mesa se realizará a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la terminación de la negociación.

La mesa técnica elaborará un plan de mejoramiento progresivo atendiendo los resultados del diagnóstico.

2. La Defensoría del Pueblo ofrecerá a todos sus empleados públicos cursos especializados sobre el manejo de los riesgos que se identifican en el trabajo, con énfasis en primeros auxilios, curso básico de seguridad y atención y manejo de riesgos.



3. La Defensoría del Pueblo de acuerdo a su disponibilidad fiscal a través de sus proyectos misionales entregará a los empleados públicos en misión los elementos de prevención básicos para el desarrollo de sus labores.

Así mismo, se revisará en compañía con las organizaciones sindicales, en la mesa de Seguridad Social y Seguridad y Salud en el Trabajo, la matriz elaborada por la Subdirección de Talento Humano que contiene los elementos básicos de dotación.

4. La Defensoría del Pueblo a través de la ARL capacitará a la totalidad de los empleados públicos sobre mecanismos de Atención en Crisis y de Protección Psicosocial frente a las labores de atención a víctimas y población vulnerable; personal que debe contar con la suficiente idoneidad y experticia.

5. La Administración diseñará e implementará en consulta con las organizaciones sindicales una Política de Prevención al Acoso y al Maltrato Laboral al interior de la Defensoría del Pueblo. La primera reunión se llevará a cabo dentro de los 20 días siguientes a la finalización de la negociación, en la cual se fijará un plan de trabajo.

6. En desarrollo del acuerdo No 8 del acuerdo colectivo vigente La administración en consulta con las organizaciones sindicales diseñará y pondrá en marcha una ruta de atención frente a los casos de amenazas a funcionarios y funcionarias de la Defensoría del Pueblo.

7. La administración con la participación de un miembro por cada una de las organizaciones sindicales actualizará el estudio de riesgos ocupacional de los empleados públicos de la Defensoría del Pueblo, teniendo en cuenta criterios como el enfoque diferencial.

8. La administración dentro de los 20 días siguientes a la terminación de la presente negociación socializará a las organizaciones sindicales el diagnóstico elaborado en relación a la infraestructura y condiciones de la totalidad de las sedes de la Defensoría del Pueblo en el territorio nacional, haciendo entrega de los documentos que existan y soporten el mismo.

9. El Secretario General expedirá una circular dirigida a los defensores regionales, directores nacionales, defensores delegados, subdirectores y jefes de oficina a través de la cual se exija el cumplimiento de lo establecido en la Resolución No 1499 de 2015 *Por la cual se establece el procedimiento para solicitar, conferir y legalizar comisiones de servicios y/o autorizaciones de desplazamientos en la Defensoría del Pueblo*.



BIENESTAR SOCIAL LABORAL

1. La administración se compromete a modificar la resolución No 750 de 2015, en el sentido de incluir en la conformación del Comité de Incentivos dos representantes de las organizaciones sindicales existentes, quienes tendrán voz y voto.
2. La administración se compromete a continuar realizando los trámites necesarios para garantizar el pago anticipado de viáticos a los empleados públicos que en ejercicio de la actividad misional deban realizar actividades fuera de su sede habitual de trabajo, sin perjuicios de los tramites presupuestales y de tesorería nacional.
3. La administración se compromete a promover e institucionalizar la conformación de comités de bienestar social en las distintas regionales de la Defensoría del Pueblo.
4. La administración se compromete a institucionalizar el día internacional de los derechos humanos con actividades lúdicas y culturales a nivel nacional; así mismo, ofrecerá una jornada de actividad física preventiva el último viernes de cada mes en horas de la tarde para todos los empleados públicos, siempre que no se afecte la prestación del servicio.
5. La Defensoría del Pueblo se compromete a implementar la Ley 1811 de 2016 "*Incentivos para uso de la bicicleta en Colombia*" atendiendo los términos en ella establecidos.
6. La Defensoría del Pueblo desde el nivel central dará instrucciones a los Defensores Regionales para que ante las autoridades o instancias competentes gestione el otorgamiento de espacios y dotación, para que los empleados públicos que realizan jornadas en las URI puedan desempeñar adecuadamente sus funciones.
7. La administración se compromete a cumplir lo dispuesto en la Ley 1823 de 2017, previo a la elaboración de un estudio para determinar prioridades y necesidades de las empleadas públicas de la entidad con apoyo de la delegada para los derechos de las mujeres y asuntos de género.
8. La administración se compromete a expedir un acto administrativo que regule situaciones de excepcionalidad en las comisiones de servicios.
9. El Defensor del Pueblo expedirá los actos administrativos para conceder a los representantes de los trabajadores que participen en los diferentes comités y comisiones, permiso remunerado y la consecuente descarga laboral por la respectiva sesión.



10. La administración podrá invitar a la sesiones de los comités existentes a las organizaciones sindicales para tratar temas o asuntos específicos de interés de los servidores públicos, previa solicitud de estas, quienes participen tendrán voz.

11. La administración se compromete a modificar el numeral 3 del artículo 13 A de la Resolución 550 de 2014, adicionado con el artículo 2º de la Resolución 1328 de 2015, el cual permitirá que los compensatorios por trabajar los días domingos y festivos puedan ser disfrutados dentro del último día hábil del año.

13. Con relación al descanso de fin de año la administración garantizará que los servidores públicos sin restricción alguna puedan disfrutar del mismo, incluso quienes tomen sus vacaciones en los meses de diciembre y enero, siempre y cuando compensen las horas de trabajo, en ejercicio al derecho de igualdad.

GARANTÍAS SINDICALES

1. La administración continuará garantizando el ejercicio de derecho de asociación sindical y las prerrogativas derivadas de este.

2. En desarrollo de lo establecido en el acuerdo colectivo de 2013 numeral 5 títulos VII “Condiciones sindicales”, la administración garantizará la difusión a través del correo institucional y/o carteleras existentes de las actualizaciones de las páginas y comunicados emanados de las organizaciones sindicales.

3. La administración se compromete a seguir garantizando un espacio informativo a las organizaciones sindicales en las jornadas de inducción a los trabajadores recién vinculados.

4. Las partes acuerdan conformar una comisión de seguimiento a los acuerdos alcanzados en esta negociación, la cual estará integrada por dos miembros de cada una de las organizaciones sindicales existentes; los representantes de la administración para dicho comité serán designados por el Defensor del Pueblo y el número de miembros no podrá ser superior al de las organizaciones sindicales.

5. La Defensoría del Pueblo garantizará el traslado de un (1) representante por cada organización sindical (ASDEP, ASEMDEP y SINDHEP) para participar en los comités que se determinaron en la negociación colectiva del 2017, cuando los sindicatos tengan participación en el mismo y se requiera sus asistencias.

4. La administración se compromete a adoptar un protocolo de actuación en terreno dentro de los 2 meses siguientes al depósito del acuerdo que resulte de esta negociación.



FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL

1. En cumplimiento del acuerdo colectivo vigente, la administración continuará implementando y fortaleciendo el modelo de capacitación integral dirigido a mejorar las competencias de los servidores públicos para el óptimo desempeño del empleo, el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales y el crecimiento personal y profesional del servidor, a través de recursos propios o de la suscripción de convenio interinstitucionales o de la gestión con organismos internacionales.
2. La administración continuará desarrollando jornadas de capacitación en Derechos Humanos y DIH a través de programas virtuales y presenciales en los procesos de inducción y reducción, especialmente mediante la cátedra Ciro Angarita Barón, dichos procesos serán certificados por la subdirección de gestión del Talento Humano y la Dirección Nacional de Promoción y Divulgación de DH.
3. Dentro del mes siguiente al depósito del acuerdo que surja de esta negociación la administración celebrará una reunión con todos los actores de la Entidad responsables del tema de capacitación y miembros de las organizaciones sindicales para establecer un plan de trabajo que permita la dinamización de las capacidades existentes.

BLOQUE ECONÓMICO Y PRESUPUESTAL

1. Frente a las solicitudes de tipo económico laboral, las mismas no fueron objeto de negociación en razón a la prohibición expresa contenida en el parágrafo 2 del artículo 5 del Dcto. 160 de 2014; sin embargo, la administración se compromete a cumplir con lo establecido en el acuerdo colectivo vigente y celebrado en el año 2015 sobre esta materia.

¿Cómo se implementará y se hará seguimiento al cumplimiento del Acuerdo Colectivo 2017?

Si bien la tarea de hacer exigible el Acuerdo Colectivo es de todas las personas que laboramos en la entidad, el mecanismo definido fue la conformación de un Comité de Seguimiento compuesto por:

- Representantes de la administración designados por el Defensor del Pueblo, cuyo número no podrá ser superior al de las organizaciones sindicales.



- Dos (2) miembros de cada una de las organizaciones sindicales que suscribieron el convenio (ASDEP, ASEMDEP y SINDHEP).

El Comité de Seguimiento se reunirá ordinariamente una vez por semestre, y extraordinariamente a solicitud escrita de cualquiera de las partes.

¿Hasta cuándo va el Acuerdo Colectivo 2017?

Si bien se definió que el presente acuerdo, tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir de la suscripción del acta final, es decir el 29 de diciembre de 2017. Por principio de progresividad y no regresividad desde un enfoque de derechos humanos, las reivindicaciones alcanzadas, son para el disfrute en adelante para quienes trabajamos en la entidad.

Vamos ahora a hacer un recuento del contexto en el cual se desarrolló la negociación colectiva, las circunstancias que rodearon el ejercicio y sus particularidades, la cual constituye nuestra primera experiencia de negociación como Sindicato, y de cuyo proceso quedan muchas lecciones aprendidas que servirán para las negociaciones futuras, que supone retos enormes. Así que vamos a relatar los contextos en los cuales se desarrolló el ejercicio.

Contexto Jurídico y de Derechos

El marco normativo que rige una negociación, como ya lo mencionamos es el Decreto 160 de 2014, que define lo que es materia de negociación de los empleados estatales. Pero desde nuestro ejercicio sindical organizado, los derechos que nos permiten estar como Sindhép, es el Derecho de Asociación Sindical, que tiene vigencia en nuestro país a partir de la expedición de la Ley 83 del 23 de julio de 1931, primer estatuto expedido en Colombia para regular la actividad sindical; y constituyó en su momento uno de los más grandes avances legislativos de la historia en materia laboral, pues se anticipó en varios lustros a la noción y a la protección que del Derecho de Asociación y la Libertad Sindical consagrados en 1948 y 1949 los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); igual que las Naciones Unidas en 1948 con la Declaración Universal de los Derechos del Hombre.

La Constitución Nacional de 1991, en su artículo 39, define como Derecho fundamental que los trabajadores y empleadores tenemos derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado; y que su reconocimiento jurídico se produce con la simple inscripción del acta de constitución en el Ministerio de Protección Social, ahora Ministerio del Trabajo. La negociación colectiva también es un Derecho Constitucional, que en su artículo 55, garantiza este derecho para regular las relaciones laborales, y señala que **es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo**. Seguidamente, en el artículo **56 garantiza el derecho de huelga**, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. En cuanto a la legislación propiamente dicha, este derecho se consagró en la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT.



Al respecto, la Corte Constitucional ha enseñado que *el alcance del derecho de negociación colectiva, puede ser limitado por el Estado*, al tiempo que reconoce que los convenios internacionales 87 y 98 de la OIT hacen parte del ordenamiento interno en virtud del Bloque de Constitucionalidad², pero afirma lo contrario respecto del Convenio OIT 184, tal como se extrae de la Sentencia **C-063/08**, en los siguientes términos:

El alcance del derecho de negociación colectiva, lo ha señalado esta Corporación con base en lo dispuesto en el artículo 2º. del Convenio 154 de la OIT, en el cual se hace referencia a la negociación colectiva como un concepto genérico que alude a las negociaciones que tengan lugar entre un empleador, grupo de empleadores u organización de empleadores con una o varias organizaciones de trabajadores, con el propósito de fijar las condiciones que habrán de regir el trabajo y el empleo, o con el fin de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores a través de las diferentes organizaciones de unos y otros. El derecho de negociación colectiva no se limita a la presentación de los pliegos de peticiones y a las convenciones colectivas, sino que incluye todas las formas de negociación que se den entre trabajadores y empleadores y que tengan el fin de regular las condiciones del trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes involucradas en el conflicto económico laboral, la garantía de que los representantes de unos y otros sean oídos y atendidos, así como la consolidación de la justicia social en las relaciones que se den entre los empleadores y los trabajadores.

Las limitaciones a los derechos de sindicalización y de negociación colectiva podrán ser justificadas en cuanto busquen proteger bienes constitucionalmente relevantes como la prevalencia del interés general, el cumplimiento de los objetivos trazados por la política económica y social del Estado, la estabilidad macroeconómica y la función social de las empresas, entre otros.

CONVENIOS 87 Y 98 DE LA OIT SOBRE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA- que hacen parte del bloque de constitucionalidad.

El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (num. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (num. 98) forman parte del bloque de constitucionalidad en cuanto se refieren a derechos

² **El Marco normativo del Bloque de Constitucionalidad:** Son seis los artículos de la Carta que definen los parámetros de adopción de las normas internacionales en el orden interno: a) El artículo 9º, el cual reconoce que las relaciones exteriores del Estado se fundamentan en la soberanía nacional, en el respeto por la autodeterminación de los pueblos y en el reconocimiento de los principios del derecho internacional aceptados por Colombia; b) El artículo 93, según el cual “Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.” c) El artículo 94, que establece que “La enunciación de los derechos y garantías contenidos en la Constitución y en los convenios internacionales vigentes, no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona humana, no figuren expresamente en ellos.” d) El artículo 214 que al regular los estados de excepción dice en su numeral 2: “No podrán suspenderse los derechos humanos ni las libertades fundamentales. En todo caso se respetarán las reglas del derecho internacional humanitario.” e) El artículo 53 que preceptúa: “Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna”, y f) El artículo 102 que dice en su inciso 2 que “Los límites señalados en la forma prevista por esta Constitución, solo podrán modificarse en virtud de tratados aprobados por el Congreso, debidamente ratificados por el presidente de la república”.



humanos fundamentales en el trabajo como la libertad sindical y la aplicación de los principios de derechos de sindicalización colectiva.

CONVENIO 154 DE LA OIT SOBRE EL FOMENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA-No hace parte del bloque de constitucionalidad ni en sentido estricto ni en sentido lato.

En relación con el derecho de negociación colectiva, cabe mencionar el Convenio num. 154 de la OIT, sobre el fomento de la misma de manera libre y voluntaria, Convenio sobre el que la Corte ha considerado que no cabe duda que hace parte de la legislación interna, tanto a la luz del artículo 53 constitucional, como por haber sido aprobado por medio de la Ley 524 de 1999, **sin embargo, hasta la fecha esta Corporación no ha declarado que haga parte integrante del bloque de constitucionalidad ni en sentido estricto ni en sentido lato.** En la sentencia C-161 de 2000 en la cual se examinó la exequibilidad del Convenio 154 y de su ley aprobatoria no hubo un pronunciamiento de esta Corporación, y sentencias posteriores en las cuales se ha hecho alusión al mismo tampoco han dilucidado el extremo en cuestión”.

Así las cosas, y amparado en el poder de limitación al derecho de negociación sindical ya indicado, se expidió por parte del gobierno nacional el Decreto 160 de 2014 “Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997” la cual como se mencionó, aprobó el Convenio 151 de la OIT y **regló todo lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos**³.

Regula entre otros aspectos los siguientes:

1. **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**

³ Artículo 1 del Decreto 160 de 2014, **Objeto**, “El presente Decreto tiene por objeto regular el procedimiento para la negociación exclusivamente de las condiciones de empleo, entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos”.



única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República⁴.

2. **Artículo 11°. Términos y etapas de la negociación.**

(...) 4. **La negociación se desarrollará durante un período inicial de veinte (20) días hábiles, prorrogables, de mutuo acuerdo, hasta por otros veinte (20) días hábiles.**

5. **Si vencido el término inicial para la negociación y su prórroga no hubiere acuerdo o éste solo fuere parcial, las partes dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, podrán convenir en acudir a un mediador designado por ellas. El Ministerio del Trabajo reglamentará la designación del mediador cuando no haya acuerdo sobre su nombre.**

Como queda claro, las estipulaciones antes referidas efectivamente resultan una gran limitante en el ejercicio de negociación.

Contexto de la Defensoría de Pueblo

La Entidad se enfrenta a un panorama con los enormes retos que se derivan de la implementación de los acuerdos de la Habana, con un deterioro patrimonial severo, tanto por la reducción presupuestal como por las decisiones administrativas lesivas (compra edificios viejos y en pésimo estado, obras retrasadas y trasteos excesivos, entre otros) que se replican en el Estado y traducen en reflejo de las solicitudes de reivindicación de los Derechos de las centrales de trabajadores mayoritarias en la MESA NACIONAL SINDICAL⁵, sobre todo en cuanto al tema salarial, lo que significa que a la situación le subyace un problema estructural.

De manera general, se identifican también situaciones asociadas a la problemática, tales como: 1. la recién sancionada Ley 1819 de 2016 “Reforma Tributaria Integral” con la que se aumentaron los costos de vida en al menos el 3% extra por el IVA, 2. el aumento de la Tasa Representativa del Mercado – TRM – (dólar) y 3. la necesidad de inyección presupuestal que requerirá el pos acuerdo en sectores fundamentales para el bienestar social, so pena de la profundización de las brechas existentes y el conflicto.

En cuanto a la situación laboral general, la Defensoría enfrenta graves situaciones de maltrato laboral, hacinamiento, condiciones de insalubridad en el trabajo, tercerización laboral e incertidumbre frente a los *Derechos laborales de los trabajadores*, aunado a una debilidad manifiesta de los compañeros tanto de Carrera Administrativa, Provisionalidad y contratistas frente a las condiciones análogas en otras Entidades del Estado⁶.

⁴ En el marco de la negociación, este punto resulta una gran debilidad porque da lugar a los argumentos sistemáticos de la Administración de: “*no poder negociar nada que afecte de manera directa el presupuesto, toda vez que la ley les impide comprometer el presupuesto Nacional*”.

⁵ COMUNICADO No 2 MESA DE NEGOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL ESTADO CON EL GOBIERNO NACIONAL 28 de marzo de 2017: <https://sunet.co/es/noticias/comunicado-no-2-mesa-de-negociacion-de-trabajadores-del-estado-con-el-gobierno-nacional>

⁶ Informe sobre Encuesta realizada por Sindhep y presentado a la Asamblea Nacional de Afiliados 2017. Los temas aquí mencionados, ameritan estudios y análisis más profundos que lo que de manera enunciativa se relata, sin embargo su tratamiento excede el alcance del presente informe. En cuanto a la carrera administrativa no se reconoce por ejemplo: el derecho preferente al encargo, frente a los provisionales y en general: no se tienen condiciones claras para traslados, ascensos, etc.,



Contexto político

Por otro lado, frente a la posición de SINDHEP en la mesa, y la de los trabajadores representados en general, se evidenció fortaleza política desde su inicio, sobre todo por la decisión política de actuar coordinadamente y en unión con las otras organizaciones sindicales de la Defensoría del Pueblo, unidad que en efecto se mantuvo a lo largo de la discusión e incluso hasta el momento de la solicitud de mediación ante el Ministerio de Trabajo.

Inicialmente se previó un ejercicio que comprendiera solo los primeros 20 días programados, sin embargo la mesa tuvo una duración mayor⁷, por haberse presentado suspensión y por haberse hecho uso de la prórroga y la mediación, con relación al tiempo que fija numeral 4 del artículo 11 del Decreto 160 de 2014, lo anterior a razón de las dificultades propias de las condiciones y garantías para la negociación.

Desarrollo de la Negociación

La mesa de negociación contó con algunos hechos previos que vale la pena mencionar *grosso modo*, a saber:

- a. En Asamblea General o Nacional de Afiliados celebrada los días 16 y 17 de febrero de 2017 en la que a partir de un informe presentado sobre los resultados de una Encuesta y a través de Mesas de Trabajo, los miembros de Sindhep perfilaron lo que sería el pliego de peticiones para la Negociación Colectiva, así como los criterios para la misma y la conformación del Equipo Negociador, dicho Pliego sería llevado a la Concertación con las demás Organizaciones Sindicales existentes en la Defensoría del Pueblo.
- b. Reunión de los negociadores de las tres organizaciones sindicales de la Defensoría del Pueblo, SINDHEP, ASDEP Y ASEMDEP, en la cual se ACORDÓ la presentación de un PLIEGO UNIFICADO de solicitudes y reivindicaciones laborales, el cual contenía la totalidad de las peticiones recogidas en el ejercicio participativo de todas y cada una de las organizaciones, de forma que se garantizara la representación del sentir de las bases. (En dicho ejercicio se hizo lectura total de las peticiones, se analizaron las peticiones semejantes, se revisaron marcos normativos, y se consolidó el documento final que fuese llevado a la mesa con 108 solicitudes).

En tal reunión, y propuesto por SINDHEP, se acordó que junto con la radicación del pliego, se hiciera la solicitud formal a la Administración para que al momento de la instalación de la mesa, se fijara fecha para una **SESIÓN DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLIEGO COLECTIVO 2013-2015** vigente, la cual además se debía contar por fuera del tiempo consagrado para la negociación y su prórroga.

- c. El día 9 de marzo de 2017 se llevó a cabo la reunión de instalación formal de la mesa de negociación, en la cual aparte de definir las condiciones en las cuales

y en el caso de la Defensoría pública: esta no se reconoce como trabajadora de la Defensoría del pueblo por tener una vinculación contractual al margen del contrato laboral formal.

⁷ La Mesa se suspendió por la Semana Santa y un par de veces para Consultas precisas al Defensor.



se adelantaría la negociación (lugar, horario, número de negociadores, etc.)⁸, se dio cumplimiento a la sesión de verificación. (Anexo 1).

Cabe resaltar que de manera especial se consideró el orden en el cual se atenderían las solicitudes plasmadas en el pliego unificado, toda vez que en cuanto se trató el tema del Estatuto de Carrera de la Defensoría del Pueblo en la sesión de verificación, la respuesta negativa de la administración, generó alertas en las organizaciones, no solo por las graves consideraciones en contra de los derechos de los trabajadores que se **pretenden omitir**⁹, sino porque resultó ser un indicador de la posición de la administración frente a los trabajadores. Esto porque si no se reconoce al interior de la Entidad lo que está estipulado en la ley y la jurisprudencia en términos del mérito para el acceso a los cargos públicos, al menos respecto de los compañeros de carrera administrativa, quienes tienen el mayor amparo legal en el ordenamiento nacional, solo se pueden esperar conductas menos garantistas frente a aquellos compañeros en situaciones laborales distintas, como el caso de las provisionalidades e incluso los contratistas.

Discusión del pliego

El día catorce (14) de marzo de 2017, en el auditorio del bloque “C” de la sede de la Defensoría del Pueblo, ubicada en la calle 55 No 10-32 de la ciudad de Bogotá, se dio inicio a la negociación del pliego de solicitudes presentado por las organizaciones sindicales ASDEP, SINDHEP y ASEMDEP tal como fue acordado en la reunión de instalación de mesa de negociación celebrada el día nueve (9) del citado mes y año.

La duración total del ejercicio de negociación en la mesa fue de 20 días iniciales y 20 días de prórroga, de acuerdo a lo ordenado por el Decreto 160 de 2014 y culminó con el Acta de finalización y mediación de 26 de mayo de 2017. (anexo 4)

En el pliego unificado se llevaron ante la administración 108 solicitudes, de las cuales, entre otras cosas, **18** consistieron en **PROPUESTAS ESPECÍFICAS CON RELACIÓN A LOS PAG** (Profesionales Administrativos y de Gestión), **14** con temas relacionados con el Estatuto de carrera, y contratistas, **y 11** con los trabajadores vinculados a través de contrato de prestación de servicios que desempeñan la función de defensores públicos, solicitudes que la Administración se negó a discutir en virtud del amparo normativo, por tratarse de: a. un tema del Estatuto de Carrera Administrativa que está en construcción, b. por No considerar a los contratistas como trabajadores de la Defensoría toda vez que No están vinculados a la planta de personal, y c. Por la necesidad de una adición presupuestal para solucionar los problemas del funcionamiento de la Entidad.

De lo anterior, se extrae que solo 83 puntos fueron los que la Administración accedió a negociar, bajo el condicionante de no poder decidir ni definir sobre los temas que incidieran en lo presupuestal, materializando la clara limitación al derecho de negociación sindical en virtud de la Ley.

⁸ “El horario definido fue de martes a jueves de 3:00 a 6:00 pm, en el Bloque C sede Chapinero.

⁹ La administración se niega a incluir en el Estatuto de Carrera, el Derecho Preferente al Encargo de los trabajadores de la carrera administrativa. A modo de analogía, este si es reconocido por otras entidades como la Fiscalía General de la Nación, La Rama Judicial, entre otras)



Vale resaltar también, que la administración planteó en contravía de las potencialidades que una mesa negociación reviste para tramitar de manera expedita y resuelta los conflictos laborales, que las organizaciones podían acudir cuando así lo consideraran a las vías administrativas y judiciales, si se consideraba que había vulneraciones a la Ley, como en el caso de la configuración del “contrato realidad”¹⁰ respecto de los contratistas que cumplen funciones permanentes en la Entidad. En todo caso las posiciones no se modificaron a pesar de los argumentos, técnicos y jurídicos, lo que demuestra la desigualdad en las partes negociadoras, pues el capricho y la interpretación acomodada supera la lógica, la razón y la Ley.

A continuación, las notas relevantes de la discusión, con una breve identificación de alguno o algunos de los acuerdos a los que se llegó y que se consideran ilustrativos de lo debatido. Lo que a continuación se describe se puede detallar en el contenido de las Actas donde se intervino por parte de la organización y se dejó constancia (anexo 3), así como en la propia acta final (anexo 4) que serviría de fundamento para la solicitud de mediación ante el Ministerio del Trabajo.

1. Con relación al Capítulo de derechos de carrera, planta de personal, escalafón, contratistas y salarios.

Al respecto se discutió primordialmente sobre la implementación de las fases restantes de la reestructuración de la Defensoría del Pueblo, y cómo esa apertura de cargos debería hacerse en el marco de un Estatuto de Carrera sólido y garantista de los derechos de los compañeros de carrera administrativa, pues desde lo normativo la analogía enseña que al tenerse un referente de protección se debe propender a él en casos semejantes a falta de normatividad especial aplicable. Lo cual sería una victoria para los provisionales y los contratistas de manera subsidiaria.

El punto más álgido de la discusión consistió en la EXIGENCIA que hicieron las organizaciones sindicales para que se reconociera en el Estatuto de Carrera Administrativa el derecho preferente al encargo, el cual consiste básicamente en que las personas de carrera que se encuentren en la entidad y llenan los requisitos para el acceso a un cargo de superior jerarquía que se oferta, **tienen derecho a ser considerados de manera prevalente**, y en ese orden de forma subsidiaria los provisionales, aplicando los criterios de mérito que deben irradiar la función pública. Esto como ya se ha dicho se encuentra reconocido en otras entidades del Estado, sin embargo, la respuesta de la Administración es negativa, argumentando que el señor Defensor no pretende ceder su poder discrecional para los nombramientos. Igualmente la administración decidió tratar el tema en los espacios de trabajo destinados a discutir el Proyecto de Estatuto de Carrera¹¹.

Se trajo a la mesa también la situación de los contratistas, sobre todo en el caso de aquellos que prestan funciones permanentes de la misión de la Defensoría del Pueblo

¹⁰ Hace referencia a un principio del derecho laboral enseña que: a pesar de que se estipule una forma contractual diferente entre las partes, si se prueban tres elementos concurrentes a la relación consistentes en una relación subordinante, una remuneración y la prestación de un servicio personal, entonces se configura una relación laboral propiamente dicha.

¹¹ Las organizaciones se comprometieron enviar el escrito de las observaciones al “Proyecto de Estatuto de Carrera Administrativa de la Defensoría del Pueblo”, dicho compromiso fue agotado por SINDHEP.



lo que configura una evidente evasión de sus obligaciones laborales y el incumplimiento de la ley y la jurisprudencia (Sentencia C 614 de 2009).

Este panorama es igual de desalentador respecto del cumplimiento de los presupuestos del Trabajo Decente, el Convenio 151 de la OIT y las recomendaciones para eliminar la tercerización laboral, y las plantas de trabajadores paralelas. Ante el argumento de las organizaciones sindicales, la Administración señaló *nuevamente* que para eso existían los recursos y acciones administrativas y legales que podían ser desplegadas por quien encontrara el mérito para hacerlo.

En cuanto a los contratistas de la Defensoría Pública, nuevamente resulta ser una ley la que limita sus posibilidades de reivindicación, pues es el propio **Artículo 26 de la Ley 941 de 2005 el que señala:**

*“Definición de los defensores públicos. **Son los abogados vinculados** al servicio de Defensoría Pública que administra la Defensoría del Pueblo, previo el cumplimiento de los requisitos, **mediante la figura del contrato de prestación de servicios profesionales**, para proveer la asistencia técnica y la representación judicial en favor de aquellas personas que se encuentren en las condiciones previstas en el artículo 2° de la presente ley, de acuerdo con las normas previstas en el Estatuto de Contratación Estatal.*

Los contratos de prestación de servicios profesionales especializados podrán suscribirse con cláusula de exclusividad y no dará lugar en ningún caso a vinculación laboral con la Institución”.

En consecuencia la Administración se negó a incorporar las peticiones en la mesa de negociación, por lo anterior se acordó que:

“La Administración y las organizaciones sindicales se comprometen a realizar gestiones desde el marco de sus competencias ante el Gobierno Nacional, para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en los decretos leyes 025, 026 y 027 de 2014.”

Con el propósito de incidir en estos temas de cara a la implementación de las fases restantes de la reestructuración.

2. Con relación al capítulo de mejoramiento de condiciones de empleo y su administración: PROPUESTAS ESPECÍFICAS CON RELACIÓN A LOS PAG (Profesionales Administrativos y de Gestión).

En este capítulo especial, la discusión fue un poco más especializada atendiendo a las particulares condiciones de los PAG, se argumentó que Los Profesionales Administrativos y de Gestión Unidades del Sistema Penal Acusatorio de Bogotá y otros, rotan mensualmente por las Unidades de Reacción Inmediata y el Complejo Judicial de Paloqueño (En el caso de Bogotá), prestando atención y seguimiento respecto del desarrollo de las jornadas de atención de los defensores públicos de turno en tales establecimientos judiciales, respondiendo solicitudes incluso los treinta (30) días del mes de 6:00AM a 10:00PM y en algunos casos, las 24 horas.

Lo anterior implica la coordinación a distancia, del servicio de Defensoría pública por parte de los Profesionales Administrativos y de Gestión, que garantice la oportuna y eficiente prestación del mismo, pero dicha Coordinación afecta jornadas no laborables de los Profesionales Administrativos y de Gestión, quienes, desde sus teléfonos celulares, particulares, atienden y resuelven los requerimientos del servicio de Defensoría Pública, por lo que requeriría unos cambios fundamentales en la forma como



se está adelantando las actividades. Sin embargo, en este tema no se llegó a acuerdos sustanciales, salvo la conminación a los regionales para la adecuación de espacios en las URI para el uso de los trabajadores de la Defensoría. *La mayoría de las situaciones descritas no encontraron recibo ni solución por parte de la Administración.*

La discusión en este sentido redundó en conminar a la administración para que adoptara, en clave de derechos, los presupuestos del concepto de *Trabajo Decente*, sin embargo se percibió que los argumentos no son el problema, sino por el contrario el mayor obstáculo para los derechos de los trabajadores lo constituye la *voluntad política* de la Administración, que lleva al plano del favor y beneplácito del poder discrecional del Defensor, lo que debería ser mandatorio, como el tema del mérito en la elección del personal o la asignación preferente de beneficios e incentivos. Así mismo se identificó que es necesario trabajar en aras de redefinir el concepto que se tiene del trabajador porque se entiende el bienestar como un gasto y no como una inversión.

Resultó particularmente paradójico que mientras para el bienestar laboral de toda la planta de trabajadores de la Defensoría se tuviera un presupuesto de escasos cinco millones de pesos \$ 5.000.000, algunos contratos de asesores del Despacho del Defensor en los últimos meses superaran hasta 30 veces esta suma. En este sentido se exigió a la administración que explicará cuáles eran los criterios de la austeridad institucional, pues quienes parecen soportar todo el peso de la falta de presupuesto son los trabajadores y en todo caso no sus directivos ni asesores. Ante este argumento se negaron a responder insinuando que el reclamo era un insulto a la dignidad del Defensor, sin embargo ante la pregunta por la dignidad de los trabajadores, no se respondió nada en absoluto salvo que se estaba buscando una adición presupuestal.

En la misma línea y como ya era previsible, cuando se solicitó a la Administración que: ante las graves condiciones de austeridad, que precisamente servían de argumento para el estado de las condiciones laborales de los trabajadores de la Defensoría, sobre todo en el ámbito regional, se garantizara como mensaje de compromiso de la Administración que el nivel directivo no fuera beneficiario de viáticos, toda vez que ganan casi 20 millones de pesos al mes, la respuesta por su puesto fue una *rotunda negativa*.

En cuanto al propósito de erradicar las evidencias de maltrato laboral, se conminó a la manifestación clara de su propósito en ese sentido, por lo que se acordó:

“La Administración diseñará e implementará en consulta con las organizaciones sindicales una política de prevención al acoso y al maltrato laboral al interior de la defensoría del pueblo. La primera reunión se llevará a cabo 20 días siguientes a la finalización de la negociación y en esta se fijará un plan de trabajo”.

Aquí también se trató el tema de los incentivos al trabajo, los cuales hacen parte de la discrecionalidad del Defensor, y sobre los cuales persiste una sensación de clientelismo frente a su acceso, en este sentido se acordó:

“Modificar la Resolución 750 de 2015 que rige hoy para el comité de incentivos, con la inclusión de 2 representantes de las organizaciones sindicales”.



3. Con relación a las Garantías Sindicales

En este tema la administración, salvo algunos casos en alguna regional y delegada donde no se comprendió muy bien el alcance fundamental del Derecho a la Negociación Sindical, tuvo comportamientos acorde con las garantías para el ejercicio. Cabe resaltar que tales garantías se ciñen en estricto a lo definido en el Decreto 160 de 2014, porque en sentido amplio el simple hecho de poderse sentar a decir: *¡no puedo negociar eso, no hay plata, y si así lo consideran demanden!*, en efecto representan claras señales de la ausencia de garantías para la negociación como problema estructural del ejercicio sindical de los servidores públicos en el país. De todos modos se acordó que:

“La Administración continuará garantizando el ejercicio de derechos de asociación sindical y las prerrogativas derivadas de este.”

Sin embargo y precisamente atendiendo a la falta de observancia de los derechos humanos que se evidencia tanto por parte de algunos directivos y funcionarios, lo cual resulta mucho más grave con relación al respeto de los derechos sindicales, en lo que se denominó “la falta de promulgación y promoción de uno de los DESC¹²” (derechos laborales). Se exhortó el ejercicio de promoción y divulgación de derechos como estrategia para erradicar las prácticas de señalamiento y estigmatización del ejercicio de defensa de los derechos de los trabajadores. Así se acordó que:

“En desarrollo de lo establecido en el acuerdo colectivo 2013 numeral 5 Título VII condiciones sindicales, la administración garantizará la difusión a través del correo institucional de las actualizaciones de las páginas y comunicados emanados de las organizaciones sindicales”

Y “dentro del mes siguiente al depósito del acuerdo que surta de esta negociación, la administración celebrará reunión con todos los actores de la entidad responsables del tema de capacitación y miembros de las organizaciones sindicales para establecer un plan de trabajo que permita dinamizar las capacidades existentes”

“La Administración incluirá dentro de la programación de inducción a los trabajadores recién vinculados, a las organización sindical presente sus puntos de vista sobre sindicalización, derecho de asociación, formación profesional, los deberes y derechos de los trabajadores”.

4. Con relación a Formación y Capacitación Laboral

En este capítulo, los argumentos de austeridad y falta de presupuesto fueron realmente obstinados, sin embargo, al lograrse la participación de las organizaciones en el nuevo *Comité Paritario de Incentivos*, se podrá hacer un ejercicio de control y seguimiento al acceso de los mismos:

“En cumplimiento del Acuerdo Colectivo vigente, la administración continuará implementando y fortaleciendo el modelo de capacitación integral para mejorar las competencias de los servidores públicos para el óptimo desempeño del empleo, el cumplimiento de la admisión y los objetivos institucionales y el crecimiento personal y

¹² Derechos Económicos, Sociales y Culturales.



profesional del servidor, a través de recursos propios o de la suscripción de convenios interinstitucionales o de la gestión con organismos internacionales”.

Como salida a la reiteración de la falta de presupuesto, se propuso por parte de SINDHEP, que se reconociera que el mayor valor agregado de la Entidad son sus trabajadores y por lo tanto se pueden hacer procesos de capacitación con el conocimiento que ellos ostentan, para lo cual sólo se requeriría de la voluntad política de la Administración, sobre todo porque la Defensoría es un excelente generador de información, que además tiene un papel crucial en la implementación de los Acuerdos de Paz, en ese sentido se acordó.

“Reunión en el mes siguiente con promoción y divulgación y las partes interesadas para activar el tema de generación de conocimiento y capacidades a nivel institucional con la propia información generada por la defensoría”.

5. Con relación a Salud Ocupacional y Seguridad Social

En este título se trataron básicamente los temas referidos a los análisis de riesgo que hacen las ARL a los trabajadores de la Defensoría, porque en términos generales no corresponden con las realidades del trabajo desarrollado, al respecto se acordó:

“Las partes acuerdan conformar una mesa técnica de trabajo con participación las organizaciones sindicales y la Subdirección de Gestión del Talento Humano para producir insumos necesarios a efectos de realizar un diagnóstico de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo (con énfasis en riesgo psicosocial)”

Y “la defensoría del pueblo a través de las ARL capacitará a la totalidad de los empleados públicos sobre mecanismo de atención en crisis y protección psicosocial frente a las labores de atención a víctimas y población vulnerable.

Una vez agotados los puntos sobre los que se accedió a discutir y vencido el término para la negociación, se procedió al levantamiento y firma del acta de finalización y mediación del 26 de mayo de 2017, la cual finalmente contuvo los acuerdos en 6 títulos, uno más de los propuestos toda vez que como se explicó, se constituyó el denominado Bloque Económico y presupuestal atendiendo a las consideraciones ampliamente expuestas.

1. Garantías Sindicales
2. Formación y capacitación laboral
3. Bloque económico y presupuestal
4. Salud ocupacional y seguridad social
5. Mejoramiento de las condiciones de empleo y su administración
6. Bienestar social laboral

¿Por qué solicitamos Mediación ante el Ministerio del Trabajo?

La determinación de acudir a la instancia de la mediación se fundamenta en el gran número de desacuerdos que se consideran esenciales para garantizar las condiciones dignas de trabajo al interior de la Entidad y en últimas porque de esto depende la sostenibilidad de la misión defensorial. De tal suerte se decidió solicitar la Mediación ante el Ministerio del Trabajo en virtud de lo estipulado por el Decreto 160 de 2014,



dicha solicitud fue promovida por SINDHEP, acompañada por las otras organizaciones sindicales y vertido en el acta de finalización.

El 12 de diciembre de 2017 culminó el proceso de mediación y con ella el proceso de negociación entre los sindicatos y la Administración, luego de seis meses de haber quedado en suspensión el proceso de construcción de Acuerdo Colectivo de Trabajadoras y Trabajadores del Defensoría del Pueblo, ante la lentitud del Ministerio de Trabajo de designar un mediador, tardanza que afectó nuestros derechos, pero además, que frente a tal situación de demora la propuesta que nos hace el Secretario General en una reunión es la que desistamos de nuestra solicitud, propuesta que no consideramos pertinente, atendiendo a que es uno de los pocos mecanismos contenidos en el Decreto 160 de 2014, es la mediación frente a la negativa de solicitudes que consideramos justas en perspectiva de la garantía de nuestros derechos.

Finalmente, el proceso de negociación resultó ser un ejercicio importante, como escenario de lucha por nuestras reivindicaciones laborales, por conocer las posturas de la actual administración, pero también para expresar nuestras necesidades, desacuerdos y lo que consideramos injusto de las actuaciones y decisiones de la actual administración. Queda en sus manos este Acuerdo Colectivo de 2018, como una herramienta más para la defensa y exigibilidad de nuestros derechos como defensoras y defensores de derechos humanos, y como posibilidad de mejorar las condiciones en las cuales desarrollamos la importante tarea cotidiana de defender los derechos de los colombianos, eso permite que la tarea misional encomendada por la Constitución del 91, la cumplamos en condiciones justas y adecuadas.