ACUERDO COLECTIVO
ENTRE EL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE LA RAMA JUDICIAL – 2023-2024

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Decreto 160 de 2014[1], se suscribe el presente Acuerdo Colectivo de la siguiente manera:

1. **LUGAR Y FECHA:** Bogotá D.C., 17 de octubre de 2023

2. **LAS PARTES Y SUS REPRESENTANTES:** En cumplimiento del Decreto 160 de 2014, especialmente en lo dispuesto en su artículo 13, y en concordancia con lo consagrado en la Ley 411 de 1997, aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, siendo las 4:00 p.m., se reunieron el presidente del Consejo Superior de la Judicatura, doctor AURELIO ENRIQUE RODRÍGUEZ GUZMÁN, la directora ejecutiva de Administración Judicial, doctora NASLLY RAQUEL RAMOS CAMACHO, y los representantes de las organizaciones sindicales, ASOJUDICIALES, ASOJUSUR S.I., ASONAL JUDICIAL, ASONAL JUDICIAL S.I., SEMJUD, SINTRADESAJ y SINTRANIVELAR COMUNEROS, a efectos de suscribir el presente Acuerdo Colectivo, en los siguientes términos:

3. **TEXTO ACORDADO:**

PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO POR ASOJUDICIALES, ASOJUSUR S.I., ASONAL JUDICIAL, ASONAL JUDICIAL S.I., SEMJUD, SINTRADESAJ y SINTRANIVELAR COMUNEROS AL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA PARA CONCERTAR LAS CONDICIONES DE EMPLEO Y LAS RELACIONES ENTRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y LAS ENTIDADES Y AUTORIDADES PÚBLICAS COMPETENTES, PARA LA VIGENCIA DEL BIENIO 2023-2024.

---

[1] Decreto 160 de 2014 - "*Artículo 13. Acuerdo colectivo. El acuerdo colectivo contendrá lo siguiente: 1. Lugar y fecha. 2. Las partes y sus representantes. 3. El texto de lo acordado. 4. El ámbito de su aplicación, según lo previsto en el artículo 7 del presente decreto. 5. El período de vigencia. 6. La forma, medios y tiempos para su implementación, y 7. La integración y funcionamiento del comité de seguimiento para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo. Parágrafo. Una vez suscrito el acuerdo colectivo será depositado en el Ministerio del Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes a su celebración. Una vez firmado el acuerdo colectivo no se podrán formular nuevas solicitudes durante la vigencia del mismo.*"

Conforme al orden del articulado contenido en el pliego de solicitudes, presentado por las organizaciones sindicales para la vigencia 2023-2024, a continuación, se precisan los puntos de acuerdo y desacuerdo a los que llegaron las partes de la mesa singular, en el desarrollo de la negociación colectiva:

INCUMPLIMIENTO SISTEMÁTICO DE ACUERDOS COLECTIVOS 2014, 2016, 2017 Y 2021 – DESACUERDO.

Constancia comisión negociadora de la Rama Judicial – Consejo Superior de la Judicatura

La comisión negociadora de la Rama Judicial -Consejo Superior de la Judicatura- manifiesta su total discrepancia frente a la constancia de las organizaciones sindicales, al referirse a un "incumplimiento sistemático" de los acuerdos colectivos suscritos en las vigencias anteriores, por considerar que, contrario a lo afirmado en este punto, el Consejo Superior de la Judicatura y la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial han venido cumpliendo con lo acordado en estos instrumentos; prueba de ello, son las actas suscritas por los comités conformados para efectuar el seguimiento de cada uno de estos acuerdos, en donde consta que se han venido desarrollando las acciones tendientes a dar cumplimiento a los compromisos adquiridos. Por tanto, no es admisible la alusión a un "incumplimiento sistemático", más aún, cuando varios de los actuales negociadores de las organizaciones sindicales en la mesa singular, han hecho parte de estas comisiones de seguimiento, y son quienes han suscrito las actas respectivas.

Además, para la comisión negociadora de la Rama Judicial, es claro que la exigencia de cumplimiento del contenido de los acuerdos colectivos debe realizarse durante la etapa de seguimiento establecida en el Decreto 160 de 2014 para efectuar la trazabilidad de la implementación de cada uno de ellos y, por consiguiente, no es viable ni pertinente exigirlo en el marco de la una nueva negociación colectiva.

En consecuencia, se deja sentado el pleno desacuerdo frente al contenido de la constanciaprevia incluida por las organizaciones sindicales en el pliego de solicitudes.

PRINCIPIOS – ACUERDO PARCIAL.

PRINCIPIO DE CONCERTACIÓN: Como es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos de trabajo y empleo (preámbulo, artículo 2 e inciso 2 del artículo 55 constitucionales), el Consejo Superior de la Judicatura y sus seccionales, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y sus seccionales y los servidores judiciales, se comprometen a concertar de manera eficaz y efectiva la solución de los diversos conflictos de trabajo y empleo que se presenten durante la vigencia del presente Acuerdo, que afecten la independencia judicial, el diseño del modelo de gestión de los despachos judiciales, la mora para atender la demanda de justicia, el sistema de evaluación de desempeño de servidores judiciales, la expedición del manual de funciones, la reclasificación de los empleos, las diversas formas de prestación del trabajo, entre otras situaciones. Lo anterior, en consonancia con el ejercicio de las funciones del Consejo Superior de la Judicatura en su condición de órgano de gobierno y administración judicial, y de conformidad con lo previsto en el Decreto 160 de 2014, incorporado en el Decreto 1072 de 2015, así como todo el bloque de constitucionalidad sobre la materia.

PRINCIPIO DE INDEPENDENCIA JUDICIAL: Las partes vinculadas declaran que la independencia judicial es un derecho humano y fundamental que debe ser protegido y garantizado mediante medidas, mecanismos e instrumentos institucionales adecuados, eficaces y efectivos.

PRINCIPIO DE INSTRUMENTACIÓN DE ACUERDOS: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 160 de 2014, incorporado en el artículo 2.2.2.4.13 del Decreto 1072 de 2015, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la suscripción del acta final de acuerdos y con base en esta, el Consejo Superior de la Judicatura y la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial expedirán los actos administrativos a que haya lugar. En la parte considerativa de dichos actos, se hará expresa mención que es resultado de los acuerdos alcanzados en el marco de la presente negociación colectiva.

PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD: Todos los acuerdos logrados y las prerrogativas salariales y prestacionales de los servidores de la Rama Judicial se basarán en los principios de progresividad y no regresividad, los cuales no pueden ser

disminuidos, ni siquiera por asuntos tributarios o fiscales, y su vigencia se prolongará en el tiempo mientras no sean modificados por un nuevo Acuerdo Colectivo. Lo anterior, de conformidad con la Constitución, la Ley y la jurisprudencia de las Altas Cortes, en particular, la sentencia C-046 de 2018 de la H. Corte Constitucional, así como todo el bloque de constitucionalidad sobre la materia.

PRINCIPIO DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO: En la determinación, interpretación y aplicación de los convenios establecidos en el presente Acuerdo Colectivo y las políticas de empleo, se incorporará la perspectiva de género y el enfoque diferencial, con el propósito de avanzar gradualmente hacia la plena realización de los derechos humanos de manera igualitaria en la administración de justicia, con acciones afirmativas que erradiquen y prevengan cualquier tipo de discriminación por género, de conformidad con el bloque de constitucionalidad sobre la materia.

PRINCIPIO DE LEGALIDAD – DESACUERDO

Constancia comisión negociadora de la Rama Judicial – Consejo Superior de la Judicatura

En el marco de la discusión de los principios incluidos por las organizaciones sindicales de la Rama Judicial en el pliego de solicitudes 2023, el Consejo Superior de la Judicatura consideró conveniente ampliar este catálogo, incorporando el principio de legalidad como referente y criterio orientador de la negociación, bajo el entendido que se trata de uno de los elementos definitorios del Estado Social de Derecho, en virtud del cual, las actuaciones de las autoridades públicas deben sujetarse al ordenamiento jurídico vigente.

Este principio implica que el comportamiento que desplieguen los órganos del Estado debe sujetarse a las condiciones que para ello se hayan establecido en las normas que definen la actuación administrativa. Por ello, el proceso de negociación colectiva debe enmarcarse en lo previsto en el marco normativo vigente, en particular, lo dispuesto en el Decreto 160 de 2014 "*Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos*" incorporado en el artículo 2.2.2.4.13 del Decreto 1072 de 2015.

En ese sentido, se puso a consideración de las organizaciones sindicales el siguiente texto:

"Las partes suscriptoras del presente Acuerdo Colectivo resaltan la importancia del principio de legalidad en la negociación colectiva, entendiendo que la misma solo puede recaer sobre los aspectos definidos enel marco normativo vigente y que el Consejo Superior de la Judicatura y la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial cumplirán los acuerdos alcanzados dentro de los parámetros establecidos en la Constitución y en la Ley".

Además, es necesario destacar que la propuesta se realizó teniendo en cuenta que el mencionado principio ha sido incluido por las organizaciones sindicales en pliegos de petición anteriores y hace parte integral del Acuerdo Colectivo de 2021, al igual que otros principios que también están contenidos en el pliego de solicitudes de 2023, como son los principios de progresividad y no regresividad, concertación e instrumentación de acuerdos, entre otros.

No obstante, los voceros de las organizaciones sindicales manifestaron su desacuerdo con la propuesta, y señalaron que el Consejo Superior de la Judicatura no tenía derecho a presentar peticiones porque el marco normativo solo le permitía responder a las peticiones de las organizaciones sindicales. Así, sin mayores argumentos, rechazaron el debate y no accedieron ni siquiera a estudiar la propuesta del Consejo Superior de la Judicatura.

Al respecto, la comisión negociadora de la Rama Judicial – Consejo Superior de la Judicatura deja constancia, en el sentido que los principios no pueden considerarse como peticiones del pliego, pues son normas generales que inspiran toda la interpretación del ordenamiento jurídico y el funcionamiento del Estado. A su vez, se reitera que el principio de legalidad tiene un efecto de irradiación en todo el ordenamiento jurídico y, por ello, la negociación colectiva debe desarrollarse de conformidad con el marco normativo vigente, sin que en el mismo se limite la posibilidad de la administración de presentar propuestas relacionadas con los temas que hacen parte del pliego de solicitudes, mucho menos de incorporar principios o elementos que sirvan como referente y contribuyan a cumplir con los objetivos del proceso de negociación colectiva.

Constancia Sindicatos ASONAL JUDICIAL S.I., ASOJUSUR, ASOJUDICALES Y

SINTRADESAJ.

La negociación colectiva, afrontada con apego a la buena fe y transparencia, es el mecanismo idóneo que tenemos los trabajadores y las trabajadoras para que se resuelvan las controversias relacionadas con las condiciones de empleo; se constituye así en un derecho laboral y en una garantía sindical que permitirá la participación obrera en las decisiones de las condiciones laborales que nos afectan, en un ejercicio bilateral que efectivice el derecho constitucional de participación.

Bajo ese sentido genuino del derecho de negociación colectiva y teniendo en cuenta que el Convenio 151 de la OIT -incorporado a la legislación patria por la ley 411 de 1997- determinó con claridad que la negociación colectiva debe ser aplicable a los empleados públicos, que a su vez desarrolla el Decreto 160 de 2014, es evidente que se trata de una prerrogativa para los trabajadores y las trabajadoras, quienes son entonces los legitimados para invocar pliegos de peticiones ante su empleador.

Es por eso que el precitado Decreto determina unos tiempos y formas para tal presentación de pliego por parte de las organizaciones sindicales ante las entidades empleadoras competentes, incluso con la solemnidad previa de que las peticiones hayan sido aprobadas en asamblea.

En este sentido, causó gran sorpresa para la bancada sindical que en el marco de la negociación la parte empleadora, esto es, el Consejo Superior de la Judicatura, postulara una petición a la bancada sindical, soslayando que esa legitimidad está en cabeza, únicamente, de los trabajadores. Es por eso que, al margen del contenido de la petición, el que fuere enarbolada por el Consejo Superior, llevó a la negativa rotunda de las organizaciones sindicales a acceder a ella, pues termina por desconocer la naturaleza misma de esta garantía sindical.

ARTICULADO DEL PLIEGO DE SOLICITUDES

ARTÍCULO 1 – ACUERDO.

INTANGIBILIDAD Y NO REGRESIVIDAD DE LOS SALARIOS Y PRESTACIONES DE LOS SERVIDORES JUDICIALES. Las partes, de común acuerdo, deciden trasladar la presente solicitud a la mesa nacional de negociación sindical, por tratarse de una petición cuya materialización no depende del Consejo Superior de la Judicatura, pues impone previamente la modificación que tendría que hacerse del marco legal vigente; por tanto, es necesario que la mesa central la estructure y discuta ante las diferentes instancias, GobiernoNacional y legislativo. Para tal efecto, en la mesa sectorial, el Consejo Superior de la Judicatura coadyuvará la solicitud ante la mesa central, sin perjuicio de la entrega de la información que se requiera.

ARTÍCULO 2 – ACUERDO.

EL CARÁCTER SALARIAL PLENO DE LA BONIFICACIÓN JUDICIAL. La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial continuará solicitando al Ministerio de Hacienda y Crédito Público la asignación presupuestal para atender los fallos judiciales, incluida la sentencia 66.117, emitida por el Consejo de Estado, sección tercera, el 21 de noviembre de 2022, que ordena tener en cuenta la bonificación judicial como factor salarial.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes acuerdan trasladar a la mesa de negociación nacional, de manera conjunta, solicitar la expedición de un decreto que determine el carácter salarial de la bonificación, con sustento en los fallos judiciales emitidos sobre la materia, incluida la sentencia 66.117 emitida por el Consejo de Estado, sección tercera, el 21 de noviembre de 2022. En dicha solicitud se incluirán las proyecciones realizadas por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, referentes al impacto económico de la bonificación judicial como factor salarial.

ARTÍCULO 3 – ACUERDO.

FACTOR SALARIAL Y PRESTACIONAL SERVIDORES "NO ACOGIDOS". Las partes, de común acuerdo, deciden trasladar la presente solicitud a la mesa nacional de negociación sindical, en la medida que se trata de modificar las condiciones de la bonificación judicial establecida en el artículo 2 del Decreto 383 de 2013, para los servidores que no optaron por el

régimen establecido en los Decretos 57 y 110 de 1993, 106 de 1994 y 43 de 1995.

ARTÍCULO 4 – DESACUERDO.

PRIMA DE LOCALIZACIÓN.

Constancia comisión negociadora de la Rama Judicial – Consejo Superior de la Judicatura

De conformidad con los argumentos expuestos por las partes, en relación con el contenido y alcance del artículo 4, la comisión negociadora de la Rama Judicial – Consejo Superior de la Judicatura hace constar su desacuerdo con la propuesta formulada por las organizaciones sindicales, toda vez que no es viable extender el reconocimiento a todos los servidores judiciales que laboran en las circunscripciones territoriales señaladas por las organizaciones sindicales. Lo anterior, en atención a que la remuneración adicional del 8% contemplada en el artículo 12 del Decreto 903 de 1992 (así como los decretos que le han antecedido) y en los Decretos 51 y 57 de 1993, se aplica a los servidores judiciales que no se acogieron al régimen salarial del Decreto 57 de 1993, tal como conceptuó el Departamento Administrativo de la Función Pública, en su oficio de radicado 20216000247071 del 14 de julio de 2023, por lo que se requiere de una regulación normativa y de la consecución de recursos presupuestales para su reconocimiento.

En igual sentido se pronunció la Contraloría General de la República, en el marco del proceso auditor adelantado al Consejo Superior de la Judicatura en 2017, al evidenciar que se efectuaron pagos de la bonificación del 8%, a funcionarios que ingresaron con posterioridad a la expedición del Decreto 57 de 1993, por lo cual dejó un hallazgo con alcance fiscal y disciplinario en el informe respectivo, por debilidades en los mecanismos de control en el proceso de reconocimiento, liquidación, pago de salarios y prestaciones sociales.

En virtud de lo expuesto anteriormente, no es posible llegar a un acuerdo frente a este punto: en todo caso, se deja constancia de la entrega de los documentos solicitados por las organizaciones sindicales, como son: el concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la parte pertinente del informe de la Contraloría General de la República de la vigencia 2017 (hallazgo 29).

Constancia de las organizaciones sindicales

Por medio de mandato constitucional, el constituyente determinó que las que otrora eran intendencias y comisarías, se convertirían en Departamentos, generando una igualdad nominal en la división territorial del Estado; empero, para la realización de la igualdad se determinó la existencia de un sueldo del 8% para los trabajadores y las trabajadoras que allí laboren, dadas las condiciones de difícil acceso a esos territorios. Así venía cancelándose también a los servidores judiciales de los territorios descritos en el artículo constitucional mencionado, hasta cuando la Dirección Ejecutiva determinó, de un momento a otro, sin previo aviso, dejar de pagar dicho sobresueldo, que ya era derecho adquirido para quienes laboran en dichos territorios.

Con este actuar, el Consejo Superior de la Judicatura y la Dirección Ejecutiva, borraron de un plumazo los derechos laborales de los judiciales hallados en dichos territorios sensibles y a pesar que los sindicatos expusimos la garantía de las prerrogativas constitucionales involucradas, incluyendo el principio de favorabilidad de la interpretación legal en pro de los trabajadores, que impone que ante cualquier duda que tuviesen las entidades en la liquidación y pago de dicha prestación, debía resolverse de la manera más favorable a los trabajadores. Pese a la fortaleza de dichos argumentos, nada valió para que el Consejo y la Dirección se encaminaran nuevamente por la vía constitucional.

ARTÍCULO 5 – ACUERDO.

QUINQUENIO. Las partes acuerdan trasladar la presente solicitud a la mesa de negociación nacional, en la medida que se trata de crear una prestación social para los servidores judiciales por el tiempo de servicio en la Rama Judicial.

ARTÍCULO 6 – ACUERDO.

PERFILES DE CARGOS Y MANUALES DE FUNCIONES. En desarrollo de los acuerdos colectivos anteriores, y como resultado de la actual negociación, el Consejo Superior de la Judicatura entregó a las organizaciones sindicales el 1 de junio de 2023, el proyecto de manual de funciones para empleados de tribunales y juzgados.

En el marco de la socialización, se realizarán dos (2) sesiones de trabajo, los días 27 y 28 de junio de 2023, con las organizaciones sindicales de la mesa singular, con el propósito de presentar los antecedentes del manual de funciones y definir la metodología de la mesa conjunta.

Para garantizar la adecuada participación de la comunidad judicial, el 4 de julio de 2023, el Consejo Superior de la Judicatura socializará a los servidores el proyecto de manual de funciones para empleados de tribunales y juzgados, con el fin de recibir, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, las observaciones, recomendaciones y sugerencias que contribuyan a enriquecer el proceso de construcción del citado manual.

Una vez se cuenten con los proyectos de manuales de funciones de las Direcciones Ejecutivas Seccionales, los Centros de Servicios y demás cargos no incluidos anteriormente, se pondrán en conocimiento de las organizaciones sindicales en los mismos términos del inciso anterior.

Por su parte, las organizaciones sindicales, en ejercicio de su autonomía, remitirán a la Unidad de Administración de la Carrera Judicial del Consejo Superior de la Judicatura, sus observaciones, aportes y recomendaciones al proyecto, en un documento técnico unificado, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a su recepción.

Recibido el documento de las organizaciones sindicales, se instalará una mesa conjunta, en la cual se analizarán las propuestas y se determinarán los puntos de acuerdo y desacuerdo. La mesa sesionará dos (2) días a la semana durante dos (2) meses, prorrogables por uno (1) más, sin perjuicio de que, en razón a la complejidad del asunto y el volumen de las observaciones, las partes acuerden un término adicional no mayor a un (1) mes. Las conclusiones se presentarán a consideración de la Corporación, dentro del mes siguiente a la culminación de dicha mesa.

ARTÍCULO 7 – ACUERDO.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DE LOS Y LAS SERVIDORES (AS) DE LA RAMA JUDICIAL. Las organizaciones sindicales, partiendo del trabajo realizado durante el año 2018, en el que participó el Consejo Superior de la Judicatura a través de la Unidad de Administración de la Carrera Judicial, de los soportes y estudios realizados por la misma, -que les serán entregados en la semana siguiente a la firma del presente acuerdo colectivo-, y teniendo en cuenta que el sistema de calificación debe estar sustentado en un plan de estímulos para los

servidores judiciales, presentarán la propuesta de modificación de los acuerdos de calificaciones vigentes, con la exposición de motivos ajustada a la realidad actual.

Recibida la propuesta de las organizaciones sindicales, se instalará una mesa conjunta, en un término no mayor a un (1) mes siguiente a la fecha en que concluya la mesa acordada para los manuales de funciones, convenida en el presente Acuerdo Colectivo, la cual sesionará dos (2) días a la semana y tendrá una vigencia no superior de tres (3) meses. Las conclusiones de la mesa conjunta se presentarán al Consejo Superior de la Judicatura, para que, de acuerdo con sus competencias constitucionales y legales, adopte la decisión a que haya lugar.

PARÁGRAFO 1. En la mesa conjunta se analizarán los componentes de calificación para teletrabajo que puedan desarrollarse, en los que se tendrá en cuenta siempre un enfoque diferencial.

PARÁGRAFO 2. En la mesa conjunta se analizará la procedencia del impacto en la calificación, como consecuencia de las dificultades tecnológicas y/o implementación de sistemas de información que puedan afectar el desempeño de los servidores judiciales. Para el efecto, se requerirá el apoyo técnico de la Unidad de Informática de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.

ARTÍCULOS 8, 9, 11 y 12.1. – ACUERDO.

PROYECTO DE LEY DE CARRERA JUDICIAL, REALIZACIÓN DE CONCURSOS DE ASCENSO DE SERVIDORES JUDICIALES, CONCURSOS CERRADOS, CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE CARRERA. Conforme a lo dispuesto en el artículo 174 de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia, una vez sea sancionada la reforma a la misma, el Consejo Superior de la Judicatura, a través de la Unidad de Administración de la Carrera Judicial y las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, adelantarán periódicamente reuniones virtuales por un término de tres (3) meses, en las cuales se trabajarán propuestas normativas que las partes consideren necesarias para fortalecer la carrera judicial; finalizado el trabajo, las conclusiones serán sustentadas por tres (3) voceros de las organizaciones sindicales y la directora de la Unidad de Administración de la Carrera Judicial, ante el magistrado coordinador de la materia.

Los resultados se presentarán en un documento técnico a la Corporación, que adoptará las decisiones del caso dentro de la vigencia del presente Acuerdo Colectivo.

Así mismo, se aportarán, por parte de las organizaciones sindicales, las propuestas correspondientes, respecto de los próximos concursos que el Consejo Superior de la Judicatura convoque en el marco de sus competencias constitucionales y legales.

Pese a que frente a los artículos 8, 9, 11 y 12.1 hubo ACUERDO entre las partes, la organización sindical ASONAL JUDICIAL, deja la siguiente constancia:

Constancia ASONAL JUDICIAL

Luego de los debates desarrollados respecto del contenido de los artículos 8, 9, 10, 11, 12-1, deja constancia que, si bien el acuerdo suscrito permite la participación activa de las organizaciones sindicales en el estudio previo y estructuración de una propuesta de reglamentación de la carrera judicial, bajo la óptica de la reforma a la Ley Estatutaria de Justicia, recientemente objeto de pronunciamiento constitucional, considera que los resultados de ese ejercicio que serán expuestos a la Sala del Consejo Superior de la Judicatura para su consideración, amerita, en el evento de no ser acogidos, un pronunciamiento expreso y de fondo sobre el por qué no serán tenidos en cuenta para dicha reglamentación y/o las razones que lo impiden bajo los lineamientos señalados por la Ley 270 de 1996, por la Corte Constitucional y el espíritu de la normativa aplicable, una vez sancionada. Lo que, sin duda, obligará el estudio que desarrolle la iniciativa legislativa que permita la creación de la Comisión de Carrera en la Rama Judicial.

ARTÍCULO 10 – DESACUERDO.

CONCURSOS PERMANENTES.

Constancia comisión negociadora de la Rama Judicial – Consejo Superior de la Judicatura

De conformidad con los argumentos expuestos durante las sesiones en las que se discutieron, tanto la petición inicial del pliego de solicitudes, como las propuestas y contrapropuestas de las

partes, la comisión negociadora de la Rama Judicial - Consejo Superior de la Judicatura deja constancia de los antecedentes y razones que conllevan al desacuerdo en el presente artículo que trata de los concursos de méritos, así:

Según lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política y la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia, la regla general para la provisión de los cargos es el sistema de méritos a través de convocatorias y, en ese sentido, se tienen como parámetro los recursos presupuestales que se asignan en cada vigencia fiscal, lo que permite a esta Corporación velar por adelantar de manera permanente concursos públicos de méritos.

Así las cosas, mediante la Ley 2276 del 29 de noviembre de 2022 *"Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2023"*, se asignó el presupuesto de inversión de la Rama Judicial y en el Decreto 2590 del 23 de diciembre de 2022 y su anexo, se liquidó el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal del año 2023, en el que se detallan las apropiaciones, se clasifican y definen los gastos.

En virtud de lo anterior, el Consejo Superior de la Judicatura expidió el Acuerdo PCSJA22-12030 de 2022, con el cual aprobó la desagregación de los proyectos de inversión de la Rama Judicial para la vigencia 2023 y, en éste, para el proyecto de *"Mejoramiento de los Procesos de Administración de Carrera Judicial a nivel Nacional"*, se incluyó la actividad de *"Diseñar, estructurar, imprimir, aplicar, custodiar y entregar resultados de las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades y psicotécnicas para los cargos de empleados de Altas Cortes y para los cargos de empleados de empleados de carrera de los consejos, Superior y seccionales de la judicatura, comisiones seccionales de disciplinajudicial, direcciones, Ejecutiva y seccionales, de administración judicial."*.

No obstante, para adelantar la contratación pertinente, se requiere efectuar previamente el trámite de las vigencias futuras, respecto del cual, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, en cumplimiento de las funciones otorgadas en el artículo 99 numerales 3 y 7 de la Ley 270 de 1996, mediante oficio DEAJO23-520, informó:

"El proyecto "Mejoramiento de los Procesos de Administración de Carrera Judicial a nivel Nacional" tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, razón por la cual la vigencia futura no

puede tramitarse con cargo a este. Lo anterior atendiendo lo establecido en la Circular 020 de 2022 del DNP, literal F numeral 1 que señala:

"Los proyectos de inversión viabilizados en SUIFP-PGN que sean migrados a la PIIP, no podrán extender la fecha final de su horizonte y se deberá proceder a su cierre, una vez llegue a dicha fecha"

En cuanto a la consulta de realizarlas con cargo al nuevo proyecto "Fortalecimiento del desarrollo y bienestar del talento humano de la administración de justicia a nivel nacional", cuya vigencia inicia el 1° de enero de 2024, hay que considerar que la situación descrita implica que para tramitar una vigencia futura se debería apalancar con apropiación presupuestal de la vigencia 2023 con cargo al proyecto actual y para las siguientes vigencias sobre el nuevo proyecto de inversión. En este sentido, se presentó consulta al Departamento Nacional de Planeación sobre la viabilidad de este trámite sin que hasta la fecha se haya recibido respuesta."

Por otra parte, vale la pena resaltar que la Corte Constitucional, al revisar la exequibilidad del proyecto de reforma a la Ley 270 de 1996, en la sentencia C-134 de 2023, dada a conocer en comunicado del 3 de mayo del presente año, respecto de la periodicidad de los concursos consagrada en el artículo 164, señaló:

"En el estudio de constitucionalidad de artículo, la Corte concluyó que la eliminación de la exigencia al Consejo Superior de la Judicatura de realizar un concurso de méritos cada 2 años diluye el principio del mérito contenido en el artículo 125 de la Constitución. La falta de una periodicidad clara para organizar ese tipo de procesos puede llevar al Estado a desconocer la obligación prevista en el mencionado artículo constitucional, según el cual, por principio general, todo cargo en el Estado debe ser provisto por medio de concurso. Por ello, la Corte decidió condicionar la constitucionalidad del artículo 82 al entendido de que el Consejo Superior de la Judicatura deberá convocar a un concurso de méritos en una periodicidad no mayor a cuatro años. La Sala consideró que, en atención a la experiencia institucional y la evidencia empírica, este es un término razonable que le permite al Consejo adelantar de manera apropiada los nuevos concursos y materializar el principio de mérito."

Finalmente, se precisa que la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial se encuentra adelantando una consultoría para la reestructuración de las direcciones ejecutivas y seccionales

de administración judicial y los consejos seccionales de la judicatura, por lo cual, se requiere la definición de estructura de las plantas para determinar los cargos y los perfiles a convocar.

Constancia de las organizaciones sindicales

Sentida necesidad para el país constituye la realización y el fortalecimiento de la carrera judicial, instaurada en virtud de la lucha obrera en procura de la despolitización del poder judicial y de evitar la corrupción y el clientelismo que comportan la práctica de los nombramientos fuera de la meritocracia.

Es por ello que las organizaciones sindicales enfatizamos en que se cumpla el mandato contenido en la ley estatutaria de administración judicial, de modo que existan de manera permanente registros de elegibles de los que se puedan proveer las diferentes vacantes; no obstante, el Consejo Superior de la Judicatura no quiso comprometerse por vía de Acuerdo Colectivo a tal proceder, dejando en riesgo los principios constitucionales y democráticos elementales que se verifican por medio de la materialización de la carrera judicial. Las organizaciones sindicales seguiremos reclamando su instauración real y vigilaremos la destinación presupuestal que para convocatorias a concursos se encuentra incluida en el plan de presupuesto para las vigencias 2023 y 2024.

Dejamos constancia igualmente de no existir a la fecha nuevas convocatorias, ni haberse finalizado los procesos que se vienen desarrollando desde años atrás.

ARTÍCULO 11 – ACUERDO (Unificado con arts. 8, 9, 11 y 12.1)

ARTÍCULO 12.1 – ACUERDO (Unificado con arts. 8, 9, 11 y 12.1)

ARTÍCULO 12.2 – ACUERDO.

ESTUDIO DE PLANTA DE CARGOS. El Consejo Superior de la Judicatura, dentro de los seis (6) meses siguientes a la suscripción del presente Acuerdo Colectivo, realizará un estudio de la planta de cargos en materia de informática en la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y las Direcciones Ejecutivas Seccionales, con el propósito de evaluar el fortalecimiento de la planta de personal y garantizar la disponibilidad de perfiles interdisciplinarios, en el marco de la

transformación digital y conforme a las normas vigentes de empleo público. En caso de requerirse, se solicitarán las partidas correspondientes en el anteproyecto de presupuesto.

El Consejo Superior de la Judicatura pondrá en conocimiento de las organizaciones sindicales suscriptoras del Acuerdo Colectivo, el estudio técnico, una vez se tenga la versión definitiva del anteproyecto de presupuesto.

ARTÍCULO 13. – ACUERDO.

CONCURSOS DE MÉRITOS EN LA RAMA JUDICIAL PARA EL DEPARTAMENTO ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA. En lo sucesivo, en los concursos de méritos que convoque el Consejo Superior de la Judicatura para la provisión de cargos en cualquier especialidad de la Rama Judicial, con sede en el departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, se incluirá la obligación de cumplir y acreditar dentro de las etapas del concurso y antes de la conformación del registro de elegibles, los requisitos previstos en la Ley 47 del 1993 y en cualquier normativa que se encuentre vigente.

ARTÍCULO 14. – DESACUERDO.

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.

Constancia comisión negociadora de la Rama Judicial – Consejo Superior de la Judicatura

De conformidad con los argumentos expuestos por las partes, en relación con el contenido y alcance de los artículos 14 y 15, la comisión negociadora de la Rama Judicial hace constar su desacuerdo con la propuesta formulada por las organizaciones sindicales, toda vez que:

1. La modificación de la estructura administrativa y el fortalecimiento de la planta de cargos en la Rama Judicial, está sujeta a la disponibilidad de recursos presupuestales, y se efectúa de acuerdo con las necesidades del servicio, identificadas en el permanente seguimiento que adelanta la Corporación, en ejercicio de sus funciones constitucionalesy legales, y teniendo en cuenta los estudios realizados, conforme lo establece el artículo 94 de la Ley 270 de 1996 - Estatutaria de la Administración de Justicia.

2. Conforme a lo establecido en el artículo 94 de la Ley 270 de 1996, la adopción de medidas de optimización y fortalecimiento de la planta de personal debe estar sustentada en estudios técnicos, por lo cual, el Consejo Superior de la Judicatura cuenta en su planta de personal, con perfiles interdisciplinarios como estadísticos, ingenieros de sistemas, ingenieros industriales, sociólogo, antropólogo, economistas, administradores públicos.

3. En concordancia con lo anterior, el principio de legalidad del gasto público determina que toda erogación que se vaya a realizar con cargo al tesoro debe estar previamente decretada en la ley e incluida en el Presupuesto General de la Nación, lo cual implica que no se pueden adquirir compromisos para el fortalecimiento de las plantas de personal en la Rama Judicial, sin que los recursos que sustentan dichas necesidades hayan sido autorizados por el Legislador.

4. Para definir la planta de personal de los despachos judiciales, el Consejo Superior de la Judicatura tiene en cuenta los siguientes factores objetivos, lo cual garantiza seguridad jurídica en los diferentes componentes:

   a. Planta tipo: desde el año 2015 se definieron unas plantas tipo en las diferentes jurisdicciones y especialidades, las cuales brindan lineamientos claros de los perfiles mínimos que requieren los despachos judiciales, según el modelo de gestión. De estaforma se ha logrado homogenizar la planta de personal en algunos despachos a nivelnacional, según los recursos asignados.

   b. Demanda de justicia según la unidad territorial: con este parámetro se evalúa el comportamiento de la demanda de justicia, lo que implica un análisis de la conflictividad del territorio y si ha incrementado o no el número de casos que requieren ser dirimidos por la oferta de justicia formal. Es pertinente garantizar una mirada con enfoque territorial por las particularidades de cada una de las regiones.

   c. Profesionalización de la Rama Judicial: se continúa con la labor de profesionalizar perfiles, nuevamente sujeto a la disponibilidad presupuestal.

   d. Interdisciplinariedad: respondiendo a las necesidades actuales y en razón a la

transformación digital, la gestión del cambio y las exigencias procesales se ha establecido la necesidad de incluir cargos en la Rama Judicial interdisciplinarios, que incluyen conocimiento en sistemas, asistentes sociales, contadores en tribunales administrativos, entre otros; y se han modificado estructuras de las plantas y denominación de algunos cargos.

e. La dinámica de cada subregión por circunstancias extraordinarias: la aplicación de este criterio garantiza un fortalecimiento de la oferta judicial con un enfoque diferencial que sea sensible a las realidades del territorio nacional, de forma que se priorizan regiones que, por causas o necesidades extraordinarias, han presentado un aumento de la demanda judicial, por ejemplo, la dinámica social del distrito por los conflictos que representa, la ubicación geográfica de un territorio que afecta una conflictividad particular. De esta manera, se deben analizar factores socioeconómicos, geográficos y/o históricos, además de variables relacionadas con conflicto según las particularidades de los territorios.

f. Municipios con desequilibrio entre la oferta judicial y el crecimiento y desarrollo: a partir de la categorización de los municipios, los datos poblacionales del censo, el Índice de Ciudades Modernas (ICM) y el crecimiento de las regiones en los últimos años, se han identificado municipios que tienen una oferta judicial inferior a las necesidades jurídicas de la sociedad. Para este criterio, como primera medida se establecen aquellos municipios que han presentado un crecimiento demográfico importante y, posteriormente, al ser identificados, se evalúa el comportamiento de sus ingresos, egresos e inventario final, respecto a la oferta de justicia actual. Este criterio involucra una perspectiva territorial, puesto que, además de revisar ciudades, también se analiza el impacto que tienen los municipios cercanos a estas, como consecuencia de la influencia de ciudades.

g. Comportamiento de la oferta y demanda de justicia, frente a las medidas de descongestión adoptadas por la Corporación en periodos anteriores: este criterio de priorización está orientado a responder a aquellas necesidades de la administración de justicia que la Corporación, en su labor de adopción y seguimiento de medidas transitorias, ha identificado que se han mantenido en el tiempo y que requieren de la adopción de una medida permanente para su satisfacción. Lo anterior, en virtud de que, pese al fortalecimiento de la oferta judicial, hay distritos judiciales que han requerido de medidas de descongestión de manera recurrente en algunos de los municipios que los conforman,

debido al incremento de la demanda judicial.

h. Despachos judiciales con ingresos crecientes y constantes: la metodología establece la variable de ingresos para la identificación de necesidades de fortalecimiento del aparato jurisdiccional, sin ser el único factor, de modo que se refuerce la oferta judicial respecto a aquellos despachos que presentan ingresos mayores a los promedios nacionales de sus homólogos y reporten egresos superiores, según la planta de personal. Con este criterio se busca reducir las brechas entre oferta y demanda judicial y asegurar el acceso a la justicia pronta y efectiva a nivel nacional, mediante la disminución del ingreso promedio mensual y el cierre de la brecha con la tasa de egresos.

i. Despachos con inventarios superiores a la media nacional por especialidad: esta variable se analiza a nivel de distrito, circuito y municipios por cada jurisdicción y especialidad y busca, a partir del promedio de procesos del inventario final por especialidad, establecer aquellos despachos que presenten inventarios iguales o superiores al promedio nacional. Con este análisis se podrá dar prioridad a los despachos más congestionados de todas las especialidades, siempre y cuando reporten egresos superiores al promedio de egresos de la subespecialidad. Para el análisis de los egresos se tuvieron en cuenta las diferencias en la planta de personal y los perfiles de cada una.

5. El Consejo Superior de la Judicatura ha manifestado abiertamente la necesidad de fortalecer la oferta de justicia en las diferentes jurisdicciones y especialidades, en razón a la creciente demanda, dinámicas sociales, modificaciones y exigencias normativas, entre otros factores. Por lo tanto, en el anteproyecto de presupuesto de 2024 se continúan solicitando recursos para poder garantizar una prestación del servicio oportuna, conforme a los lineamientos legales.

Ahora bien, en relación con las plantas de personal de los despachos transitorios, el artículo 63 de la Ley 270 de 1996 le otorga facultades al Consejo Superior de la Judicatura para crear cargos y despachos transitorios, condicionada al otorgamiento de recursos presupuestales por parte del gobierno nacional, para lo cual, la Corporación debe tener en cuenta:

1. La vigencia de los recursos asignados, por cuanto no puede comprometerse a mantener medidas de descongestión para vigencias futuras, debido a que no existe certeza de la

cantidad de recursos asignados para tal fin y a cada rubro. Además, se podría generar un desconocimiento de otras necesidades que hayan surgido.

2. El plan de descongestión se define al inicio del año y evalúa, de manera objetiva, todos los despachos judiciales con unos criterios objetivos que implica en el análisis de las variables de ingreso, egreso e inventario. Se han hecho diferenciaciones en juzgados de control de garantías y ejecución de penas y medidas de seguridad, en razón a que la unidad de medición no es el proceso, sino la cantidad de solicitudes.

3. El Consejo Superior de la Judicatura ha definido unas metas a los juzgados transitorios, teniendo en cuenta el seguimiento a medidas anteriores, el promedio de egreso de la especialidad conforme el reporte realizado por los funcionarios judiciales y las competencias de los despachos transitorios.

4. El seguimiento a las medidas de descongestión se realiza a través de los consejos seccionales de la judicatura para garantizar una mayor participación y control.

De conformidad con lo expuesto, debe tenerse en cuenta que aceptar la propuesta de las organizaciones sindicales, desborda los límites de negociación determinados en el Decreto 160 de 2014, en particular el parágrafo 1, numeral 1 del artículo 5°.

Constancia de las organizaciones sindicales

Las organizaciones lamentamos la posición del CSJ que continúa ejecutando su política de evaluación, análisis y gestión, sin que la misma apunte a fortalecer aspectos que indudablemente afectan la función judicial, pues no se encuentra una política de gestión que sea directamente proporcional con las necesidades actuales, como con los planes de modernización e inversión que argumenta tener.

Se demandó la instauración de una mesa conjunta en que se determinara de manera técnica cuál es la carga que humanamente podemos soportar los trabajadores del poder judicial, a lo que se negó el Consejo Superior de la Judicatura. Se hizo énfasis, además, en las cargas de trabajo, las cuales deben ser razonables, incluso en las medidas transitorias o de descongestión, pues se han evidenciado que la terminación de las medidas por causa de la vigencia fiscal, trae a los

juzgados de origen mayores dificultades, pedimentos que tampoco fueron acogidos por la judicatura. Las organizaciones solicitamos la realización de un inventario de procesos que hagan parte de las medidas transitorias o de descongestión, para que los mismos se mantengan en esas medidas hasta que culmine su trámite; tampoco hubo respuesta positiva.

Las razones del desacuerdo se sustentan en la ineficacia de las medidas adoptadas, así como de las políticas de priorización que evidencian la omisión en la forma de establecerse índices de evacuación, plantas mínimas, creación de despachos, competencias entre las subespecialidades, criterios de asimetrías de plantas de personal, presupuesto, cargas razonables que están directamente relacionadas con temas de acoso laboral y salud mental.

Pese a que fue expuesto por parte del CSJ, que la entidad conocía realmente las necesidades de creación de cargos y posibles programas de descongestión que requiere la entidad para lograr una mejor prestación del servicio, quedó comprobado que a la hora de asignar dichos cargos, no todos eran distribuidos de una forma realmente ponderada, por lo que se hace necesario que prime siempre la trasparencia y eficacia que generan los estudios de carga, demográficos, de conflictividad etc.; así como la implementación de criterios de distribución que prioricen las necesidades urgentes, pues se demostró por parte de la Bancada Sindical que el criterio de identificación de esas necesidades presenta fallas.

Finalmente, los sindicatos insistimos en que el CSJ debe publicar y permitir el acceso a los estudios técnicos que justifican la distribución de estos cargos, tanto a la ciudadanía como a las organizaciones sindicales, como garantía de la publicidad, transparencia y eficiencia en los criterios para la creación y distribución de los cargos al interior de la Rama Judicial.

ARTÍCULO 15. – DESACUERDO.

APLICACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DE TRABAJO PARA JUZGADOSTRANSITORIOS.

Constancia comisión negociadora de la Rama Judicial – Consejo Superior de la Judicatura (ver constancia ARTÍCULO 14).

Constancia de las organizaciones sindicales (ver constancia ARTÍCULO 14).

ARTÍCULO 16. – ACUERDO.

DESCENTRALIZACIÓN ATENCIÓN ADMINISTRATIVA. En el marco del Plan Estratégico de Transformación Digital 2021-2025, se evaluará la plataforma tecnológica y la estructura administrativa de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y sus seccionales, para determinar un modelo organizacional en el que se optimizan los procesos y procedimientos, armonizándolos con sistemas de información para mejorar la eficiencia administrativa.

Para los procesos críticos identificados, se emprenderán acciones concretas a efectos de solucionarlos dentro de la vigencia del presente Acuerdo Colectivo.

El Consejo Superior de la Judicatura continuará evaluando la necesidad de fortalecimiento de la planta de personal a nivel nacional, en municipios, circuitos y distritos judiciales, incluidas las direcciones seccionales.

ARTÍCULO 17. – ACUERDO PARCIAL.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y CONCILIACIÓN ANTE CUMPLIMIENTO DE LAS SENTENCIAS JUDICIALES. Las partes acuerdan trasladar la presente solicitud a la mesa de negociación nacional, en la medida en que con esta se pretende que el gobierno nacional establezca la prima especial del artículo 14 de la Ley 4 de 1992 como factor salarial, y que su reconocimiento y pago se aplique de manera retroactiva.

En todo caso, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial incluirá en el anteproyecto de presupuesto, el costo que implica aplicar la extensión de jurisprudencia, conforme a la sentencia de unificación del Consejo de Estado del 2 de septiembre de 2019.

Frente al siguiente texto, las partes están en **DESACUERDO:**

"Además, incluirá recursos para el pago de las contingencias que surjan del cumplimiento de la sentencia dictada por el Consejo de Estado dentro de la acción de grupo del 21 de noviembre de 2022, relacionada con los efectos salariales de la bonificación salarial. Expediente Rdo 76001-2333-000-2016-01332-01 Actora Luisa Helena Olivar Hernández y otros."

Constancia comisión negociadora de la Rama Judicial – Consejo Superior de la Judicatura

De acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en el anteproyecto de presupuesto solo es posible incluir las obligaciones derivadas de sentencias ejecutoriadas en la vigencia anterior. Bajo ese entendido, es preciso señalar que en el proceso 76001-2333-000-2016-01332-01, correspondiente a una Acción de Grupo Clase, los accionantes debieron indicar, desde su interposición, el valor correspondiente a la indemnización del supuesto daño causado, con el fin de que la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial pudiera hacer la respectiva provisión de recursos para atender la posible condena. Ahora bien, como no existe certeza sobre el valor reconocido como indemnización, no es posible establecer el impacto presupuestal de las acreencias por este proceso y, en consecuencia, no se puede asumir el compromiso de incluir los recursos para el pago de las contingencias de esta sentencia.

Constancia de las organizaciones sindicales

Las organizaciones sindicales consideramos que el pago de las sentencias y autos que aprueban el reconocimiento de derechos a favor de los servidores judiciales constituye no solo una obligación a cargo de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, sino un compromiso ineludible que debe ser cumplido en un plazo máximo de diez (10) meses posteriores a la ejecutoria de la providencia conforme lo dispone el artículo 192 del CPACA.

En esta medida, conforme lo ha sostenido la jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional como del Consejo de Estado, el cumplimiento de las sentencias judiciales en firme impedirá que el beneficiario tenga que acudir a la vía ejecutiva, lo cual, ha resultado insuficiente en algunos casos a pesar de la práctica de medidas cautelares. El artículo propuesto por las Organizaciones Sindicales contenía fórmulas a partir de las cuales se posibilitaba atender con el pago de los derechos laborales de los Servidores Judiciales, sin desconocer, a su vez, los derechos de terceros acreedores en el marco de la igualdad y el ciclo presupuestal de la entidad.

Por tanto, conforme los principios de planeación, economía, eficiencia y eficacia que deben regir las actuaciones del empleador público, incluida la pagaduría de la DEAJ, se debe acatar la decisión conforme el mandato legal. El binomio decisión judicial favorable y norma legal, debe ser acatado por todas las autoridades públicas, con mayor razón si del Poder Judicial se trata. A

fin de cumplir plenamente con el monto y el plazo debido, las autoridades de la Rama Judicial cuentan con instrumentos de planificación que se han rehusado históricamente a utilizar, lo cual, ha generado moratorias superiores a los treinta (30) meses, lo que implica un grave deterioro del goce del derecho reconocido en la providencia judicial.

ARTÍCULO 18. – ACUERDO.

APROPIACIÓN DE LOS RECURSOS PARA CUMPLIMIENTO DE SENTENCIAS. El Consejo Superior de la Judicatura – Dirección Ejecutiva de Administración Judicial- se compromete con los servidores judiciales a agotar todos los requisitos que le permitan efectuar una valoración de sus contingencias judiciales de carácter laboral, efectuar los aportes al Fondo de Contingencia de que trata la Ley 448 de 1998, o las normas que la modifiquen o sustituyan, en los montos, condiciones, porcentajes, cuantías y plazos que determine el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, y demás reglas señaladas en los artículos 194 y 195 del C.P.A.C.A., todo con el fin de que las sentencias debidamente ejecutoriadas se paguen dentro de la siguiente vigencia fiscal, y evitar que los servidores judiciales se vean compelidos a instaurar acciones ejecutivas por obligaciones establecidas en conciliaciones y sentencias judiciales. Lo anterior, con sujeción a la asignación presupuestal.

ARTÍCULO 19. – RETIRADO.

CUMPLIMIENTO DE SENTENCIAS JUDICIALES PRIMA DE PRODUCTIVIDAD.

Las organizaciones sindicales decidieron **RETIRAR** del pliego de solicitudes el ARTÍCULO 19, dejando la siguiente **OBSERVACIÓN**:

Observación organizaciones sindicales

Pese al retiro del artículo, en aras de solucionar la crisis creada por el Consejo Superior dela Judicatura y la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial con la decisión unilateral de desconocer derechos de creación legal, decisión soportada en un concepto que no tienecarácter vinculante y que viola la garantía constitucional del principio de favorabilidad en pro del trabajador, el Consejo se comprometió a buscar una reunión conjunta con el Departamento de Función

Pública, intentos de solución que no tuvieron éxito, por lo que las organizaciones sindicales adelantaremos las acciones pertinentes.

ARTÍCULO 20. – ACUERDO.

NIVELACIÓN SALARIAL. El Consejo Superior de la Judicatura - Dirección Ejecutiva de Administración Judicial se compromete a adelantar las gestiones administrativas y precontractuales durante la presente vigencia fiscal, con el objetivo de suscribir el contrato de consultoría del estudio técnico, encaminado a determinar los criterios orientadores respecto de la nivelación salarial, en concordancia con el artículo 14 de la Ley 4 de 1992.

Una vez obtenidos los resultados de la consultoría, se evaluará institucionalmente y se presentará una propuesta ante el Gobierno Nacional en un término no mayor a cuatro (4) meses. Lo anterior, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 27 del Acuerdo Colectivo 2021-2022.

ARTÍCULO 21. – ACUERDO.

REEMPLAZOS DE PERSONAL EN VACACIONES INDIVIDUALES. El Consejo Superior de la Judicatura y la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial presentarán ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, antes del 20 de julio de 2023, una proposición para que en el trámite de aprobación de la Ley Anual de Presupuesto de la vigencia 2024, se incluya un artículo que habilite el reemplazo de vacaciones para los servidores judiciales del régimen individual. Para tal efecto, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial realizará las proyecciones presupuestales del costo total de los reemplazos. Lo anterior, sin perjuicio de lo acordado en el artículo 41 del Acuerdo Colectivo 2021 - 2022.

ARTÍCULO 22. – ACUERDO.

SEGURO PATRIMONIAL. Las partes acuerdan trasladar la presente solicitud a la mesa de negociación nacional, en la medida que se trata de crear una póliza para los servidores judiciales, con el fin de proteger el patrimonio por las investigaciones que surjan en el ejercicio del cargo.

ARTÍCULOS 23, 24 y 25. – ACUERDO PARCIAL.

COMPENSATORIO POR HÁBEAS CORPUS Y EL TRABAJO EN ÉPOCAS DEELECCIONES, PAGO DE HORAS LABORADAS EN DOMINGOS Y FESTIVOS Y DISPONIBILIDAD LABORAL. El Consejo Superior de la Judicatura adelantará un estudio en lo relacionado con la regulación del trámite administrativo sobre designación de escrutadores y claveros, exoneración de reparto a jueces designados y compensatorio en el caso que se haya extendido la jornada de escrutinio fuera del horario laboral, de conformidad con la sentencia C-1005 de 2007.

Sin perjuicio de lo anterior, se remite a mesa central para que se incluya en el Código Electoral el compensatorio para estos servidores, proporcional al tiempo dedicado a esta labor fuera de su horario laboral habitual, de conformidad con la sentencia C-1005 de 2007.

El Consejo Superior de la Judicatura, con fundamento en estudio ya realizado, cuyos resultados y conclusión fueron comunicados a las organizaciones sindicales el 11 de noviembre de 2022, mediante oficio UDAEO22-2253, a efectos de garantizar el compensatorio a los empleados de los despachos judiciales, centros de servicios y oficinas de apoyo, en el mes siguiente a la firma del presente Acuerdo expedirá una circular, solicitando a los nominadores, como directores del despacho, le reconozcan el compensatorio a los empleados; y a los Consejos Seccionales para que hagan el seguimiento, control y garanticen su efectividad, conforme a los parámetros del artículo 9 del Acuerdo PSAA07-3972 del 2007, modificado por el Acuerdo PSAA07-4007 y la Ley 1095 de 2006. La misma directriz impartirá el Consejo Superior de la Judicatura a los nominadores o coordinadores que programen los turnos en el sistema penal acusatorio y penal para adolescentes, ejecución de penas y medidas de seguridad, para que igualmente se reconozca el compensatorio a los empleados.

Las partes acuerdan trasladar a mesa central el tema de compensación por la mera disponibilidad.

Frente a la propuesta de las organizaciones sindicales, de conformar una mesa técnica para estudiar los temas de estos artículos, las partes están en **DESACUERDO**, por lo cual dejan sus respectivas constancias:

Constancia comisión negociadora de la Rama Judicial – Consejo Superior de la Judicatura

De conformidad con los argumentos expuestos por las partes, en relación con el contenido y alcance de los artículos 23, 24 y 25, la comisión negociadora de la Rama Judicial – Consejo Superior de la Judicatura hace constar su desacuerdo con la propuesta formulada por las organizaciones sindicales, toda vez que:

Respecto al régimen salarial y prestacional de los funcionarios de la Rama Judicial, el Consejo de Estado ha establecido que *"no se prevé el derecho a las horas extras, dominicales y festivos, pero sí a descansos remunerados"*, en razón a que la función de control de garantías comporta naturaleza permanente, lo que hace que se privilegien las necesidades del servicio y, por ello, todos los días y horas son hábiles para quienes la ejercen, por lo cual no hay lugar al pago de recargos, pues aquellos laboran en su horario habitual. Al existir normas especiales que regulan el reconocimiento de compensatorios, se aplican de preferencia frente a las disposiciones generales, por lo que no es dable extender el régimen previsto en el Decreto 1042 de 1978 a servidores de la Rama Judicial de manera supletoria ni integradora.
(C. P.: Carmelo Perdomo Cuéter
http://consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/255/13_17001233300020170074001 1SENTENCIA20220405224728_T132999397756851461.pdf)

De otra parte, con base en lo dispuesto en los Decretos 1045 de 1978, 244 de 1981, 34 de 1996, 692 de 1996, se reconocen horas extras únicamente a los cargos de conductor y no existe otra disposición que ordene a los demás servidores judiciales.

Restricción Legal

El Decreto - Ley 2241 de 1986 y la Ley 1475 de 2011, han establecido un (1) día de compensatorio para los funcionarios judiciales que desarrollan la actividad de claveros y escrutadores; en ese sentido, al estar atribuida en cabeza del Gobierno Nacional, la competencia para expedir normas en las cuales se establecen las reglas para la organización y desarrollo de los procesos electorales, corresponde al Poder Ejecutivo, presentar proyectos de ley entre los cuales se deba establecer la modificación del reconocimiento del compensatorio, que actualmente está establecido.

Restricción presupuestal

Corresponde al Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, apropiar recursos adicionales para el reconocimiento de las horas extras por turnos de hábeas corpus y control de garantía fijados y efectivamente atendidos los domingos y festivos, para que la Rama Judicial reconozca y pague, a los beneficiarios respectivos, como quiera que existe una restricción de orden legal para la Corporación, consagrada en el artículo 4 del Decreto 444 de 2023.

Igualmente, es preciso señalar que lo propuesto por las organizaciones sindicales, desborda los límites de negociación determinados en el Decreto 160 de 2014, en particular el parágrafo 2, del artículo 5°.

Constancia comisión negociadora de las organizaciones sindicales

ARTÍCULOS 23 A 25. Desacuerdo parcial.

Las organizaciones sindicales dejamos constancia de que tras la discusión surgió la contrapropuesta de parte de estas organizaciones para que el Consejo Superior de la Judicatura realizara los estudios necesarios para determinar las circunstancias, el monto y formas alternativas de pago del trabajo respecto de i) los turnos de habeas corpus que se deben atender en dominicales y festivos y ii) el trabajo en dominicales, festivos y nocturnos de los servidores del sistema penal acusatorio; así como iii) la simple disponibilidad para atender las labores que les impone la ley por fuera del horario laboral, a la que el Consejo Superior se negó de tajo. Con ello desconoce el Consejo una alternativa intermedia para el reconocimiento del trabajo no pago en la Rama Judicial, que bien es sabido se ha convertido en una permanente práctica entre los trabajadores y trabajadoras judiciales, que renuncian incluso a su mínimo derecho al descanso y al desarrollo de su proyecto de vida personal y familiar, por cumplir de la mejor manera posible con el servicio a los usuarios de justicia.

Constancia de SEMJUD, ASONAL JUDICIAL, COMUNEROS SINTRANIVELAR Y SINTRADESAJ:

Adicionalmente se rechaza que el acuerdo parcial al que se haya llegado se tomó con un número de negociadores que no representan la mayoría de quienes hacen parte de la bancada sindical.

ARTÍCULO 26. – DESACUERDO.

ACUERDO PCSJA23 - 12061 DE 2023 Y MODIFICACIÓN DE LAS REGLAS DETRASLADO.

Constancia comisión negociadora de la Rama Judicial – Consejo Superior de la Judicatura

El Consejo Superior de la Judicatura, en ejercicio de sus facultades y competencias constitucionales y legales, expidió el Acuerdo PCSJA23-12061 del 26 de abril de 2023 *"Por el cual se modifican y adicionan unas delegaciones en los consejos seccionales de la judicatura y se dictan otras disposiciones";* teniendo en cuenta que este acto administrativo fue expedido en el tiempo en que se desarrollaba la negociación colectiva 2023 – 2024, las organizaciones sindicales manifestaron, en el marco de la mesa singular, su inconformidad y descontento respecto al contenido del referido Acuerdo, especialmente frente al artículo 1° que trata del traslado transitorio de empleados.

Según lo expresado por los negociadores de estas organizaciones, su desacuerdo se fundamenta principalmente en los siguientes motivos: i) señalan que el Acuerdo es violatorio de la Ley 270 de 1996, argumentando que la competencia para regular lo relativo a los traslados, radica es el legislador; ii) consideran que la expedición del Acuerdo fue inoportuna y arbitraria, por cuanto se realizó en el momento en que se desarrollaba la mesa singular y se discutían temas relacionados con el contenido del acto administrativo, que eran materia de negociación (artículo 26 del pliego de solicitudes); iii) advierten que es posible que los consejos seccionales abusen de la función de traslados delegada, en perjuicio de los derechos laborales de los servidores judiciales.

Al respecto, como primera medida se recalca que el Consejo Superior de la Judicatura expidió el Acuerdo PCSJA23-12061 de 2023, en el marco de las facultades que le otorga el numeral 2 del artículo 257 de la Constitución Política y el parágrafo del artículo 85 de la Ley 270 de 1996, por lo cual es claro que contaba con las competencias constitucionales y legales para expedir este acto administrativo.

En segundo término, no debe perderse de vista que el Acuerdo en comento fue expedido con el propósito de modificar y adicionar las delegaciones de ciertas funciones que previamente se encontraban delegadas a los consejos seccionales. En efecto, concretamente en lo relativo al

traslado de empleados, es preciso señalar que esta función ya había sido delegada a los consejos seccionales mediante el artículo 7 del Acuerdo PSAA16-10561 de 2016, es decir, antes de la presentación del pliego de solicitudes 2023 – 2024; por tanto, no es posible afirmar que el tema de la delegación de estas funciones era objeto de negociación con las organizaciones sindicales.

De otra parte, es pertinente recordar que la potestad de traslado, al margen de quien la asuma, siempre debe ser ejercida respetando los límites y el alcance del IUS VARIANDI, tal como expresamente se establece en el artículo 1° del Acuerdo PCSJA23-12061 de 2023.

En consecuencia, la comisión negociadora de la Rama Judicial – Consejo Superior de la Judicatura deja constancia de desacuerdo frente a lo alegado por las organizaciones sindicales respecto al Acuerdo PCSJA23-12061 de 2023, por considerar que este fue expedido dentro del ámbito de las facultades y competencias que tiene la Corporación, y en observancia de las garantías y derechos laborales de los servidores judiciales.

Constancia de las organizaciones sindicales

Las organizaciones sindicales a través de esta constancia reiteramos y renovamos las diferencias expuestas por todos los sindicatos en el oficio del 16 de mayo de 2023 dirigido al Dr. Jorge Trujillo, mediante el cual, rechazamos el proceder del CSJ y ponemos de relieve:

Que las Organizaciones Sindicales de manera unificada en el Pliego de Solicitudes 2023 – 2024, integramos varias peticiones relacionadas con la mejora en el sistema de carrera judicial, estabilidad laboral y condiciones de empleo digno.

En tal sentido, es necesario recordar que conforme al decreto 160 de 2014, las relaciones entre las entidades públicas y los trabajadores en torno a las condiciones de empleo se fundan en el acuerdo de voluntades.

Teniendo en cuenta lo anterior y a pesar de que se presentaron varios artículos en el Pliego Unificado que pretendían la modificación de las condiciones de empleo, la comisión negociadora de la Rama Judicial se negó rotundamente a acordar, pues, ya la administración del CSJ había adoptado sus propias determinaciones, a través de la expedición de los acuerdos PSAA16-10561 de 2016 y PSAA23-12061 de 2023, los que de manera audaz delegan en los Consejos

Seccionales, la potestad de disponer traslados transitorios de empleados sin contar con la anuencia de los nominadores.

Nuestra posición está en armonía con el diseño estatutario y los Convenios OIT que sobre competencias se han establecido, tanto para el CSJ como para los nominadores y, tienen plena conjunción con los artículos 93 y 113 de la Carta Política que trata de la colaboración armónica de las autoridades administrativas para la observancia de los Derechos Humanos de los trabajadores judiciales.

Adicionalmente, consideramos que la interpretación que el CSJ ha dado al art 85.5 de la Ley Estatuaria es errada, pues allí lo que se regula es el traslado de despachos judiciales previos estudios que justifiquen esta necesidad, y no como se ha entendido, ya que el traslado es un derecho del servidor.

Por lo tanto, nuevamente nos pronunciamos, dejando esta constancia y pidiendo que la posición del CSJ sobre estas materias, a futuro, sea concertada con los representantes de los servidores judiciales; además esperamos que el CSJ avance y pase del ámbito de las decisiones unilaterales y desconocedoras del régimen estatutario, al de la bilateralidad y la concertación genuina para la garantía del respeto al derecho a la estabilidad laboral del trabajador judicial y de un adecuado entendimiento del *ius variandi*.

Todo lo anterior para que el diseño y operación del sistema de carrera judicial permita a cada servidor judicial o a cada integrante de la lista de elegibles, respectivamente, tener la posibilidad de solicitar voluntariamente el traslado o la de opcionar la sede en el municipio de la geografía nacional donde se le permita desarrollar su propio y autónomo proyecto de vida personal y familiar.

ARTÍCULO 27. – ACUERDO.

PROGRAMAS DE SALUD MENTAL. Con el propósito de determinar el estado actual de la población judicial, en términos de salud mental y riesgo psicosocial, que permita el diseño de una política eficaz para su bienestar, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial con el acompañamiento de los integrantes de los COPASST de la Rama Judicial, profesionales de la ARL y los Coordinadores del SG-SST de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y

seccionales, efectuarán, dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma del presente Acuerdo Colectivo, un análisis para implementar un estudio de riesgo psicosocial y salud mental de todos los servidores judiciales, encaminado a complementar la encuesta de la batería de riesgos prevista en esta materia.

Con apoyo en los resultados de dicho estudio, dentro de los seis (6) meses siguientes a su obtención, y para disminuir el riesgo psicosocial, mejorar el clima organizacional en las dependencias y despachos judiciales y prevenir y corregir el riesgo de acoso laboral, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, con el acompañamiento y asesoría técnica de la ARL y con participación del COPPAST y de especialistas en salud mental y riesgo psicosocial, fortalecerá y modificará el programa *saludablemente*, que permita la adopción de acciones positivas para (i) dar acompañamiento eficaz a los casos de enfermedad de salud mental que se hallen, entre otros mediante el acompañamiento psicológico y con profesionales especialistas en salud mental para que orienten el tratamiento médico pertinente; (ii) erradicar las causas generales provenientes del ambiente laboral inadecuado que las causen y (iii) prevenir el riesgo psicosocial a que están expuestos las trabajadoras y los trabajadores de la Rama Judicial; dicho programa será evaluado de manera periódica y permanente por el Consejo Superior de la Judicatura, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y el COPPAST, que determinarán los ajustes a que haya lugar y actualizarán las matrices de peligros y riesgos por cargo.

Este programa deberá contemplar líneas de atención, conformadas por especialistas en salud mental, con el acompañamiento de los profesionales de la ARL, a las que puedan acceder los servidores judiciales para combatir las enfermedades que devengan de estrés, depresión, ansiedad, entre otras enfermedades de salud mental.

PARÁGRAFO 1. En atención a lo dispuesto en los Acuerdos PCSJA23-12072 del 9 de junio de 2023 y PCSJA23-12077 del 23 de junio de 2023, el Consejo Superior de la Judicatura y la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, en el término de tres (3) meses siguientes a la suscripción de este Acuerdo, expedirán una circular en la que indicarán a los nominadores, jefes de dependencias judiciales y administrativas, el deber de cumplir con la obligación de autorizar, propiciar e incentivar la participación de los servidores judiciales integrantes de dichos Comités, en las jornadas de capacitación y encaminadas a garantizar la disponibilidad para que pueda existir una respuesta efectiva.

Adicionalmente, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial instruirá a las direcciones seccionales para que dentro de su planta de personal revisen quién pueda apoyar administrativamente a los Comités de Convivencia Laboral, los COPPAST, los Comités Seccionales de Género nacional y seccionales.

PARÁGRAFO 2. El Consejo Superior de la Judicatura, a través de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, en el término de tres (3) meses siguientes a la suscripción del presente Acuerdo Colectivo, emitirá el protocolo de que trata la Resolución 2764 de 2022, para lo cual las organizaciones sindicales podrán presentar aportes de manera previa sobre los criterios a tener en cuenta.

La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial prestará el acompañamiento activo y profesional en salud física y mental, en concurso con la ARL, al servidor judicial afectado por una conducta de presunto acoso laboral, en el marco del SG-SST.

ARTÍCULO 28. – ACUERDO.

ÁREAS PROTEGIDAS, PRIMEROS AUXILIOS Y EVALUACIONES MÉDICO OCUPACIONALES. El Consejo Superior de la Judicatura, a través de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, continuará gestionando los recursos necesarios, ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, para las vigencias futuras que garanticen la contratación permanente e ininterrumpida de los servicios de áreas protegidas y la contratación con la IPS de salud en el trabajo, para las evaluaciones médico-ocupacionales.

Así mismo, darán continuidad a la adquisición de los desfibriladores externos automáticos - DEA para las sedes de la Rama Judicial de alta afluencia de público, a fin de garantizar continuamente la atención de emergencias de que trata la Ley 1831 de 2017, cumpliendo, al menos, con la cobertura que determina el SGSST dentro de la vigencia del presente acuerdo, y a la dotación de los botiquines a nivel nacional en los despachos judiciales y áreas administrativas, suministrando los faltantes, de acuerdo con el concepto técnico de la ARL.

PARÁGRAFO: La Unidad de Infraestructura Física y la Unidad Administrativa de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, evaluarán la disponibilidad de espacios físicos en los edificios judiciales donde se puedan atender las urgencias en salud, para la adecuación de zonas

de enfermería, que cuenten con un mínimo de medidas y elementos de primeros auxilios. La implementación no podrá superar seis (6) meses a partir de la firma del Acuerdo Colectivo.

ARTÍCULO 29. – ACUERDO.

MOBILIARIO, EQUIPOS Y SEDES. El Consejo Superior de la Judicatura, a través de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y sus direcciones seccionales, se comprometen a realizar de manera gradual y dentro de los seis (6) meses siguientes a la suscripción del presente acuerdo, el inventario de las necesidades de mobiliario, equipos de cómputo y adecuación de infraestructura física en todos los despachos judiciales del país, con el fin de elaborar un plan de mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, para garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente en la materia, incluyendo el manual de Espacios Físicos Saludables.

En concordancia con lo anterior, en el anteproyecto de presupuesto de cada vigencia, a partir del correspondiente al año 2025, se solicitarán los recursos para atender dicho plan.

Pese a que frente a este punto hubo ACUERDO entre las partes, la organización sindical ASONAL JUDICIAL, deja la siguiente constancia:

Constancia ASONAL JUDICIAL

Teniendo en cuenta lo acordado en este artículo, en el que se plantea un compromiso gradual para la realización de un inventario que determine las necesidades en materia de condiciones de seguridad, salud, mobiliario, equipos de cómputo e infraestructura, considera importante dejar constancia que este diagnóstico tuvo que ser el instrumento de partida para la formulación de los planes de modernización e infraestructura que se han expuesto en varios escenarios por el CSJ, y posponer su realización a través de un acuerdo confirma la omisión en la obligación de atenderlas con prioridad, condiciones que están presentes y notoriamente determinadas, incluso sin que sea necesario la realización del inventario.

ARTÍCULO 30. – DESACUERDO.

PAGO DE 100% DEL SALARIO DURANTE LAS INCAPACIDADES.

Constancia comisión negociadora de la Rama Judicial – Consejo Superior de la Judicatura

De conformidad con los argumentos expuestos por las partes, en relación con el contenido y alcance del artículo, la comisión negociadora de la Rama Judicial - Consejo Superior de la Judicatura hace constar que la propuesta formulada por las organizaciones sindicales no es viable, dado que se requiere de una reforma legislativa, función a cargo del Congreso de la República, aunado a que debe contar con el respaldo de recursos presupuestales para su reconocimiento.

El Consejo Superior de la Judicatura tiene a cargo el cumplimiento de la normativa vigente, que en materia del reconocimiento de las incapacidades originadas por enfermedad general, dispone que se efectúa de la siguiente manera: (i) por parte de empleador durante los primeros dos (2) días con pago del 100% del salario y, (ii) los días que excedan son reconocidos por el Sistema de Seguridad Social en Salud (EPS en la que se encuentre afiliado), auxilio económico equivalente a las dos terceras (2/3) partes del salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del mismo por los noventa (90) días siguientes. Cuando se trata de una enfermedad de origen laboral, su reconocimiento se encuentra a cargo de la ARL y corresponde al 100% del ingreso base de cotización.

ARTÍCULO 31. – ACUERDO.

MEDICINA PREPAGADA Y PLANES COMPLEMENTARIOS DE SALUD. La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y las direcciones seccionales continuarán adelantando las gestiones necesarias para celebrar alianzas estratégicas con las Entidades Promotoras de Salud, con miras a que estas incluyan descuentos especiales u otros beneficios para los servidores judiciales y sus núcleos familiares.

ARTÍCULO 32. – ACUERDO.

FONDO DE VIVIENDA. El Consejo Superior de la Judicatura continuará en la gestión de incluir, en su anteproyecto presupuestal anual, los recursos necesarios para la creación del Fondo de Vivienda de la Rama Judicial, equivalente a $3.000 millones, según lo acordado en acta de fecha 19 de diciembre de 1997 y que, a la fecha, arroja una suma indexada de aproximadamente $11.168 millones. A partir del presente Acuerdo, sumando a la cifra anterior, se destinará anualmente con destino a este fondo un porcentaje equivalente al cero punto cinco (0,5) del presupuesto anual asignado para la Rama Judicial.

No obstante, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial gestionará ante el Fondo Nacional del Ahorro, Cajas de Compensación Familiar, entidades financieras o del sector inmobiliario, la realización de alianzas estratégicas, encaminadas al otorgamiento de beneficios para los servidores judiciales.

PARÁGRAFO. Lo anterior, sin perjuicio de que el Consejo Superior de la Judicatura dé cumplimiento al artículo 50 del Acuerdo Colectivo 2021-2022.

ARTÍCULO 33. – ACUERDO.

TRANSFERENCIA DE EXPEDIENTES DE GESTIÓN AL ARCHIVO CENTRAL. La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y las Direcciones Seccionales de Administración Judicial o Coordinaciones, como responsables de recibir las transferencias de los archivos de gestión y de la administración de los archivos centrales e históricos ubicados dentro de sus circunscripciones territoriales, y previa solicitud de cada uno de los responsables de los archivos de gestión, programará cronológica y logísticamente la transferencia de los expedientes y documentos a los archivos centrales, así como de estos a los históricos, acorde a lo previsto en el Acuerdo PCSJA17-10784 del 26 de septiembre de 2017.

La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y las seccionales, con el apoyo del CENDOJ, elaborarán, dentro del término de seis (6) meses siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo, un diagnóstico del Archivo Central Nacional y de las seccionales, con el objetivo de establecer su situación logística, de infraestructura y riesgo biológico.

A partir de dicho diagnóstico y, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la fecha de su elaboración, se construirán los planes y programas de gestión, seguimiento y control de la documentación judicial, en los lugares en que se presenten dificultades, en los cuales se fijarán metas a corto, mediano y largo plazo en materia de administración documental.

Los planes y programas se socializarán con las organizaciones sindicales y se propondrán a los comités seccionales y nacionales de archivo.

El Consejo Superior de la Judicatura continuará analizando las necesidades para crear o fortalecer la planta de personal, en particular aquellas que se refieran a la disponibilidad de perfiles de cargos con funciones de archivo y afines. En caso de requerirse, se solicitarán las partidas correspondientes en el anteproyecto de presupuesto.

La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y las direcciones seccionales podrán gestionar con instituciones educativas convenios, acuerdos o alianzas, encaminados a la autorización de las prácticas académicas de estudiantes de las disciplinas de bibliotecología, archivística y afines, para que apoyen la labor del traslado de archivo.

ARTÍCULO 34. – ACUERDO.

BENEFICIOS PARA SERVIDORES. El Consejo Superior de la Judicatura, a través de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del presente Acuerdo, formulará un plan de beneficios para funcionarios y empleados dentro de los programas anuales de bienestar social, cuyo objetivo será otorgar a los servidores judiciales beneficios recreativos, vacacionales y jornadas lúdicas, complementarios a los ya existentes, a través de alianzas estratégicas que realice la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y las seccionales, como una forma de incentivo a su labor, en el marco de las estrategias sobre salario emocional.

ARTÍCULOS 35 Y 36. – ACUERDO.

PERMISO DÍA DE CUMPLEAÑOS Y DESCANSO QUINQUENAL. Las Unidades de Administración de la Carrera Judicial y de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, estudiarán y presentarán nuevamente al Consejo Superior de la

Judicatura, dentro del año siguiente a la firma del presente acuerdo, un estudio sobre la solicitud de las organizaciones sindicales en materia de día de descanso remunerado por cumpleaños y por quinquenio, dirigido a los servidores judiciales, en cuya justificación se incluirán los argumentos expuestos en la mesa de negociación singular, referidos al salario emocional y a los antecedentes en otras entidades del Estado.

ARTÍCULO 37. – ACUERDO.

ACTIVIDADES DE BIENESTAR. El Consejo Superior de la Judicatura - la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial expedirá un acto administrativo, a más tardar en el mes de enero de cada anualidad, hará la distribución recursos y dará lineamientos para el desarrollo de las actividades de bienestar social para los servidores de la Rama Judicial y sus familias, tales como vacaciones recreativas, celebración del día de la familia, celebración del día del niño, celebración navideña, entre otros, las cuales deberán ser organizadas y realizadas por las Direcciones Ejecutiva Nacional y seccionales, y gestionará ante el Ministerio de Hacienda, los recursos requeridos para ello. Las actividades así previstas, serán destinadas a la totalidad de los servidores y servidoras judiciales.

ARTÍCULO 38. – ACUERDO.

RECREACIÓN SOCIAL. La Rama Judicial se obliga a mantener los convenios celebrados en virtud del Acuerdo Colectivo de 2017 con las Cajas de Compensación Familiar en todo el territorio nacional, destinados al desarrollo de programas de recreación social y planes vacacionales, que garanticen a sus servidores el acceso a centros recreativos y vacacionales, con beneficios a los afiliados de la Rama Judicial y su grupo familiar.

De manera mensual, el Consejo Superior de la Judicatura, a través de las Direcciones Ejecutivas Seccionales, informará virtualmente, a toda la comunidad judicial, la existencia de los beneficios vigentes.

ARTÍCULO 39. – ACUERDO.

PROMOCIÓN DEL DEPORTE. La Rama Judicial promoverá y fomentará entre sus servidores la práctica de las distintas actividades deportivas, mediante la realización de torneos y olimpiadas

en las diferentes regiones, encuentros deportivos nacionales y regionales y torneos institucionales en diversas disciplinas deportivas.

PARÁGRAFO. La Rama Judicial auspiciará la participación de deportistas de alto rendimiento a título individual o colectivo, en torneos que se desarrollen por las Cajas de Compensación Familiar, ligas deportivas, Cooperativas, Fondos de Empleados, entre otros. Para tales efectos, la Rama Judicial celebrará los convenios a que haya lugar, con entidades públicas y privadas de los niveles nacional y territorial.

ARTÍCULO 40. – ACUERDO.

TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA. Teniendo en cuenta las discusiones y exposiciones dadas dentro de la mesa singular, las organizaciones sindicales presentarán las observaciones e inconformidades generadas con la expedición del Acuerdo PCSAJ22- 12024 de 2022 y su modificación, las que serán tenidas en cuenta en la evaluación que realizará la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico -UDAE-, de conformidad con lo señalado en el artículo 16 de esta reglamentación, incluyéndolas dentro de los resultados que muestren el impacto del teletrabajo.

El Consejo Superior de la Judicatura, a través de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, convocará al Copasst Nacional y a un (1) representante de cada organización sindical suscriptora del presente Acuerdo, a una reunión extraordinaria a más tardar en el mes siguiente al término de la mesa de negociación, para analizar y proponer las modificaciones, complementaciones y aclaraciones respectivas a la reglamentación del teletrabajo, así como la aplicación de la habilitación del trabajo en casa en la Rama Judicial.

Esta reunión se realizará por lo menos dos (2) veces en cada anualidad, durante la vigencia del Acuerdo Colectivo.

Los resultados y recomendaciones que surjan de lo anterior servirán de soporte para que el Consejo Superior de la Judicatura, en ejercicio de sus competencias, adopte las medidas o ajustes a que haya lugar, a través de acto administrativo.

El Consejo Superior de la Judicatura se compromete, dentro del mes siguiente a la suscripción del presente Acuerdo, a expedir una circular dirigida a los nominadores de la Rama Judicial, con el fin de reiterar los requisitos previstos para el otorgamiento del teletrabajo, y los instará para que finalicen efectivamente los trámites generados con las solicitudes de teletrabajo presentadas oportunamente por los servidores judiciales.

De común acuerdo, las partes trasladarán a la mesa central las solicitudes contenidas en los parágrafos 1, 2, 3 y 4, que contienen impacto fiscal, para su respectivo análisis. El Consejo Superior de la Judicatura - Dirección Ejecutiva de Administración Judicial presentará los soportes presupuestales y técnicos derivados de la necesidad de cubrir un gasto de funcionamiento, que demanda el concepto de auxilio de conectividad.

ARTÍCULO 41. – ACUERDO.

DESCONEXIÓN VIRTUAL. Dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial presentará al Consejo Superior de la Judicatura, el proyecto de política de desconexión laboral, en desarrollo del artículo 5° de la Ley 2191 del 6 de enero de 2022. Se incluirá el análisis de la disponibilidad de los servidores judiciales en los Centros de Servicios del Sistema Penal Acusatorio y Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad.

El Consejo Superior de la Judicatura, dentro de los dos (2) meses siguientes a la presentación del respectivo proyecto, adoptará la decisión.

Mientras se desarrolla la política de desconexión laboral, el Consejo Superior de la Judicatura emitirá una circular instando a las autoridades nominadoras de la Rama Judicial, para que den estricta aplicación al artículo 4 de la Ley 2191 del 6 de enero de 2022.

Así mismo, a través de la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla" y la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, se incluirá en la programación de los ciclos de capacitación y talleres de seguridad y salud en el trabajo, espacios con temáticas sobre desconexión laboral, y se desarrollarán campañas de comunicación sobre la importancia de la aplicación de esta ley.

ARTÍCULO 42. – DESACUERDO.

ACCESO Y PERMANENCIA EN LA RED.

Constancia comisión negociadora de la Rama Judicial – Consejo Superior de la Judicatura

La comisión negociadora de la Rama Judicial – Consejo Superior de la Judicatura deja constancia de los esfuerzos realizados para tratar de llegar a un acuerdo con las organizaciones sindicales, en relación con el artículo 42, referente al "Acceso y permanencia en la red", presentando contrapropuestas que contenían el compromiso del Consejo Superior de la Judicatura - Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, de mejorar la calidad del servicio de conectividad dentro del tiempo viable y prudencial para ello, en el marco de las condiciones actuales del mercado en el sector tecnología.

Sin embargo, a pesar de la voluntad y la disposición de esta comisión para atender y responder satisfactoriamente todas las inquietudes planteadas por las organizaciones sindicales, y para acercarse a lo propuesto por ellas frente a este punto, no fue posible lograr un consenso, por cuanto lo solicitado escapa al alcance y a la esfera de control del Consejo Superior de la Judicatura - Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.

Constancia organizaciones sindicales

Para la mayoría de organizaciones sindicales, el compromiso adquirido por el Consejo Superior posterga la solución de las difíciles circunstancias de conectividad, calidad del servicio, acceso a plataformas y aplicativos, que afecta no solo la ejecución de la labor judicial, sino también al usuario que ve limitado el acceso a la administración de justicia, lo que denota una omisión en la planeación oportuna y la efectividad de las medidas tendientes a garantizar las adecuadas condiciones de trabajo que respondan a la nueva realidad de la virtualidad.

El Consejo Superior de la Judicatura de niega a hacerse responsable del impacto que genera en el servidor judicial las fallas en la conectividad, rechazando la posibilidad de descontar los días calificables y de suspender los términos durante el tiempo en que las fallas del sistema impidan el desarrollo normal de la prestación del servicio, que redunda en la gran cantidad de horas extras

de trabajo que deben asumir los judiciales para poder acceder a los portales y demás aplicativos electrónicos que de conocimiento público en horario laboral no se encuentran disponibles, ni para los trabajadores ni para los usuarios, quienes también ahora han tenido que realizar sus labores en horarios nocturnos y de madrugada.

Constancia ASONAL JUDICIAL S.I.

Para ASONAL JUDICIAL S.I., sin embargo, podría rescatarse que el compromiso del Consejo está encaminado a dar soluciones a la crisis que padecemos todos los judiciales y los usuarios del servicio de justicia.

ARTÍCULO 43. – ACUERDO.

COBERTURA DE ACCIDENTES LABORALES EN TELETRABAJO POR ARL. El Consejo Superior de la Judicatura, a través de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, y en virtud del Decreto 1227 de 2022, incluirá el teletrabajo en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial actualizará, a 31 de diciembre de 2023, la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos por cargos, con fundamento en los auto reportes de condiciones de trabajo y salud, remitidos por los servidores judiciales que tengan formalizado el teletrabajo, así como las medidas de control aplicables, y verificará que la ARL cumpla con la guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo del teletrabajo, para prevención y actuación en situaciones de riesgo del teletrabajo.

ARTÍCULOS 44 Y 45. – ACUERDO.

FORMACIÓN JUDICIAL PREVIA A POSESIÓN DE EMPLEADOS Y CURSOS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN. En el marco de la reforma a la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia, la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla" evaluará, dentro de la vigencia del presente Acuerdo Colectivo, los aspectos relativos a la formación y capacitación de los servidores que ingresan y de aquellos que ascienden en carrera a la Rama Judicial, con el propósito de adoptar una ruta de aprendizaje que articule la propuesta de manuales de funciones

y los retos en materia de transformación digital, con el diseño de los subprogramas de inducción y reinducción, acorde con las modificaciones introducidas en dicha Ley.

Igualmente, el Consejo Superior de la Judicatura, a través de la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla", continuará impartiendo los procesos de formación a los nuevos servidores de la Rama Judicial, a través del programa de competencias administrativas, con énfasis en la inducción y reinducción de empleados judiciales y administrativos, en modalidad presencial y/o virtual. Estos incluirán temáticas correspondientes a la parte estratégica de la Rama Judicial, así como a la parte operativa y funcional de los despachos judiciales y dependencias administrativas, además de los módulos sindicales y de prevención de acoso laboral.

El Consejo Superior de la Judicatura, a continuación de la firma del presente Acuerdo, instará a los nominadores, a efectos de que se conceda el permiso y/o comisión de servicios, según el caso, para garantizar la participación en el subprograma de formación en inducción y/o reinducción de los servidores judiciales que ingresan al servicio de la Rama Judicial, a través de las convocatorias que adelante la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla", indicándole que es un deber tanto para el nominador como para el empleado, conforme al artículo 176 de la Ley 270 de 1996. Para el efecto, la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla" solicitará a la Unidad de Administración de la Carrera Judicial y a los consejos seccionales de la judicatura, la remisión oportuna de los listados que contienen los datos de contacto de los nuevos servidores que se posesionen en los diferentes despachos y dependencias administrativas.

Para las actividades académicas que contengan temáticas relativas al sindicalismo, el Consejo Superior de la Judicatura, a través de la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla", convocará como formadores a los líderes y lideresas de las organizaciones sindicales suscriptoras del presente Acuerdo, quienes deben haber cursado previamente los diplomados y cursos virtuales de formación disponibles en la oferta académica dirigida para los formadores que integran la Red de la Escuela Judicial, en consonancia con su modelo pedagógico.

Pese a que frente a estos puntos hubo ACUERDO entre las partes, las organizaciones sindicales dejan la siguiente CONSTANCIA, respecto al ARTÍCULO 44:

Constancia organizaciones sindicales

Es claro que para el cabal funcionamiento de la administración de justicia y los nuevos retos que ella demanda de cara a la ciudadanía, en aplicación del art 176 de la ley 270, se promueva sin más dilaciones las capacitaciones para los nuevos empleados que ingresan a la rama judicial, al igual que ocurre con el proceso de formación previa que sí reciben los funcionarios judiciales previo a su ingreso.

El Consejo Superior de la Judicatura si bien entiende esta realidad, niega a través del Acuerdo Colectivo la posibilidad de reglamentar dicha directriz contenida por mandato en la ley estatutaria, no hace esfuerzo alguno por concertar, obviando razones de las organizaciones sindicales que siempre bajo el amparo del estado social de derecho creemos en la justeza de dicha solicitud en pro de una Rama judicial asertiva y con sentido de pertinencia. Insistiremos en ello.

ARTÍCULO 46. – ACUERDO.

CONVENIOS EN EDUCACIÓN. Sin perjuicio del cumplimiento de lo establecido en el artículo 90 del Acuerdo Colectivo 2021-2022, el Consejo Superior de la Judicatura gestionará, de manera permanente, convenios y alianzas con instituciones de educación superior, universidades nacionales y extranjeras, que permitan obtener beneficios para favorecer la cadena de formación avanzada, profesional y técnica de los servidores judiciales, incluyendo la posibilidad de intercambios para su capacitación académica.

El Consejo Superior de la Judicatura instará a los nominadores, a efectos de que se conceda el permiso y/o comisión de servicios, según el caso, para garantizar el proceso de formación y actualización de los servidores judiciales.

ARTÍCULO 47. – ACUERDO.

FINANCIACIÓN ESTATAL DE LA ACTIVIDAD SINDICAL. La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y las direcciones seccionales garantizarán la gestión ante las Cajas de Compensación Familiar, para que estas brinden el apoyo logístico en la realización de asambleas nacionales, juntas directivas nacionales como subdirectivas, para el desarrollo de su fortalecimiento democrático cuando lo requiera cada organización sindical, a partir de la

suscripción del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 48. – ACUERDO PARCIAL.

PERMISOS SINDICALES A DIRECTIVOS NACIONALES Y DIRECTIVOS SECCIONALES. El Consejo Superior de la Judicatura, en aras de garantizar el ejercicio de la labor sindical, y en concordancia con lo dispuesto en el artículo 4.1 del Acuerdo Nacional 2023-2024, expedirá los actos administrativos correspondientes, con el fin de continuar orientando de manera clara, decidida y constante a los nominadores de la Rama Judicial, para que de forma célere concedan los permisos sindicales requeridos por las organizaciones firmantes de este Acuerdo, sin dilaciones ni tardanzas. Asimismo, instruirá a las Direcciones Ejecutivas Seccionales para que, en materia de gestión presupuestal, atiendan prioritariamente la expedición de los respectivos CDP.

El Consejo Superior de la Judicatura, en la presentación del anteproyecto anual del presupuesto, incorporará la estimación de los recursos que garanticen la materialización de los permisos sindicales suficientes para el ejercicio de la labor, incluyendo la nominación de los reemplazos que sean necesarios; en todo caso, la cifra proyectada no podrá ser inferior a la apropiada en la anualidad inmediatamente anterior, la cual deberá ser incrementada en el porcentaje de aumento salarial decretado por el gobierno nacional para los servidores públicos. Para las anualidades en que exista negociación colectiva, la solicitud de presupuesto se incrementará en un monto no inferior al calculado para la presente negociación.

Frente a la propuesta de las organizaciones sindicales, en cuanto a la disminución de cargas laborales, las partes están en **DESACUERDO**; al respecto, la comisión negociadora de la Rama Judicial – Consejo Superior de la Judicatura deja la siguiente constancia:

Constancia comisión negociadora de la Rama Judicial – Consejo Superior de la Judicatura

La comisión negociadora de la Rama Judicial – Consejo Superior de la Judicatura considera que la regulación de disminución de cargas laborales resulta improcedente, en la medida que algunos permisos sindicales gozan del reemplazo del servidor judicial, por lo cual no existe justificación que amerite una reducción del trabajo.

De otra parte, es necesario señalar que el otorgamiento de cualquier beneficio, en particular, el de disminución de carga de trabajo, debe estar presidido por el principio de igualdad, que se podría ver vulnerado frente a otros servidores judiciales que en el marco de sus funciones deben atender múltiples labores, algunas de las cuales implican la asistencia a comités y comisiones.

ARTÍCULO 49. – DESACUERDO.

PERMISO SINDICAL PARA NEGOCIADORES.

Constancia comisión negociadora de la Rama Judicial – Consejo Superior de la Judicatura

La pretensión del artículo 49 del pliego de solicitudes tiene como objeto que se conceda permiso sindical remunerado, con provisión de reemplazo, tanto a los integrantes de la comisión negociadora como de la comisión de seguimiento y verificación del Acuerdo. Al respecto, se verifica que el artículo 2.2.2.5.2 del Decreto 1072 de 2015 determina taxativamente los beneficiarios de los permisos sindicales, encontrándose que en el listado de beneficiarios de los permisos no figuran los integrantes de la comisión de seguimiento y verificación del Acuerdo, por lo cual no se posible acceder a la solicitud de las organizaciones sindicales.

Constancia organizaciones sindicales

Las organizaciones sindicales dejamos constancia de desacuerdo frente a los artículos 48 y 49 denominados **"ARTÍCULO 48- ACUERDO PARCIAL SOBRE PERMISOS SINDICALES A DIRECTIVOS NACIONALES Y SECCIONALES y ARTÌCULO 49. PERMISO SINDICAL PARA NEGOCIADORES"** por la negativa del Consejo Superior de la Judicatura ante la solicitud de redistribución de cargas laborales para los representantes líderes sindicales, teniendo en cuenta que adicionalmente a las labores propias del cargo desempeñado, diariamente debemos atender múltiples situaciones propias del ejercicio sindical, las cuales demandan especial tiempo y atención; problemática que, aún no ha sido considerada por parte del empleador con el fin de garantizar un efectivo ejercicio del derecho de libertad sindical.

Razón por la cual fue solicitado a través de estos artículos del pliego de peticiones la distribución

de cargas laborales con el fin de dar cumplimiento no solo a lo ordenado en la sentencia T- 063 de 2014, sino también a los convenios internacionales suscritos por el Estado Colombiano y atendiendo a las recomendaciones de la OIT, que se refieren por una parte al otorgamiento de permisos y designación de remplazos para sindicalistas, así como a otros mecanismos que garanticen íntegramente el derecho de asociación sindical de los empleados públicos.

En ese sentido y ante lo que consideramos un incumplimiento a la referida sentencia, advertimos que el Consejo Superior de la Judicatura si es competente a través de este mecanismo de negociación, para determinar las condiciones y parámetros en los que tal como los instrumentos internacionales a continuación referidos, señalan que la garantía del ejercicio sindical no solo se produce a través de la apropiación de recursos para cubrir los reemplazos sindicales, sino que también, durante los periodos en los que no se cuente con recursos financieros para tal fin, se cuenta con la posibilidad de redistribución de carga laboral que facilite a los líderes sindicales atender su ejercicio sin que esto implique una sanción de orden laboral, en el entendido de aceptar que, a diferencia de los demás empleados, los líderes sindicales requerimos facilidades para el desempeño de nuestra función.

Ahora bien, teniendo en cuenta que ante situaciones similar ya el Consejo Superior de la Judicatura demostró tener la competencia para atender y emitir ese tipo de decisiones, como lo han sido los casos en los que mediante Acuerdo ha determinado que, por ejemplo, cuando se designa en cargos como los de Coordinación de Centro de Servicios o la Presidencia de un Tribunal, inmediatamente se establece la disminución de repartos, esto en reconocimiento de esa labor adicional; y en procura de facilitar su ejercicio. En consecuencia, consideramos que el CSJ puede adoptar esta determinación también en favor de los dirigentes sindicales, máxime cuando lo que está involucrado es la defensa de los derechos de los trabajadores.

Sustento de lo anterior, se encuentra tanto en el Convenio 151 de 1978 de la Organización Internacional del Trabajo (ratificado con Ley 411 de 1997), artículos 6 y 9 que determina:

"Artículo 6: 1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas. 2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado. 3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos

mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado.

Artículo 9: Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones".

Así como en la Recomendación 143 de 1971 de la OIT que, aunque no tiene carácter vinculante sí contiene directrices para orientar las actuaciones de las autoridades de los Estados.

En ella se sugirió: (i) otorgar a los representantes de los trabajadores las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones; (ii) tener en cuenta las características del sistema de relación entre empleador y trabajador de cada país; (iii) que la concesión de las facilidades no perjudique el funcionamiento eficaz de la empresa; (iv) que los representantes cuenten con el tiempo libre necesario para desempeñar las labores propias de su cargo, sin pérdida de salario ni de prestaciones sociales; (v) fijar límites razonables al permiso que haya de ser concedido; y (v) contar con el tiempo necesario para asistir a reuniones, cursos, seminarios, congresos y conferencias sindicales, y para determinar a quién corresponderían las cargas resultantes se hará a través de la legislación nacional, los contratos colectivos o cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.

ARTÍCULO 50. – ACUERDO.

PERMISOS DE FORMACIÓN SINDICAL. El Consejo Superior de la Judicatura solicitará asignación presupuestal adicional para que se otorguen los permisos con reemplazos, en un número mínimo de 80 afiliados para Asonal Judicial SI. y Asonal Judicial, y 15 afiliados para cada una de las demás organizaciones firmantes de este Acuerdo, que serán usados durante la vigencia del presente Acuerdo, con destino específico para formación sindical a nivel nacional e internacional.

ARTÍCULO 51. – DESACUERDO.

SEGURO DE VIDA.

Constancia comisión negociadora de la Rama Judicial – Consejo Superior de la

Judicatura

La comisión negociadora de la Rama Judicial - Consejo Superior de la Judicatura, luego de presentar las coberturas que tiene la Póliza Vida Grupo Ley 16 de 1988, señaló que con dicha póliza se da cobertura a los riesgos que las organizaciones sindicales pretenden cubrir por el ejercicio del derecho de asociación, en especial para los directivos, dada la actividad que desarrollan.

Igualmente, manifestó que el mandato de garantizar el derecho de asociación es para todos los servidores judiciales, y que tal cobertura se da por esta vía a los directivos sindicales. Lo anterior, en vista de que esta póliza, tal como está concebida, cubre los riesgos de muerte y lesiones causados por un hecho violento.

Ahora bien, como una de las preocupaciones expresadas por las organizaciones sindicales, es que la cobertura contenida en el texto inicial de la Ley, señala que esta solo opera "por causa o con ocasión del ejercicio de sus funciones", se aclaró que desde hace varios años la póliza fue ajustada, y actualmente se ampara, bajo esta misma cobertura, cualquier muerte accidental, así como la incapacidad permanente parcial, total o gran invalidez, exceptuando solo los hechos generados por enfermedad común o muerte natural.

Por último, finalizando el debate, voceros de las organizaciones sindicales indicaron que lo pretendido en este punto es que el monto de las indemnizaciones pasara de 400 SMMLV a 500 SMMLV, a lo cual no es posible acceder, por cuanto esto implicaría modificar la Ley 16 de 1988, lo cual escapa a las competencias del Consejo Superior de la Judicatura.

Constancia organizaciones sindicales

El sindicalismo ha estado íntimamente ligado al anhelo de la materialización del mejor estar de los trabajadores y el cumplimiento de las políticas nacionales e internacionales del trabajo.

En Colombia, esta actividad ha generado por más de 50 años de una vorágine que ha registrado más de 2.500 actos de violencia en contra de los sindicalistas.

Por esta razón, las Organizaciones Sindicales planteamos en el pliego unificado el artículo

relacionado con la ampliación de la cobertura del seguro de vida grupo, con el fin de fortalecer el ejercicio de la actividad sindical en la Rama Judicial, estimulando la afiliación y motivando la permanencia de más servidores judiciales a los sindicatos.

El propósito del plus de protección al riesgo violencia, está fundamentado en el hecho de que, la calidad de sindicalista es sustancial no solo para la Rama Judicial sino para la democracia misma.

En este marco, se propuso que las autoridades administrativas dieran un enfoque diferencial a la actividad sindical, a través de la ampliación de la cobertura a su favor y, dar un paso adelante en el camino de garantizarles un ámbito de protección mayor por haber optado por el ejercicio de la actividad sindical.

Así las cosas, resultó desafortunado que las autoridades del CSJ señalaron una imposibilidad inexistente de acordar y generando así mayor invisibilización del trabajo sindical al interior de la Rama Judicial.

ARTÍCULO 52. – RETIRADO.

OTORGAMIENTO DE SEDES PARA LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

Las organizaciones sindicales decidieron **RETIRAR** del pliego de solicitudes el ARTÍCULO 52.

ARTÍCULO 53. – ACUERDO.

ADECUACIÓN DE DUCHAS PARA EL ASEO DE BICI USUARIOS EN LAS SEDES. La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial instará a las direcciones seccionales para que, en el término de tres (3) meses, contados a partir de la suscripción del Acuerdo Colectivo, adelanten los estudios de viabilidad técnica sobre espacios físicos para que sean construidos duchas y casilleros que permitan a los servidores de las sedes judiciales que asisten en bicicleta, asearse antes de la jornada laboral. Las organizaciones sindicales podrán presentar insumos para los respectivos estudios.

En los edificios donde estas cuenten desde ya, tanto con los espacios y los estudios aludidos, procederán con la ejecución de los proyectos de instalación de las duchas y casilleros, siempre

y cuando exista la disponibilidad presupuestal.

ARTÍCULO 54. – ACUERDO.

TRANSPORTE PARA LOS SERVIDORES JUDICIALES. La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y las direcciones seccionales continuarán gestionando alternativas para facilitar el transporte de los servidores judiciales, a través de alianzas estratégicas que apoyen este objetivo. Así mismo, revisarán la asignación de parqueaderos, atendiendo el impacto del teletrabajo y la priorización para la población en condiciones de vulnerabilidad, en materia de movilidad y seguridad personal.

ARTÍCULO 55. – ACUERDO.

PLATAFORMA DE JURISPRUDENCIA. El Consejo Superior de la Judicatura, en el marco del Plan Estratégico de Transformación Digital, fortalecerá el sistema de consulta de jurisprudencia, doctrina y normativa con el propósito de mejorar y facilitar el acceso y consulta en línea de toda la comunidad.

ARTÍCULO 56. – ACUERDO.

SEGURIDAD EN EL TRABAJO. El Consejo Superior de la Judicatura continuará gestionando ante las entidades bancarias, la instalación de cajeros automáticos al interior de las sedes de la Rama Judicial.

ARTÍCULO 57. – RETIRADO. CONSECUCIÓN DE SEDES SOCIALES.
Las organizaciones sindicales decidieron **RETIRAR** del pliego de solicitudes el ARTÍCULO 57.

ARTÍCULO 58. – ACUERDO.

PUBLICACIÓN DEL ACUERDO. El Consejo Superior de la Judicatura publicará el texto del Acuerdo Colectivo resultante de esta negociación en el portal web de la Rama Judicial, y mantendrá la publicación de los acuerdos colectivos hasta ahora celebrados con las organizaciones sindicales en la videoteca de la Rama Judicial, enlace que se hará llegar a los correos institucionales de cada uno de los servidores judiciales.

Igualmente, el Consejo Superior de la Judicatura, incluirá en el portal web de la Rama Judicial, dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma del presente Acuerdo, los enlaces a las páginas web de cada una de las organizaciones sindicales suscriptoras del mismo.

ARTÍCULO 59. – ACUERDO.

VIGENCIA Y APLICACIÓN. El Acuerdo Colectivo resultante de la presente negociación colectiva, tendrá una vigencia comprendida entre la suscripción del presente Acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2024.

4. **ÁMBITO DE APLICACIÓN:** Este aspecto se encuentra regulado en los principios enunciados en el presente acuerdo colectivo.

5. **PERIODO DE VIGENCIA:** Este periodo está determinado en el artículo 59 del presente acuerdo colectivo.

6. **FORMA, MEDIOS Y TIEMPOS PARA SU IMPLEMENTACIÓN:** Este aspecto está enunciado en el principio de "INSTRUMENTACIÓN DE ACUERDOS".

7. **INTEGRACIÓN COMITÉ DE SEGUIMIENTO:** De conformidad con lo expresado en el acta de Acuerdos y Desacuerdos del 28 de julio de 2023 y, según la información remitida por las organizaciones sindicales, a continuación, el comité de seguimiento del Acuerdo Colectivo 2023-2024, en el marco de la negociación colectiva, estará integrado así:

INTEGRANTES COMITÉ DE SEGUIMIENTO - ORGANIZACIONES SINDICALES

NOMBRE	ORGANIZACIÓN SINDICAL	CALIDAD
LUISA FERNANDA LEÓN MORALES	ASONAL JUDICIAL	PRINCIPAL
MARLON MAURICIO BERMEO VALDERRAMA	ASONAL JUDICIAL	PRINCIPAL
LEONARDO ALFONSO ZAMUDIO CAMPO	ASONAL JUDICIAL	PRINCIPAL
JOSÉ DANIEL DÍAZ ROMERO	ASONAL JUDICIAL	SUPLENTE
YOBANY ALEXANDER CABRERA GAVIRIA	ASONAL JUDICIAL	SUPLENTE
LUIS EDUARDO MONEDERO RAMÍREZ	ASONAL JUDICIAL	SUPLENTE
DIEGO ESCOBAR CUELLAR	ASONAL JUDICIAL S.I.	PRINCIPAL
GLORIA CECILIA RAMOS MURCIA	ASONAL JUDICIAL S.I.	PRINCIPAL
JOSÉ ALFREDO CONTRERAS BARROS	ASONAL JUDICIAL S.I.	PRINCIPAL
FELIPE ALBERTO GÓMEZ	ASONAL JUDICIAL S.I.	SUPLENTE
ISIDRO CABALLERO GÓMEZ	ASONAL JUDICIAL S.I.	SUPLENTE
NINA PUENTES MORA	ASONAL JUDICIAL S.I.	SUPLENTE
LEYDI VIVIANA DUARTE HERREÑO	SINTRANIVELAR COMUNEROS	PRINCIPAL
ARLEY MENDEZ DE LA ROSA	SINTRANIVELAR COMUNEROS	SUPLENTE
LUIS ANDRÉS ZAMBRANO CRUZ	ASOJUSUR S.I.	PRINCIPAL
AIDA MÓNICA ROSERO GARCÍA	ASOJUSUR S.I.	SUPLENTE
YIMMI ALEJANDRO SÁNCHEZ	SEMJUD	PRINCIPAL
LAURO JIMENEZ BAUTISTA	SEMJUD	SUPLENTE
JESÚS RAMÓN MORENO RODRÍGUEZ	SINTRADESAJ	PRINCIPAL
JONATHAN CHAVARRO	SINTRADESAJ	SUPLENTE
JOHANNA MARCELA MARTÍNEZ GARZÓN	ASOJUDICIALES	PRINCIPAL

Por lo anterior, el comité de seguimiento por parte de las organizaciones sindicales está conformado por once (11) integrantes principales y diez (10) suplentes, quienes asistirán en caso de no concurrir el principal.

Nota: Las demás comisiones o mesas de trabajo, conformadas en virtud de la presente negociación, se desarrollarán de acuerdo con lo señalado en el Acta de Acuerdos y Desacuerdos del 28 de julio de 2023.

INTEGRANTES COMITÉ DE SEGUIMIENTO - CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

Por parte del Consejo Superior de la Judicatura, el comité estará integrado por un (1) magistrado auxiliar de la presidencia, uno (1) de la vicepresidencia de la Corporación, según la vigencia, y por los directores de las unidades de Planeación y de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.

Los directores de las diferentes unidades del Consejo Superior de la Judicatura y de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, velarán por el control, verificación y cumplimiento correspondiente, de cada una de las tareas acordadas en el presente Acuerdo Colectivo.

Para constancia firman las partes,

POR EL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

AURELIO ENRÍQUE RODRÍGUEZ GUZMÁN
Presidente

NASLLY RAQUEL RAMOS CAMACHO
Directora Ejecutiva de Administración Judicial

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

LUIS FERNANDO OTÁLVARO CALLE
ASONAL JUDICIAL S.I.

JAIRO ALBERTO AMÉZQUITA COLLAZOS
ASONAL JUDICIAL

ARLEY MÉNDEZ DE LA ROSA
SINTRANIVELAR COMUNEROS

LAURO ANDRÉS JIMÉNEZ BAUTISTA
SEMJUD

LUIS GUILLERMO ÁLVAREZ PAZ
ASOJUSUR

JOHANNA MARCELA MARTÍNEZ GARZÓN
ASOJUDICIALES

JESÚS RAMÓN MORENO RODRÍGUEZ
SINTRADESAJ