

ASOCIACIÓN SINDICAL DE PERSONAS EN EJERCICIO FORENSE - ASPEF



“PLIEGO DE SOLICITUDES DE EMPLEADOS
DEL INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA
LEGAL Y CIENCIAS FORENSES”

2024 - 2025

PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO POR ASPEF A LA ADMINISTRACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES – INMLCF (2024 – 2025)

En desarrollo de lo consagrado en el artículo 55 de la Constitución Nacional de 1991, el Convenio 151 de 1978 de la OIT, la Recomendación 159 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, la Ley 411 de 1997 – aprobatoria del Convenio 151 y, el Decreto 160 de 2014; la Asociación Sindical de Personas en Ejercicio Forense, ASPEF, que representa legal y legítimamente los intereses de los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, INMLCF, presenta este pliego de solicitudes:

PRINCIPIOS GENERALES MARCO DE LA NEGOCIACION

RECONOCIMIENTO SINDICAL

El Gobierno Nacional a través del INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES, entre otros, reconozca para todos los efectos legales, a la Asociación Sindical de Personas en Ejercicio Forense - ASPEF, por Acta de Constitución otorgada por el Ministerio del Trabajo.

PRINCIPIOS COLECTIVOS

El Acuerdo Colectivo se funda en principios laborales consagrados en la Constitución Política y en las disposiciones legales aplicables a los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, por lo que es ley para las partes y prima como norma particular sobre las de carácter general; se interpretará teniendo en cuenta que su finalidad en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y la consecución de una concertación entre el Estado – Empleador y los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses INMLCF

PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y REGLA DE NO REGRESIVIDAD

La negociación colectiva entre las entidades y organismos públicos y las organizaciones sindicales de empleados públicos se adelantará bajo el principio de progresividad y regla de no regresividad, en el marco de lo establecido en el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia y en la jurisprudencia vigente.

FAVORABILIDAD

En caso de duda en la interpretación de las disposiciones del acuerdo colectivo, se aplicará la más favorable al servidor público. Igualmente, cuando exista norma aplicable más favorable que el acuerdo colectivo, tal norma se aplicará preferencialmente, tanto al sindicato como a los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad. Todo lo anterior conforme a lo establecido por el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.

LAS PARTES

Son las partes para este proceso la Asociación Sindical de Personas en Ejercicio Forense ASPEF y el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses representado por el Director General.

CAMPO DE APLICACIÓN

En concordancia con el artículo 13 de la Carta Política, todos los servidores vinculados con el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, tendrán derecho a beneficiarse del presente acuerdo. La entidad producirá los actos administrativos necesarios para hacer efectivo ese reconocimiento.

GARANTÍAS SINDICALES

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, concederá permiso sindical remunerado y plenas garantías de acuerdo con la ley, para acudir a la

negociación, seguimiento y demás actividades que se generen en el marco de la negociación, a los servidores públicos que sean negociadores y/o delegados por la organización sindical para tales fines, durante el término que duren dichas negociaciones, seguimiento o permanencia de los grupos, comisiones o comités correspondientes que se generen, con fundamento en el artículo 39 de la Constitución Política, la Ley 584 del 2000, los Decretos 2813 de 2000 y 160 de 2014 (Art. 10 y 15). El trabajador que se encuentre en función de la negociación y con su respectivo permiso sindical, recibirá el salario y demás prestaciones legales. Del mismo modo, se suspenderá la asignación de la carga laboral durante todo el periodo que dure la negociación, con el fin de que éste pueda cumplir a cabalidad con la función sindical.

PLIEGO DE LA ASOCIACION SINDICAL DE PERSONAS EN EJERCICIO FORENSE - ASPEF

CAPITULO I: MISIONALIDAD

- 1.1.** El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) se compromete a implementar un proceso de certificación para técnicos forenses, asistentes forenses, así como de profesionales forenses de las áreas que no cuenten aún con proceso de certificación, a través del Grupo Nacional de Certificación Forense. Dicha certificación debe considerarse en la puntuación de hoja de vida para la provisión de nuevos cargos y no ser excluyente para los aspirantes.

Parágrafo: El INMLCF se compromete a dar a conocer el modelo de dicho proceso de certificación y el cronograma de su implementación a finales del tercer trimestre del 2024.

- 1.2.** El INMLCF se compromete a ampliar la vigencia de la certificación forense por un año adicional a las personas que participen como evaluadores y expertos en la construcción del proceso de certificación de su área de competencia.
- 1.3.** El INMLCF se compromete a publicar en la página web la información permanente generada en el proceso de Carrera Administrativa Especial. Así mismo socializará con los sindicatos el manual de funciones y de cargas laborales que se está construyendo durante este proceso antes de su aprobación final para observaciones.

- 1.4. El INMLCF garantizará que los profesionales de las áreas misionales evalúen únicamente las condiciones técnicas de los elementos a adquirir, de tal manera que no tengan que calificar aspectos administrativos en los procesos de adquisición y la supervisión de los contratos de los proponentes.
- 1.5. El INMLCF realizará un diagnóstico anual en todas las sedes, que evalúe los equipos informáticos (software y licencias) y técnicos de baja, mediana y alta tecnología, utilizados en las labores de todos los funcionarios, el cual será publicado en la intranet, comprometiéndose a presentar un programa de renovación y su cronograma de ejecución, garantizando herramientas de trabajo eficientes y de última generación.
Parágrafo: El diagnóstico será presentado en un informe a finales del tercer trimestre del 2024.
- 1.6. El INMLCF fomentará la participación activa a través de reuniones de los funcionarios para la generación, revisión y actualización, según corresponda, al menos cada dos años de las directrices, políticas, protocolos y/o procedimientos de seguridad y salud en el trabajo, asegurando el cumplimiento de lo acordado en dichas reuniones, en las cuales participará al menos un representante de las organizaciones sindicales.
- 1.7. El INMLCF garantizará que a finales del 2024 en todas las sedes exista un espacio exclusivo para la realización de al menos dos audiencias virtuales simultáneas, los cuales deben ser cerrados, asegurando la privacidad en cada audiencia y que cuenten con conexión a internet, computador con cámara y micrófono.

CAPITULO II: COMPROMISO SOCIAL

El INMLCF se compromete a que los puntos propuestos en este capítulo, serán ejecutados en su totalidad a más tardar al finalizar la presente vigencia.

- 2.1. El INMLCF se compromete a adecuar Salas Amigas de la Familia Lactante en espacios saludables y seguros para cada sede, con el propósito de facilitar las labores de lactancia para las funcionarias y usuarias de la institución, en total cumplimiento de la normatividad nacional vigente.
- 2.2. El INMLCF se compromete a implementar políticas que reduzcan la exposición a contaminantes y minimicen el estrés físico y emocional de las funcionarias que desempeñan labores forenses durante los periodos de gestación y lactancia. Asimismo, durante estos periodos y en coordinación con los jefes inmediatos, se concederá la modalidad de trabajo remoto al menos dos días por semana.

- 2.3.** El INMLCF se compromete a diseñar e implementar una ruta de atención integral para casos relacionados con el acoso sexual a funcionarios dentro de la institución. Esta iniciativa tiene como objetivo establecer procedimientos claros y efectivos para la identificación, atención, prevención y seguimiento de situaciones de acoso sexual, garantizando así un entorno laboral seguro y respetuoso para todos sus colaboradores.
- 2.4.** El INMLCF se compromete a diseñar e implementar un programa de sensibilización sobre situaciones que se consideran como acoso laboral y acoso sexual dirigido a todos los funcionarios de la entidad. Este programa abordará situaciones ejemplificantes, destacando las diversas formas de identificar y denunciar estos casos. El objetivo es crear conciencia sobre la importancia de prevenir el acoso en el entorno laboral.
Parágrafo: Este programa contará con la participación del Grupo Nacional de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (GNGSS), el grupo de bienestar, la ARL y al menos un representante de los sindicatos.
- 2.5.** EL INMLCF se compromete a gestionar con la ARL la asesoría en cada una de las áreas misionales, para generar recomendaciones de cuáles son los elementos de protección personal adecuados a la labor. Dichas recomendaciones serán adoptadas para generar el plan de actualización y compra de los mismos.
Parágrafo: El plan de actualización se generara en una mesa de trabajo que cuente con la participación del Grupo Nacional de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y un representante de los funcionarios de cada sede por disciplina.
- 2.6.** El INMLCF se compromete a publicar en la intranet un informe semestral de las solicitudes y entregas de Elementos de Protección Personal (EPP) de cada una de las áreas misionales, así como de la capacitación para su uso, con firmas de conformidad por parte de los funcionarios que recibieron dichos elementos. Adicionalmente, se compromete a generar un canal directo de atención para que los funcionarios informen si se presenta alguna inconsistencia. El INMLCF garantizará la corrección de dichas situaciones.

CAPITULO III: BIENESTAR

- 3.1.** EL INMLCF se compromete a crear y promover grupos deportivos y culturales. A quienes pertenezcan a estos grupos se les otorgará permisos para asistir a entrenamientos, ensayos o prácticas, así como se les permitirá su participación en torneos y eventos relacionados.

3.2. EL INMLCF, se compromete a incluir en SIAF, la opción para tomar los permisos contemplados en el artículo 68 del decreto ley 021 del 2014, que profesa:

“Permiso Especial. Los servidores de la Fiscalía General de la Nación y de las entidades adscritas tendrán derecho a solicitar permisos especiales remunerados hasta de cinco (5) días al año, para participar en actividades culturales, cívicas, educativas, deportivas o recreativas, como estímulo a su desempeño. Estos permisos necesariamente deben conllevar al desarrollo integral del servidor y se otorgarán a quienes lo ameriten por su desempeño, eficiencia, solidaridad y sentido de pertenencia, de conformidad con la reglamentación que expida el Fiscal General de la Nación o el representante legal de la entidad adscrita.

Dentro de los cinco (5) primeros días de cada mes, los jefes inmediatos enviarán una relación de los permisos especiales concedidos a la dependencia de personal competente, indicando las razones y justificaciones que se tuvieron en cuenta para concederlos, con los soportes respectivos para su archivo en la historia laboral correspondiente”.

Así mismo, divulgará en la página web del instituto y en un boletín institucional a sus funcionarios, que pueden gozar de este beneficio.

3.3. El INMLCF se compromete a conceder un día laboral libre a aquellos funcionarios que demuestren su participación en alguna actividad deportiva o cultural, que requieran desplazarse fuera de las instalaciones del instituto. Este beneficio otorgará un día laboral antes o después de la actividad, según lo solicite el funcionario, promoviendo así la salud y el bienestar a través de la participación en eventos deportivos, culturales y actividades físicas.

3.4. El INMLCF se compromete a ofrecer servicio de restaurante y cafetería los siete días de la semana, en todas las sedes, que ofrezcan almuerzo para los funcionarios.

Parágrafo 1: Para funcionarios que se encuentren en turno de fin de semana y/o festivos de 12 horas, el servicio de almuerzo será gratuito.

Parágrafo 2: Para los funcionarios del turno nocturno cada cuarta noche, se les garantizará un refrigerio en su respectivo turno.

- 3.5.** El INMLCF incluirá en su página web y demás redes sociales información acerca de todos los sindicatos con los que cuenta. Además, creará un link directo a la página web y/o redes sociales de los mismos.
- 3.6.** El INMLCF gestionará con el Distrito de Bogotá la forma de garantizar la seguridad y movilidad de los funcionarios y usuarios, en las zonas aledañas al Parque Tercer Milenio, de manera permanente, reglamentando y prestando servicio de vigilancia policial en las zonas de los mercados de pulgas y/o campamentos itinerantes y frente a las instalaciones.
- 3.7.** El INMLCF ofrecerá a los funcionarios cursos libres de manera presencial, al menos una vez por trimestre en diferentes disciplinas (artesanías, música, pintura, danzas, deportes), los cuales se realizarán dentro de la jornada laboral y en las sedes del INMLCF.
- 3.8.** El INMLCF creará un sistema de incentivos que reconozca y valore la experiencia y antigüedad de los funcionarios, sin más exigencias que el tiempo de servicio en la institución.
- 3.9.** El INMLCF se compromete a socializar de manera masiva las rutas de acceso a los servicios de salud mental de la ARL, que incluya programas de prevención, asesoramiento psicológico y agendamiento de citas.
- 3.10.** EL INMLCF modificará el parágrafo 2 del artículo 15 de la resolución 605 del 2022 en donde se especifica qué, “Si el servidor público se encuentra en una situación administrativa que lo separe temporalmente del servicio, no podrá hacer uso de este día de descanso” (quinquenio), permitiendo que se lo tome el primer día hábil inmediatamente siguiente a la terminación de la situación administrativa.
- 3.11.** EL INMLCF modificará el parágrafo 2 del artículo 17 de la resolución 605 del 2022 en donde se especifica qué, “Si el servidor público se encuentra en una situación administrativa que lo separe temporalmente del servicio, no podrá hacer uso de este día de descanso” (cumpleaños), permitiendo que se lo tome el primer día hábil inmediatamente siguiente a la terminación de la situación administrativa.
- 3.12.** El INMLCF reactivará los bonos de descuento con las Cajas de Compensación Familiar, para realizar cursos de artesanías, música, pintura, danzas, deportes para los funcionarios y el grupo familiar que tenga afiliado.

CAPITULO IV: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

- 4.1.** El INMLCF se compromete a fortalecer las competencias de todos los funcionarios en el marco de la función pública. Con este propósito, se diseñará un programa integral de capacitación y re-capacitación que abarque temas inherentes a la función pública, tales como: Constitución política, estructura del estado, normatividad asociada a la función pública, ley de transparencia, ley anti trámites, código penal, código de procedimiento penal, código general del proceso, código general disciplinario, justicia transicional, entre otros. Este programa busca garantizar que los colaboradores cuenten con los conocimientos actualizados necesarios para desempeñar sus labores de manera efectiva y en concordancia con las leyes y regulaciones pertinentes.
- 4.2.** El INMLCF se compromete a conceder incentivos (descarga laboral, asistencia a congresos, cursos, simposios, cubrimiento de costos para publicación de artículos en revistas científicas, etc.) a funcionarios de las áreas misionales que realizan capacitaciones y actividades docentes a entidades externas como universidades, que no generan remuneración económica adicional al salario del INMLCF. Esta iniciativa será gestionada mediante los convenios interinstitucionales existentes, fortaleciendo así la colaboración y el intercambio de conocimientos entre el INMLCF y otras instituciones educativas. El INMLCF se compromete a que estos incentivos sean repartidos de manera equitativa a los funcionarios que participen en los procesos de capacitación y actividades docentes.
- 4.3.** El INMLCF se comprometerá a que los cursos de capacitación ofertados para los funcionarios sean publicados en el boletín institucional y asignados de manera equitativa, y deberá publicar evidencia del mecanismo utilizado para la adjudicación de los mismos.
- 4.4.** El INMLCF garantizará que al menos una vez al año se incluya en el PIC una capacitación específica en la disciplina de cada área misional para la mayor parte de los funcionarios. Para la selección de los participantes se considerarán solo los criterios del reglamento del comité de capacitación.
- 4.5.** El INMLCF incluirá en el PIC al menos una vez al año una capacitación de índole sindical garantizando como mínimo 60 cupos para funcionarios sindicalizados.

- 4.6. El INMLCF garantizará que al menos una vez al año se incluya en el PIC una capacitación en manejo y supervisión del cumplimiento de contratos para los coordinadores de las áreas misionales y sus suplentes.
- 4.7. El INMLCF garantizará que se haga pública a los funcionarios toda oferta de capacitación externa al PIC y que se establezcan mecanismos transparentes para la selección de los funcionarios que podrán acceder a estas capacitaciones.
- 4.8. El INMLCF se compromete a generar un informe anual, público para todos los funcionarios, en donde se evidencie qué funcionarios tomaron los cursos ofertados en el PIC o fuera de este y el resultado de las evaluaciones de satisfacción de los mismos.
- 4.9. El INMLCF otorgará permisos remunerados para los funcionarios que asistan a congresos científicos relacionados con la misionalidad del instituto, como exponentes de trabajos o de posters, durante la duración del evento, sin exigencias de pertenecer a un grupo y/o proyecto de investigación del instituto.

CAPITULO V: CONDICIONES LABORALES

- 5.1. El INMLCF realizará en el transcurso del 2024 un diagnóstico exhaustivo sobre las condiciones de infraestructura en cada área donde se prestan servicios forenses y de apoyo, así como las zonas de almacenamiento de Elementos Materiales Probatorios/Evidencias Físicas (EMP/EF) y reactivos químicos. Para este propósito se conformará un comité constituido por: delegados del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, al menos un representante de los sindicatos y mínimo dos funcionarios que ejerzan laborales misionales en el área, asegurando de esta manera que la participación sea democrática y representativa. Los resultados del diagnóstico deberán hacerse públicos a todos los funcionarios del INMLCF. Este enfoque busca garantizar un análisis completo que permita la implementación de medidas efectivas para fortalecer la seguridad y la salud en el entorno laboral.
- 5.2. El INMLCF garantizará que siempre se cuente con personal asistencial forense en las jornadas de turno en cada una de las áreas misionales que así lo requieran.

- 5.3.** El INMLCF se compromete a habilitar la opción de jornada de trabajo de dos sábados al mes, en lugar a la de un sábado y un domingo al mes, lo cual aplicaría a quienes laboran en jornada de turnos en las áreas donde no se afecte la prestación del servicio.
- 5.4.** El INMLCF se compromete a habilitar los horarios laborales de 06:00 a 15:00 y de 07:00 a 16:00 como opción para aquellos funcionarios que se encuentran en horario diurno de trabajo – modalidad 1 de la Resolución 488 de 2019 por la cual se reglamenta la Jornada Laboral para los servidores del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y se dictan otras disposiciones.
- 5.5.** El INMLCF se compromete a diseñar e implementar un plan piloto enfocado en el trabajo en casa, el cual se aplicaría a todas las dependencias de la institución y se definirá por mutuo acuerdo entre los jefes inmediatos, los funcionarios a cargo y al menos un representante de los sindicatos, considerando las necesidades del servicio y asegurando que se mantiene la productividad de cada dependencia. Este plan piloto tendrá una duración de 3 meses, tiempo en el cual se hará la respectiva evaluación del proceso y sus resultados serán socializados con los funcionarios del instituto, un mes después de culminado el proceso.
- 5.6.** El INMLCF ofrecerá a sus funcionarios la opción de jornada laboral de medio tiempo, con el ajuste salarial proporcional al tiempo laborado, para aquellos que se encuentren cursando o se matriculen a estudios de pregrado o posgrado afines a la misionalidad del INMLCF, durante el tiempo que requiera el funcionario, dependiendo de su carga académica.
- 5.7.** El INMLCF garantizará la instalación y correcto funcionamiento de botones de pánico en todos los consultorios de atención al público y escáner detector de metales en todas las sedes con el fin de salvaguardar la integridad física de las personas que se encuentren dentro de las instalaciones.
- 5.8.** EL INMLCF garantizará la instalación inmediata y adecuado funcionamiento de alarmas de emergencia dentro de los laboratorios, salas de morgue y otras dependencias en las que no se cuenta con dichos elementos.
- 5.9.** EL INMLCF se compromete a enviar una comisión administrativa central, con al menos un representante de los sindicatos a la Dirección Seccional Tolima, que se reúna con todos los funcionarios misionales y administrativos, para diagnosticar las falencias de la sede, que le permita a los funcionarios expresar las problemáticas de la misma y garantizará la corrección de los problemas encontrados a más tardar a finales del 2024.

5.10. El INMLCF garantizará que se ampliará de manera gradual la cobertura de los derechos reconocidos en negociaciones previas, expuestas en las resoluciones 431 del 2017, 450 del 2019 y 605 del 2022, sin disminuir su nivel de implementación, salvo que algún derecho ganado en específico haya sido modificado o eliminado de mutuo acuerdo entre las partes, bajo el principio de progresividad y la regla de no regresividad, en el marco de lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política y la jurisprudencia de las altas cortes. Además, se compromete a mantener de forma permanente el acceso a las resoluciones de todas las negociaciones colectivas, en la sección de normatividad administrativa de la página web del instituto.