

ACUERDO No. 08
Dieciséis (16) de diciembre de 2014

La Junta Directiva de la Empresa de Obras Sanitarias de Pasto – EMPOPASTO S.A. E.S.P. – empresa de servicios públicos, en uso de sus atribuciones legales y en especial las previstas en la Ley 489 de 1998, Ley 6 de 1945 y Decreto 2127 de 1945, de sus disposiciones estatutarias, y previas las siguientes

CONSIDERACIONES:

1. Que, EMPOPASTO S.A. E.S.P., es una empresa de servicios públicos domiciliarios, que pertenece a la Rama Ejecutiva del sector público descentralizado por servicios del nivel territorial, de naturaleza oficial, dado el origen y composición de su capital social.
2. Que, EMPOPASTO S.A. E.S.P., realizó un contrato de consultoría, el No. 08 de 2008, y suscrito con el Dr. Carlos Atehortúa Ríos, cuyo objeto fue "*Análisis de la situación laboral de EMPOPASTO S.A. E.S.P. y propuesta de Mitigación de Riesgos Asociados – PAPS – 09*", a través de la cual se avalúo el impacto jurídico y económico de la convención colectiva de La Empresa, y que concluyó en su inviabilidad financiera, producto de las contingencias que se pueden presentar, y que se derivan de la existencia de la convención colectiva de trabajo y de la forma de contratación de personal.
3. Que, EMPOPASTO S.A. E.S.P., contrató de igual forma, con el Centro de Estudios de Economía Sistémica – ECSIM, una actualización sobre el análisis del impacto jurídico y económico de la convención colectiva de trabajo, vigente en la Empresa, y suscrita con su

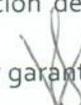
[Handwritten signature]

16 DIC 2014

sindicato de trabajadores – SINTRAEMPOPASTO, objeto contractual que se desarrolló a través del contrato No. 58 de 2013.

4. Que, igualmente, EMPOPASTO S.A. E.S.P., durante la vigencia del año 2013 contrató otras consultorías con el fin de realizar un diagnóstico integral de la situación actual de La Empresa, los cuales incluyeron el diseño de una estrategia de integración informática y de comunicaciones para la entidad, y la determinación de su viabilidad financiera, escenarios para su capitalización y del valor de las acciones de EMPOPASTO S.A. E.S.P., las cuales, en conjunto con la consultorías relacionadas en los numerales precedentes, hacen parte del presente acuerdo y conforman la razón de las decisiones que aquí se adoptan.
5. Que de acuerdo con la Resolución No. 688 de 2014 de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico, en el nuevo marco regulatorio para las empresas de servicios públicos domiciliarios, se exige eficiencia laboral, de manera que los gastos y costos de personal cargados a la tarifa es recomendable que se calculen de acuerdo con el régimen laboral vigente, sin contemplar beneficios extralegales. Los recursos del plan de inversiones ligados a la tarifa no deben tener otra destinación aún de surgir contingencias por fallos judiciales o pasivos pensionales.
6. Que es necesario sanear los aspectos jurídico – laborales de EMPOPASTO S.A. E.S.P., y garantizar una vinculación laboral uniforme para todos sus servidores, atendiendo a la categorización del cargo y las funciones, y sin costos extralegales, que permitan a La Empresa el mejoramiento de los ingresos operacionales y la racionalización del costo operacional, así como del gasto administrativo, optimizando los recursos, y garantizando

2/14 


18 DIC 2014

la provisión necesaria para la atención de las obligaciones derivadas de la situación que se corrige.

7. Que el inciso 1º del artículo 209 de la Constitución estableció los principios de la función administrativa, así:

"ART. 209.- La función administrativa está **al servicio de los intereses generales** y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización administrativa, la delegación y la desconcentración de funciones". (Negrillas fuera de texto).

8. Que, de conformidad con la disposición citada, la función administrativa debe ejercerse consultando el bien común, es decir, persiguiendo objetivos que van más allá del interés particular del titular de la función, y que se encuentran consignados en la Constitución de 1991, y en la Ley, en especial en el artículo 2º de la primeramente citada:

"ART. 2.- Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia Nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo".

9. Son estos los criterios que guían el ejercicio de la función administrativa, de ahí viene su importancia, en otros términos, las competencias administrativas se ejercen conforme a los propósitos de la cláusula de Estado Social de Derecho. La Constitución, por ello, prevé

3/4 ju

16 DIC 2014

la posibilidad de suprimir cargos [Constitución Política artículos 184 numeral 14, artículo 305 numeral 9º y artículo 315 numeral 7º] con el objeto de modernizar la administración, y tal instrumento, en el caso de los empleados públicos constituye una modalidad de retiro del servicio, que se encuentra justificada por la necesidad de adecuar las plantas de personal de las distintas entidades públicas a los requerimientos del servicio para hacer más ágil, eficaz y eficiente la función que deben cumplir las entidades públicas. En el caso de los trabajadores oficiales, que es el evento *sub examine*, frente a la supresión del empleo, este evento, no constituye una justa causa de terminación del contrato por parte del patrono, y da derecho por ello, a los trabajadores para acceder a una indemnización, y así lo manifestó ya, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, ante una consulta que le fue formulada, en los siguientes términos:

"(...) Las personas que antes de ingresar a la carrera administrativa del INEA, **estuvieron vinculadas a esa entidad por contratos de trabajo a término indefinido, lo fueron conforme a las normas estatutarias que entonces estaban vigentes en la misma. Esas normas establecían la posibilidad de ingreso al servicio de la entidad mediante contrato de trabajo sujeto al Código Sustantivo del Trabajo. La terminación unilateral sin justa causa, por parte del patrono, de dicho contrato, daba derecho a los trabajadores a exigir una indemnización.** Pero esta es diferente de la prevista para los empleados inscritos en carrera administrativa que fueren desvinculados. Aquella se funda en la **terminación unilateral sin justa causa de un contrato de trabajo**, esta se basa en la ruptura de la estabilidad que otorga el estar inscrito en el escalafón de carrera administrativa. **En el caso del contrato importa que la terminación sea sin justa causa**, mientras que en la de carrera administrativa dicho factor no se tiene en cuenta". (Las

4/11/14

16 DIC 2014

negrillas fuera de texto – Consejo de Estado. Sala de Consulta y Servicio Civil. Consejero Ponente: César Hoyos Salazar, Bogotá D.C., marzo 26 de 1998, Radicación: 1978).

10. Derivada de la vinculación contractual de los trabajadores oficiales con la administración pública, ha tenido oportunidad de pronunciarse, igualmente el Consejo de Estado, sobre la validez jurídica de los planes de retiro compensado, y sobre ello ha explicado:

"(...) Los procesos de reestructuración derivan su importancia de los fines y propósitos del Estado social de derecho previstos en la Constitución Política que no podrían cumplirse sin un aparato estatal diseñado dentro de los criterios del mérito y la eficiencia, para lo cual "no resulta necesario su exclusivo tamaño ni un frondoso árbol burocrático, sino una planta de personal debidamente capacitada y organizada de forma tal que garantice niveles óptimos de rendimiento". [Corte Constitucional. Sentencia C 479 de 2002, que estudio la constitucionalidad del artículo 2º de la Ley 60 de 1990 y el Decreto 1660 de 1991].

"En este último supuesto, **el empleador puede utilizar el plan de retiro compensado**, cuya naturaleza consiste en un ofrecimiento económico al trabajador oficial, con el fin de terminar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, como lo ha establecido la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en los siguientes términos:

"Es un axioma que la propuesta que hace una de las partes a la otra para poner fin al contrato de trabajo obedece normalmente a una manera pacífica y normal de terminarlo por mutuo acuerdo, siendo de usual ocurrencia que medie un ofrecimiento económico del empleador cuando la iniciativa es suya, como tuvo lugar en este caso". [Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral.

5/14/98

16 DIC 2014

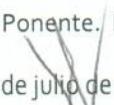
Magistrado Ponente: Dr. Luis Javier Osorio López. Radicación No. 33086, Acta 29, Bogotá D.C., 4 de julio de 2008].

"Así, los planes de retiro compensado para trabajadores oficiales han sido **ampliamente avalados por la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia** en los siguientes términos:

"La verdad es que nada impide que los empleadores promuevan planes de retiro compensado, lo cual no puede calificarse como **invalido**, tal y como lo recordó esta Corporación en sentencia de 4 de abril de 2006, Radicación 26071, al expresar:

"(...) No sobra recordar lo que de antaño y de manera pacífica ha enseñado la Corte en el sentido de que no existe prohibición alguna que impida a los empleadores promover planes de retiro compensado, ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título de bonificación, por ejemplo por reestructuración, sin que ello, por sí solo, constituya un mecanismo de coacción, **pues tales propuestas son legítimas en la medida en que el trabajador está en la posibilidad de aceptarlas o rechazarlas, e incluso formularle al patrono ofertas distintas, que de igual manera pueden ser aprobadas o desestimadas por este, por lo que no es dable calificar ni unas ni otras de presiones indebidas por parte de quien las expresa, pues debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones de trabajo**". [Las negrillas fuera de texto – Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Magistrado Ponente. Dr. Luis Javier Osorio López, Radicación 33086, Acta 29, Bogotá D.C., 4 de julio de 2008].




10 DIC 2014

"En lo que se refiere a la validez de la aceptación de los planes de retiro voluntario esta Corporación manifestó en sentencia de 6 de agosto de 2009 **que los trabajadores son libres de acoger la propuesta de la entidad, libertad que se traduce en que su consentimiento no este viciado por el error, fuerza o dolo, como se lee a continuación:**

"Por lo expuesto, a juicio del demandante hubo exceso de poder por parte de la dirección de "Inravisión", al conceder un "... plan de retiro voluntario..." toda vez que la junta administradora del Instituto Nacional de Radio y Televisión "Inravisión" no puede adicionar, modificar, ni subrogar las disposiciones de carácter legal que rigen las distintas formas de retiro de los funcionarios, esto es, servidores públicos, trabajadores oficiales y empleados públicos.

"La invalidez pedida se funda entonces en que esa competencia está establecida al Congreso, y no a la Junta Administradora del Instituto Nacional de Radio y Televisión "Inravisión". Por ende, el acto acusado introduce una nueva forma de retiro que viola el procedimiento establecido para modificar las leyes, en tanto por disposiciones constitucionales corresponde al Congreso de la República la creación de "... nuevas formas y procedimientos de retiros para funcionarios del Estado, tanto para funcionarios públicos como para trabajadores oficiales".

"No obstante, a juicio de esta Corporación, el plan de retiro voluntario de los trabajadores, no está asociado a ninguna actividad correccional, sino a la libre decisión de los trabajadores de permanecer o abandonar la entidad, mediante el cálculo del beneficio y ponderación de la utilidad que a cada uno reportaría entrar en el plan de retiro. Sobre esta circunstancia vale recordar los precedentes trazados por la Corte Constitucional en las tutelas T-732 de 2001 y T

7/11/14

16 DIC 2014

364 de 2002, que colocaron en una dimensión especial la autonomía privada para acogerse a los planes de retiro voluntario, sin ver en el acogimiento opcional al retiro, una modalidad de procedimiento disciplinario o un castigo". [Las negrillas fuera de texto – Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda, Subsección "B". Consejero Ponente: Víctor Hernando Alvarado Ardila, Bogotá D.C., seis (6) de agosto de dos mil nueve (2009), radicación No. 11001 – 03 – 25 – 000 – 2003 – 00267 – 01 (2522 – 03).

"En el mismo sentido la Corte Suprema de Justicia considera que:

"Es evidente entonces que la decisión de poner fin a la relación laboral de mutuo consenso **puede provenir bien sea del empleador o del trabajador**, no importando la causa que la motive puesto que la única exigencia **de esa potestad de las partes es la relativa a que su consentimiento no este viciado por el error, fuerza o dolo**". [Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Magistrado Ponente Dr. Luis Javier Osorio López. Radicación No. 33086, Acta 29, Bogotá D.C., 4 de junio de 2008].

"En lo que concierne a la legalidad de los planes de retiro voluntario para trabajadores oficiales la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de 4 de junio de 2008 ha manifestado que "en los ordenamientos legales que rigen en el país, para los trabajadores particulares y oficiales, se establece como modo de terminación de los contratos de trabajo el mutuo consentimiento, sin que en los mismos se consagre restricción alguna a esta facultad de las partes (CST, art. 61 y D. 2127 de 1945, art. 47).

8/14/14

"(...).

16 DIC 2014

"Como viene de explicarse el ofrecimientos a los trabajadores oficiales de los planes de retiro compensado que tiene por objeto la terminación de mutuo acuerdo del contrato de trabajo a cambio de una contraprestación económica, está amparado legal (D. 2127/45, art. 47, lit. d) y jurisprudencialmente.

"(...).

"En lo atinente al supuesto desconocimiento por parte del acto acusado de la normatividad sobre trabajadores oficiales, contenida en la Ley 6ª de 1945 y el Decreto 2127 del mismo año, precisa la Sala que el acuerdo demandado al contener una autorización para presentar a los trabajadores oficiales un plan de retiro compensado, como medio para que a través de la manifestación libre de su consentimiento decidan terminar por mutuo acuerdo la relación laboral (...) se ajusta a la terminación que está prevista en el literal d) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, reglamentario de la Ley 6ª del mismo año.

"Así el ofrecimiento de planes de retiro compensado que tienen como objeto la terminación de los contratos de trabajo de mutuo acuerdo, es una figura ampliamente avalada por la ley y la jurisprudencia al entenderse que consiste en una propuesta económica que realiza el empleador a los trabajadores oficiales para que estos bajo la libre manifestación de su voluntad decidan si el contrato se termina de mutuo acuerdo, tal y como se expuso en el numeral II de las consideraciones de la presente providencia.

"(...)". [Sentencia de 23 de febrero de 2012. Radicación 52001 23 31 000 2002 01155 01.

Consejero Ponente: Gerardo Arenas Monsalve). 




16 DIC 2014

11. Como en el evento *sub examine*, se pretende sanear la parte laboral de La Empresa, es viable el ofrecimiento a sus trabajadores oficiales de un plan de retiro compensado.

ACUERDA:

PRIMERO.- Autorizar al Gerente de EMPOPASTO S.A. E.S.P., para presentar al grupo de trabajadores oficiales vinculados a La Empresa, un plan de retiro compensado, el cual tendrá por objeto la terminación del contrato de trabajo, por mutuo acuerdo entre las partes. El plan de retiro compensado no podrá exceder los siguientes montos máximos, de conformidad con las recomendaciones de la consultoría que se ha presentado:

| | |
|---|-----------------|
| Trabajadores que se benefician de la Convención Colectiva de Trabajo | 11.610' 213.991 |
| Trabajadores que no se benefician de la Convención Colectiva de Trabajo | 3.856' 507.801 |
| Aportes a salud y pensión | 348' 131.754 |
| Bono educativo | 395' 506.500 |
| Bono alimentación | 395' 506.500 |
| Discapacitados | 362' 199.316 |
| Pre pensionados régimen de prima media con prestación definida | 1.559' 567.089 |

16 DIC 2014

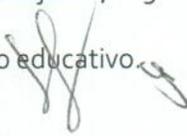
| | |
|---|----------------|
| Pre pensionados régimen de ahorro individual con solidaridad | 1.091.367.049 |
| TOTAL | 19.619.000.000 |

PAR.- De tal ofrecimiento se encuentran excluidos los trabajadores oficiales vinculados a EMPOPASTO S.A. E.S.P., a través de contrato a término fijo, caso en el cual, su vinculación terminará por la expiración del plazo.

SEGUNDO: Formará parte del ofrecimiento, además de la compensación al grupo de trabajadores oficiales de La Empresa que se acojan a éste, los siguientes componentes sociales:

1. Se mantendrá la afiliación del trabajador al Sistema de Seguridad Social, de acuerdo con su salario, y por un término de seis (6) meses más a la firma del acuerdo de conciliación y/o del retiro del trabajador, según el caso, y siempre que el ex trabajador se encuentre desempleado.
2. A los padres y madres cabeza de familia, se les reconocerá un auxilio monetario por cada hijo que tengan y sin exceder de dos (2), consistente en el pago de medio salario mínimo legal mensual vigente, y por el término de seis (6) meses posteriores a la firma del acuerdo de conciliación y/o del retiro del trabajador, según el caso, y tendiente a brindar ayuda al ex trabajador para su sostenimiento educativo.

11/14



16 DIC 2014

3. A los padres y madres cabeza de familia, se les reconocerá un auxilio monetario por cada hijo que tengan y sin exceder de dos (2), consistente en el pago de medio salario mínimo legal mensual vigente, y por el término de seis (6) meses posteriores a la firma del acuerdo de conciliación y/o del retiro del trabajador, según el caso, y tendiente a brindar ayuda al ex trabajador para su sostenimiento alimenticio.

4. Se reconocerá a los discapacitados, dependiendo de si se encuentran o no calificados como tal, cuatro (4) veces más de lo previsto en la Ley 362 de 1997, en el primer caso, y dos (2) veces más de lo previsto en ella, para quienes no lo estén.

TERCERO: Se considerarán pre - pensionados, aquellos a quienes les falte cinco (5) años o menos para causar el derecho a la pensión, contados a partir del ofrecimiento del plan, a quienes La Empresa les ofertará para la terminación de mutuo acuerdo de su contrato de trabajo, un valor del 75% de su salario base de liquidación por el tiempo restante para cumplir su período de cotización, y/o hasta cinco (5) años más por edad, si no han cumplido este requisito.

PAR. Para los trabajadores en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad se podrá formular una compensación que iguale el valor del plan que se oferte a los demás trabajadores, sean estos beneficiarios de la convención o no, teniendo en cuenta el monto del ahorro que tenga el trabajador, cuando este capital no le permite la obtención de una pensión.

12/14

16 DIC 2014

CUARTO: Una vez determinado el grupo de trabajadores oficiales que se hayan acogido al plan de retiro compensado, y antes de proceder a la realización de las correspondientes audiencias de conciliación ante el Ministerio de Trabajo – Dirección Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Nariño, se requerirá la supresión de dichos cargos de la planta de personal de la Institución, acuerdo que deberá ser debidamente aprobado por la Junta Directiva.

QUINTO: La comunicación del plan de retiro compensado se deberá realizar por el Gerente de la empresa de obras sanitarias de Pasto – EMPOPASTO S.A. E.S.P. – empresa de servicios públicos y deberá ser aceptada o no por cada uno de los trabajadores oficiales de la Institución dentro de los plazos previstos en el cronograma que para tal efecto determinará la Gerencia, pero en todo caso dicha comunicación deberá contener:

1. Información detallada de cada trabajador sobre el plan de retiro compensado con la indicación del plazo para su aceptación.
2. Deberá determinarse en dicha comunicación el valor de la compensación advirtiéndolo al trabajador que la aceptación constituye un preacuerdo objeto de ratificación ante el inspector de trabajo, y/o la autoridad competente, respectivamente.
3. Se deberá informar en dicha comunicación que el plazo de pago será el que se fije en la conciliación que de mutuo acuerdo realicen las partes, el cual en ningún caso podrá exceder de quince (15) días hábiles a partir de la vigencia del acuerdo de supresión de los cargos de la planta de personal.

13/11/14

16 DIC 2014

SEXTO: El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación.

16 DIC 2014

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



HAROLD GUERRERO LÓPEZ
PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA
EMPOPASTO S.A. E.S.P.



LILIANA ANDRADE AREVALO
SECRETARIA JUNTA DIRECTIVA
EMPOPASTO S.A. E.S.P.

