



Correo electrónico: sindemedilegalbogota@gmail.com

FAX 091 - 2806646

SOBRE LA REESTRUCTURACIÓN DEL INSTITUTO

El pasado 27 de diciembre fue expedido el Decreto 4669 de 2006, *“Por el cual se modifica el régimen de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y se dictan otras disposiciones en materia salarial y prestacional”*.

El origen de esta reestructuración fue la Ley 938 de diciembre de 2004 o Estatuto Orgánico de la Fiscalía General de la Nación. Cumpliendo con lo establecido por esa ley, la Junta Directiva del Instituto aprobó, con base en un proyecto presentado por la Dirección General, el acuerdo 06 de abril 28 de 2005, *“por el cual se desarrolla la estructura interna del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y se dictan otras disposiciones”*.

Adicionalmente, se elaboró el proyecto de reestructuración para viabilizar un aumento en la planta de personal que permitiera asumir las nuevas funciones que la misma ley asignó al Instituto, así como responder mejor a las exigencias del nuevo sistema penal acusatorio. El trámite del decreto correspondiente fue engorroso y prolongado, en parte por los rigurosos requisitos que se deben llenar para sacar adelante una reforma de esta índole, pero también por tropiezos burocráticos que implicaron minuciosas correcciones y un itinerario tortuoso, con repetidos recorridos entre el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio de Hacienda, el Ministerio del Interior y de Justicia y la Oficina jurídica de la Presidencia.

Con el presente número de nuestro Boletín iniciamos un proceso de divulgación sobre los alcances del decreto, retomando las preguntas más frecuentes que hemos recibido, e invitamos a todas las personas del instituto a enviar sus opiniones y comentarios a nuestro correo electrónico.

Sobre nomenclatura

1. ¿En qué cambia la nomenclatura?

Un aspecto fundamental del decreto es el cambio de nomenclatura. Mientras la nomenclatura anterior incluía desde el grado 4 hasta el 35, en la nomenclatura nueva los grados van del 1 al 22. Además, los niveles de cargos se redujeron de 7 a 5, como se ilustra en el siguiente cuadro:

Situación anterior		Situación nueva	
Nivel	Grados	Nivel	Grados
1. Directivo	17 a 35	1. Directivo	9 a 22
2. Asesor	25 y 28	2. Asesor	9 a 19
3. Ejecutivo	17 a 25	Se elimina	
4. Profesional	10 a 22	3. Profesional	6 a 13
5. Técnico	4 a 16	4. Técnico	5 a 7
6. Auxiliar	6 a 13	Se elimina	
7. Asistencial	4 a 7	5. Asistencial	1 a 4

Este ajuste implica que en algunos casos, un grado de la nueva nomenclatura incluye cargos que correspondían a diferentes grados en la nomenclatura anterior. Así, por ejemplo, el grado 1 de la nueva nomenclatura, incluye cargos de los grados 4 y 5 de la anterior. El grado 2 incluye grados 6 y 7 de la anterior. El grado 5 de la nueva nomenclatura incluye grados 10, 11 y 12 de la nomenclatura anterior. El grado 6 incluye cargos de los grados 10, 11, 12, 13 y 14 de la anterior.

2. ¿Para qué sirve el cambio de nomenclatura?

Con el cambio descrito se reducen al mínimo los cruces de grados que se presentaban en la estructura anterior entre los diversos niveles. Esto corresponde de manera más clara y razonable a los requisitos, funciones y remuneraciones de los cargos de cada nivel.

Sobre estabilidad

1. ¿La reestructuración implica despidos?

No. Todas las personas actualmente vinculadas a la planta de personal quedarán incluidas en la nueva planta.

2. ¿Cuándo y cómo nos incorporaremos a la nueva planta de personal?

Una vez la Junta Directiva del Instituto apruebe mediante Acuerdo la nueva planta de personal, todos debemos posesionarnos en los cargos de la nueva nomenclatura, sin que sea necesario en este momento concursar, pues los concursos solo se reglamentarán una vez se implemente el proceso de Carrera Administrativa.

Sobre salarios.

1. ¿Con la reestructuración mejoran los salarios?

Para la mayoría de los funcionarios la reestructuración no representa un aumento en su salario, sino que seguiremos devengando los salarios actuales. Siempre ha sido claro que la reestructuración no se planteó como un medio de mejora salarial, sino como una propuesta de ampliación de la planta de personal, para poder asumir mejor los retos del nuevo sistema penal acusatorio. Y también como una oportunidad de simplificar y racionalizar la estructura, y de corregir algunos problemas de la nomenclatura anterior.

No obstante, como resultado de separar grados cruzados entre el nivel asistencial y el técnico y entre el nivel técnico y el profesional, 75 funcionarios (54 del nivel profesional y 21 del nivel técnico) sí tendrán una mejora salarial significativa al pasar de los grados que les correspondían en la nomenclatura anterior, a los de la nueva. También mejoró la remuneración para dos cargos directivos: una subdirección y la Secretaría General, al nivelarse esos cargos con la remuneración de las otras dos subdirecciones.

2. ¿Hay alguna otra posibilidad, con esta reestructuración, de mejora en salarios?

El ajuste de la planta de personal, con creación de nuevos cargos, debe permitir el ascenso de un número significativo de los funcionarios actuales. El Director General ha planteado a nuestra directiva sindical, y a los funcionarios, en sus exposiciones públicas sobre el proyecto de reestructuración, que se crearán cargos de grado alto para ser ocupados preferencialmente por personas ya vinculadas y así generar oportunidades de promoción de acuerdo con méritos y antigüedad.

3. ¿Alguien va a devengar menos al incorporarse a la nueva planta de personal?

No. En ningún caso habrá disminución del salario. Para 572 cargos la asignación básica que aparece en el grado que les corresponde en la nueva planta es inferior a la del grado que tienen en la actual. Sin embargo, la diferencia se cubrirá, según se prevé en el decreto, mediante una 'prima de compensación'.

4. ¿Cómo se pagará esa 'prima de compensación'?

La 'prima de compensación' se liquidará mensualmente para agregarla a la asignación básica, y es factor salarial para todos los efectos.

En el artículo 11 del decreto se especifica que se trata de una prima de carácter personal y que las personas a las que les corresponde *"la devengarán mientras permanezcan en el mismo empleo"*. Esto significa, según se nos aclaró por parte del jefe de Personal, que es una asignación vinculada a la persona y que se le seguirá pagando aún cuando una vez establecidos los concursos, la persona aplique para el mismo cargo en el que se viene desempeñando.

5. ¿Por qué se recurre a la 'prima de compensación'?

Se trata de una exigencia del Departamento Administrativo de la Función Pública, basada en el argumento de que en cada grado de la nueva nomenclatura no puede aparecer sino un salario básico, pero como en la práctica, personas de distintos grados en la nomenclatura anterior, con distinto salario, pasan al mismo grado en la nueva nomenclatura, el salario básico que corresponde al nuevo grado debe corresponder al menor salario de los grados previos, dado que no está presupuestado nivelar todos los salarios por el más alto. La diferencia con la asignación real (la del grado que se tenía en la nomenclatura anterior) se corrige con la 'prima de compensación'. Veamos un ejemplo:

<i>Situación anterior</i>		<i>Situación nueva</i>	
<i>Grado</i>	<i>Salario</i>	<i>Grado</i>	<i>Salario</i>
14	\$ 1.993.923	6	\$ 1.864.842 + Prima de compensación
13	\$ 1.864.842	6	\$ 1.864.842

Los cargos que quedan con 'prima de compensación' son 572 (210 del nivel profesional y 362 de los niveles técnico y asistencial).

6. ¿Que pasará con el aumento salarial que debe decretar el gobierno para los trabajadores del sector público?

Una vez el gobierno nacional defina y decrete el aumento salarial correspondiente al año 2007 para el sector público, el porcentaje decretado deberá aplicarse a nuestros salarios, incluyendo lo correspondiente a la 'prima de compensación'.

Otras disposiciones de interés

El decreto establece el pago de horas extras y el reconocimiento de descansos compensatorios para personal profesional, técnico o asistencial con *"funciones médico legales y forenses"*. La Junta Directiva del Instituto deberá reglamentar algunos aspectos relacionados con este reconocimiento.

Reconocimiento por coordinación. Se establece un reconocimiento equivalente al 20% de la asignación básica mensual, sin constituir factor salarial, a funcionarios que cumplan actividades de *"coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo"*. Es otro aspecto sujeto a reglamentación por la Junta Directiva.

COMENTARIO

El decreto incluye reformas positivas en cuanto a nomenclatura, posibilidad de ampliación de la planta de personal, reconocimiento de horas extras y compensatorios para personal profesional, técnico y asistencial con funciones forenses, mejora en la remuneración de algunos funcionarios y un reconocimiento económico para quienes asumen funciones de coordinación. Es

decir, que conserva en lo esencial los principales elementos de la propuesta que se elaboró inicialmente.

Pero por otra parte, incluye un aspecto que ha generado incertidumbre entre los funcionarios, en lo relacionado con las escalas salariales establecidas bajo la nueva nomenclatura, en las que se incorporó como componente una 'prima de compensación' para 572 cargos. En términos de remuneración mensual la figura de la 'prima de compensación' no implicaría ninguna reducción, pero cabe hacer algunas preguntas:

- ¿Es legal reducir la asignación básica de los cargos, así se compense con una prima en el caso de funcionarios que venían ocupando un cargo con mayor remuneración básica?
- ¿No se está perpetuando la inequidad que ya existía (iguales funciones con distinto grado y distinta remuneración) pasando a una estructura en la que hay funcionarios con iguales funciones e igual grado, pero distinta remuneración?
- ¿No conduce esta modificación finalmente, cuando salgan de una u otra forma los funcionarios que ahora quedan con 'prima de compensación', a establecer la reducción general de los salarios, en una entidad en la que los salarios no son buenos?

Para responder estas preguntas y otras que pueden surgir respecto a este punto, estamos iniciando una evaluación cuidadosa, con asesoría legal.

Como organización sindical consideramos que es importante hacer un análisis juicioso y adelantar un debate serio y constructivo en torno al decreto y a su aplicación a través de los Acuerdos que apruebe la Junta Directiva del Instituto, y nos disponemos a recoger las inquietudes y aportes que surjan, y a canalizar la discusión y las propuestas orientadas a que el desarrollo de la reestructuración no implique deterioro en nuestras condiciones laborales. Con el mismo fin, buscaremos asesoría y adelantaremos las reclamaciones y acciones a que haya lugar.

Por otra parte, debemos tener muy presente que las deficiencias fundamentales en cuanto a condiciones salariales y prestacionales que se presentan en la entidad, trascienden el decreto de reestructuración y que para superarlas está planteada la necesidad de impulsar la mesa de trabajo a la que se comprometió el gobierno con nuestro sindicato, en el acuerdo firmado el 2 de junio de 2006.

JORGE ENRIQUE BUITRAGO CUÉLLAR
Presidente Junta Directiva Nacional SINDEMILEGAL