

8100-DINPE- 4524

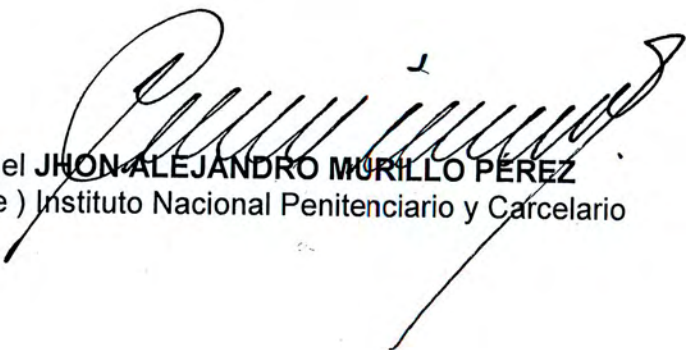
Bogotá, D.C., 25 AGO 2014

Doctor  
**YESID REYES ALVARADO**  
Ministro de Justicia y del Derecho  
Ciudad

Cordial Saludo:

Con toda atención me permito remitir al señor Ministro, el estudio de viabilidad sobre incremento de sobresueldo para el personal del cuerpo de custodia y vigilancia y reconocimiento prima de riesgo para el personal administrativo del Instituto, de conformidad con el acuerdo suscrito el día 28 de Mayo de 2014 entre el Ministerio de Justicia y del Derecho, la Bancada Sindical y el INPEC, con el propósito de ser evaluado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y gestionar los tramites correspondientes.

Atentamente,

  
Teniente Coronel **JHON ALEJANDRO MURILLO PÉREZ**  
Director General ( e ) Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario

Anexo: diez y siete (17) folios

Elaborado por: Maritza Martínez  
Fecha de Elaboración 25/08/2014  
Archivo: Escritorio/documentos DICUV 2014/OFIICIOS 2014

## CONCEPTO DE VIABILIDAD INCREMENTO SOBRESUELDO PERSONAL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA Y RECONOCIMIENTO PRIMA DE RIESGO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE INPEC

### ANTECEDENTES

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC creado mediante Decreto 2160 de 1992 como establecimiento público adscrito al Ministerio de Justicia y del Derecho, actualmente cuenta con una planta de personal discriminada así:

NIVEL DIRECTIVO				
No.	CARGO EMPLEO	CODIGO	GRA	PLANTA DECRETO
1	DIRECTOR GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRA.	0015	25	1
2	DIRECTOR REGIONAL	0042	17	6
3	DIRECTOR TÉCNICO u OPERATIVO	0100	23	4
4	JEFE DE OFICINA	0137	17	3
5	SUBDIRECTOR TÉCNICO u OPERATIVO	0150	19	10
6	DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO CARCELARIO	0195	I	61
7	DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO CARCELARIO	0195	II	40
8	DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO CARCELARIO	0195	III	27
9	DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO CARCELARIO	0195	IV	22
10	SUBDIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO CARCELARIO	0196	I	67
<b>TOTAL DIRECTIVO</b>				<b>241</b>
NIVEL ASESOR				
1	JEFE OFICINA ASESORA	1045	11	3
2	ASESOR	1020	10	3
3	ASESOR	1020	08	2
<b>TOTAL ASESOR</b>				<b>8</b>

PROFESIONAL				
No.	CARGO EMPLEO	CODIGO	GRA	PLANTA DECRETO
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	5
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	18
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	18
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	14
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	51
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO - Medio Tiempo	2028	12	9
7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO (SALUD)	2033	16	24
8	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	138

PROFESIONAL				
No.	CARGO EMPLEO	CODIGO	GRA	PLANTA DECRETO
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	09	228
10	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	125
11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	05	138
12	CAPELLAN - Medio Tiempo	2001	05	33
13	MEDICO - Medio Tiempo	2085	12	96
14	ODONTOLOGO - Medio Tiempo	2087	12	60
15	MEDICO ESPECIALISTA - Medio Tiempo	2120	15	9
16	ODONTOLOGO ESPECIALISTA - Medio Tiempo	2123	15	1
<b>TOTAL PROFESIONAL</b>				<b>967</b>

TECNICO				
No.	CARGO EMPLEO	CODIGO	GRA	PLANTA DECRETO
1	ANALISTA DE SISTEMAS	3003	17	4
2	ANALISTA DE SISTEMAS	3003	15	6
3	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	35
4	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	15	38
5	TECNICO ADMINISTRATIVO - LNR	3124	-15	1
6	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	96
7	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	11	53
8	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	09	123
9	TECNICO OPERATIVO	3132	13	133
10	TECNICO OPERATIVO	3132	12	6
11	TECNICO OPERATIVO	3132	10	70
12	INSTRUCTOR	3070	10	182
13	DACTILOSCOPISTA	3066	09	65
<b>TOTAL TECNICO</b>				<b>812</b>

ASISTENCIAL				
No.	CARGO EMPLEO	CODIGO	GRA	PLANTA DECRETO
1	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	24	1
2	SECRETARIO EJECUTIVO - LNR	4210	-24	1
3	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	2
4	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20	5
5	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	17	13
6	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	6
7	PAGADOR	4173	22	31
8	PAGADOR	4173	20	84
9	PAGADOR	4173	13	40
10	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	18	75
11	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	207
12	AUXILIAR ADMINISTRATIVO - LNR	4044	-13	2
13	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	265
14	SECRETARIO	4178	13	41

ASISTENCIAL				
No.	CARGO EMPLEO	CODIGO	GRA	PLANTA DECRETO
15	CONDUCTOR MECANICO	4103	13	27
16	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064	11	10
17	ENFERMERO AUXILIAR	4128	14	109
<b>TOTAL ASISTENCIAL</b>				<b>919</b>
<b>TOTAL ADMINISTRATIVOS</b>				<b>2.698</b>

PERSONAL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA				
No.	CARGO EMPLEO	CODIGO	GRA	PLANTA DECRETO
1	COMANDANTE SUPERIOR DE PRISIONES	2132	00	1
2	MAYOR DE PRISIONES	4158	21	15
3	CAPITAN DE PRISIONES	4078	18	61
4	OFICIAL LOGISTICO	2052	06	25
5	OFICIAL DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO	2053	06	9
6	TENIENTE DE PRISIONES	4222	16	178
7	INSPECTOR JEFE	4152	14	208
8	INSPECTOR	4137	13	596
9	DISTINGUIDO	4112	12	435
10	DRAGONEANTE	4114	11	11.320
<b>TOTAL</b>				<b>12.848</b>

El Cuerpo de Custodia y Vigilancia tiene una estructura jerárquica dada en el Estatuto de Personal Decreto 407 de 1994 específicamente en su Artículo 127. **"CATEGORIAS Y GRADOS.** Para efectos de mando, régimen disciplinario, obligaciones y derechos consagrados en este decreto, las categorías de oficiales, Suboficiales, Dragoneantes, Alumnos y Auxiliares de Guardia comprenden los siguientes grados:

a) Categoría de oficiales:

1. Comandante Superior.
2. Mayor.
3. Capitán.
4. Teniente;

b) Categoría de Suboficiales:

1. Inspector Jefe.
2. Inspector.
3. Subinspector;

c) Categoría de Dragoneantes:

1. Dragoneantes.
2. Distinguidos;

d) Categoría de alumnos y auxiliares de guardia:

1. Alumnos aspirantes a Dragoneantes.

2. Servicio militar de bachilleres.”

El **artículo 128**. Señala que “Son oficiales, los egresados de la Escuela Penitenciaria Nacional, formados y capacitados para comandar la vigilancia penitenciaria y carcelaria, dirigir, coordinar y responder por los servicios de orden, seguridad y disciplina en los establecimientos penitenciarios y carcelarios y garantizar el normal desarrollo de las actividades en las dependencias del Instituto. Así mismo, los profesionales con título de formación universitaria conforme a las normas de educación superior vigentes en todo tiempo, con el fin de aplicar sus conocimientos profesionales en el servicio penitenciario y carcelario”.

En su **artículo 129** hace la siguiente clasificación para los oficiales:

1. Oficiales de seguridad.
2. Oficiales logísticos.
3. Oficiales para tratamiento penitenciario.

Artículo 138. LLAMAMIENTO AL CURSO DE OFICIALES. El Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, podrá convocar a personas con título profesional universitario, debidamente reconocido por el ICFES o a solicitud de éstos, que cumplan con los requisitos de edad máxima de 30 años, aprobación del examen médico y psicofísico, realización y superación del curso de orientación penitenciaria como oficiales logísticos o para tratamiento penitenciario, cuya duración no podrá ser inferior a doce (12) semanas, para optar el **grado de Teniente**.

**MARCO NORMATIVO:**

Decreto 1302 de 1978

**ARTÍCULO 1o.** Los Mayores, Capitanes, Tenientes, Sargentos, Cabos y Guardianes de los establecimientos carcelarios y penitenciarios que dependen del Ministerio de Justicia, lo mismo que los Directores y Subdirectores de dichos establecimientos deberán laborar o estar disponibles durante todo el tiempo que lo requieran las necesidades propias del servicio.

**ARTÍCULO 2o.** Establece para el personal a que se refiere el artículo anterior una contraprestación mensual fija denominada sobresueldo.

Decreto 446 de 1994

**ARTÍCULO 17. SOBRESUELDO.** Los Directores, Subdirectores y los miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, deberán laborar y estar disponibles durante todo el tiempo que lo requieran las necesidades propias del servicio. Como contra prestación tendrán una asignación mensual fija denominada sobre sueldo que constituye factor de salario y que se pagará de acuerdo con lo establecido en los Decretos 1302 de 1978 y 447 de 1984, o en los que modifiquen o sustituyan.

Decreto 199 de 2014 Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional y se dictan otras disposiciones.

**ARTÍCULO 29°. SOBRESUELDO.** A partir del 1° de enero de 2014, los sobresueldos mensuales para el personal carcelario y penitenciario, cuyos empleos se relacionan a continuación serán los siguientes:

Denominación	Código	Grado	Sobresueldo
Mayor de Prisiones	4158	21	492.296
Capitán de Prisiones	4078	18	491.985
Teniente de Prisiones	4222	16	519.702
Inspector Jefe	4152	14	515.179
Inspector	4137	13	511.058
Distinguido	4112	12	504.168
Dragoneante	4114	11	503.269

Ley 4 de 1992

**ARTÍCULO 1o.** El Gobierno Nacional, con sujeción a las normas, criterios y objetivos contenidos en esta Ley, fijará el régimen salarial y prestacional de:

- a) Los empleados públicos de la Rama Ejecutiva Nacional, cualquiera que sea su sector, denominación o régimen jurídico;
- b) Los empleados del Congreso Nacional, la Rama Judicial, el Ministerio Público, la Fiscalía General de la Nación, la Organización Electoral y la Contraloría General de la República;

**ARTÍCULO 2o.** Para la fijación del régimen salarial y prestacional de los servidores enumerados en el artículo anterior, el Gobierno Nacional tendrá en cuenta los siguientes objetivos y criterios:

- j) El nivel de los cargos, esto es, la naturaleza de las funciones, sus responsabilidades y las calidades exigidas para su desempeño;

Por último el sistema salarial consagrado en el Decreto 446 de 1994 al fijar el régimen para los servidores del INPEC señala:

"Artículo 1º ASIGNACIONES MENSUALES. Las asignaciones de los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, Inpec, serán determinadas por las disposiciones que regulan la materia".

Ello significa que las asignaciones básicas mensuales deben ser establecidas mediante los decretos que anualmente expide el Gobierno Nacional para establecer los salarios básicos mensuales de los servidores de las entidades de la rama ejecutiva.

Sin embargo, han excluido expresamente de su aplicación a los cargos Comandante Superior, Oficial Logístico y Oficial de Tratamiento Penitenciario del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC, sin expedir las normas especiales para ellos.

Ante esta omisión, el INPEC se ha visto obligado a aplicar para estos cargos, no la norma especial, sino la general anual de salarios para la rama ejecutiva.

Al implementarse un sistema propio de nomenclatura de empleos y de salarios para el INPEC, este emolumento deberá hacer parte de la asignación básica mensual y deberá tomarse como factor salarial en concordancia con el artículo 45 del Decreto 1045 de 1978, el cual señala los factores salariales que deben tenerse en cuenta para efectos de liquidar la pensión de jubilación.

**Decreto Ley 407 de 1994, ARTÍCULO 185. PRESTACIONES SOCIALES.** los miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Carcelaria tienen derecho a las prestaciones sociales que se enuncian a continuación, reconocidas por la Ley 32 de 1986 y en las normas que el Gobierno Nacional expida en desarrollo de la Ley 4a. de 1992: prima de navidad, prima de vacaciones, prima de servicios, prima de instalación y alojamiento, prima de capacitación, prima de clima, prima extracarcelaria, prima de seguridad, prima de riesgo y prima de vigilantes instructores;

**adicionalmente tendrán derecho a pasajes y gastos de transporte, a los subsidios de transporte, alimentación y familiar, así como al pago del sobresueldo establecido en los Decretos 1302 de 1978 y 447 de 1984....”**

## JUSTIFICACION FACTICA

### JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO. Norma especial y norma general.

No existe en el ordenamiento jurídico colombiano una norma especial que regule la jornada laboral y horario de trabajo de los miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Carcelaria. Actualmente esta se viene dando por lo normado en el Decreto 446 donde la expresión es amplia e ilimitada por cuanto se señala deberá laborar y estar disponible durante todo el tiempo que lo requieran las necesidades propias del servicio.

La norma general para los servidores públicos corresponde a 44 horas a la semana, y fija un límite de 66 horas. Por el contrario, es específica la jornada de trabajo del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Carcelaria, dada la naturaleza especial de su labor, y por ello, se labora, según el turno que corresponda, un promedio de 98 horas semanales y 360 horas al mes.

Entonces, la jornada laboral específica que cumple el Cuerpo de Custodia y Vigilancia Carcelaria desborda todas las previsiones sobre jornada de trabajo para los servidores públicos e incluso del sector privado. Por ello, el sobresueldo que hoy se percibe no es acorde a lo que deberían devengar estos funcionarios teniendo en cuenta los derechos mínimos de los trabajadores.

Adicionalmente, por cambio de legislación fueron creados unos cargos del nivel profesional mediante el decreto ley 407 de 1994, entre ellos el de Comandante Superior, oficial logístico y Oficial de Tratamiento Penitenciario quienes según el artículo 138 del 407 optan el grado de Teniente, que hacen parte la estructura Jerárquica y estructura del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, estos funcionarios no han sido excluidos por disposición legal del derecho a percibir el sobresueldo tal como lo establece el artículo 17 del decreto 446 de 1994, no obstante este sector de trabajadores, quienes también deben estar en disponibilidad permanente a fin de cumplir funciones de seguridad por estricta necesidades del servicio, han sido excluidos en el decreto salarial expedido anualmente por el gobierno nacional los excluye vulnerando el principio de legalidad y de igualdad.

### Pérdida del Poder Adquisitivo

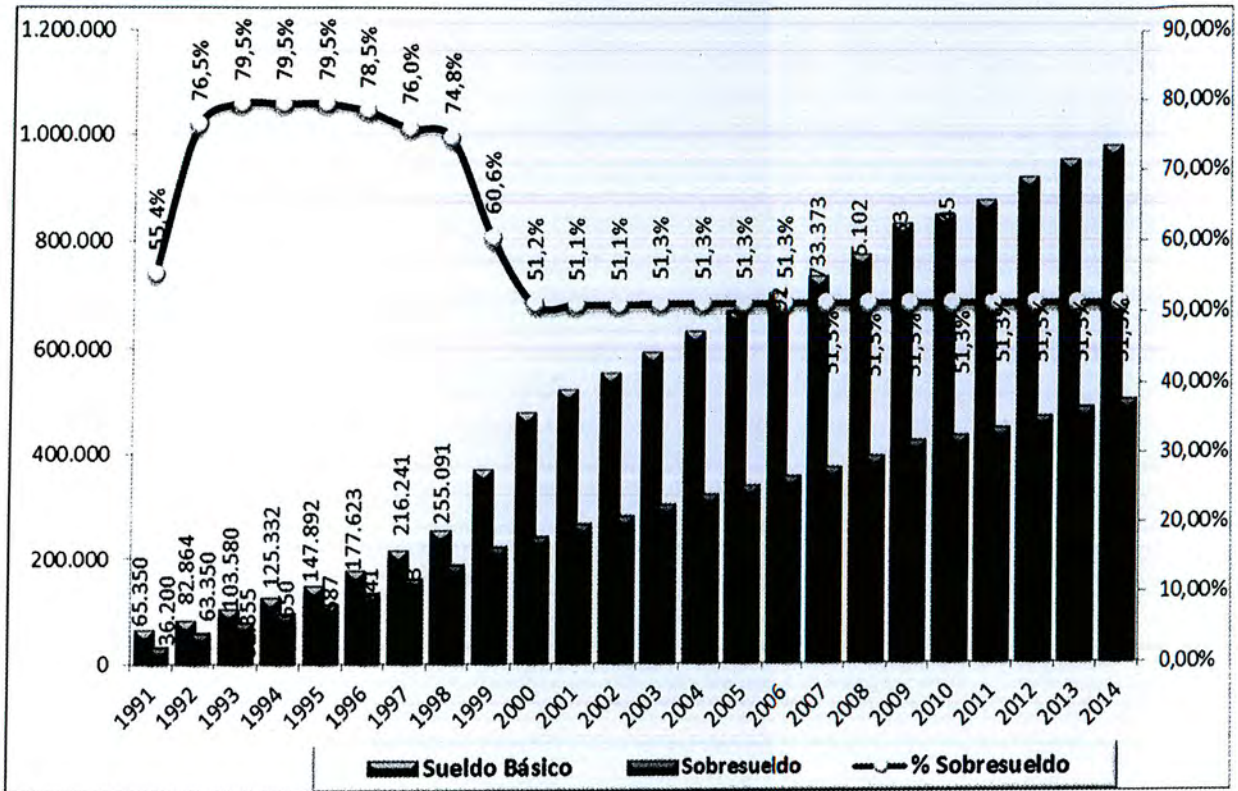
Desde el año 1997 no se reconoce un incremento a los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y carcelario INPEC, sin embargo, desde esa fecha en el Gobierno Nacional ha incrementado el salario de los mismos en el mes de diciembre con retroactividad al 1 de enero lo que causaba detrimento pues al principio de año todo aumentaba, hasta que la corte constitucional abordó el tema y ordenó que los salarios se debían pagar con la inflación causada y no la proyectada y en el primer trimestre del año. Más adelante nos encontramos, que el modelo de ingresos no da respuestas a las variaciones económicas que se presentan en el país, mientras el primero es estático, y proyectado con una inflación causada, a lo largo del año, muchos productos se aumentan y varían, ello conlleva a la pérdida del poder adquisitivo.

## **Cuadro estadístico de sobresueldo, cargo Dragoneante desde el año 1991 hasta 2014**

AÑO	SUELDO BASICO	SOBRESUELDO	%
1.99 1	65.350	36.200	55,39 %
1.99 2	82.864	63.350	76,45 %
1.99 3	103.580	82.355	79,51 %
1.99 4	125.332	99.650	79,51 %
1.99 5	147.892	117.587	79,51 %
1.99 6	177.623	139.341	78,45 %
1.99 7	216.241	164.423	76,04 %
1.99 8	255.091	190.731	74,77 %
1.99 9	371.345	225.063	60,61 %
2.00 0	480.202	245.838	51,19 %
2.00 1	524.525	267.963	51,09 %
2.00 2	555.997	284.041	51,09 %
2.00 3	594.917	304.919	51,25 %
2.00 4	633.528	324.709	51,25 %
2.00 5	668.373	342.568	51,25 %
2.00 6	701.792	359.697	51,25 %
2.00 7	733.373	375.884	51,25 %
2.00 8	775.102	397.272	51,25 %
2.00 9	834.553	427.743	51,25 %
2.01 0	851.245	436.298	51,25 %
2.01 1	878.230	450.129	51,25 %
2.01 2	922.142	472.636	51,25 %
2.01 3	953.941	488.895	51,25 %
2.01 4	981.908	503.269	51,25 %



COMPORTAMIENTO SOBRESUELO CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA  
1991 - 2014



Como se observa en el cuadro anterior, el Gobierno Nacional haciendo uso de la facultad legal y discrecional que le otorga la Ley 4a de 1992 y el Decreto 446 de 1994, ha ido desmejorando la asignación denominada sobresueldo, frente al salario Básico mensual.

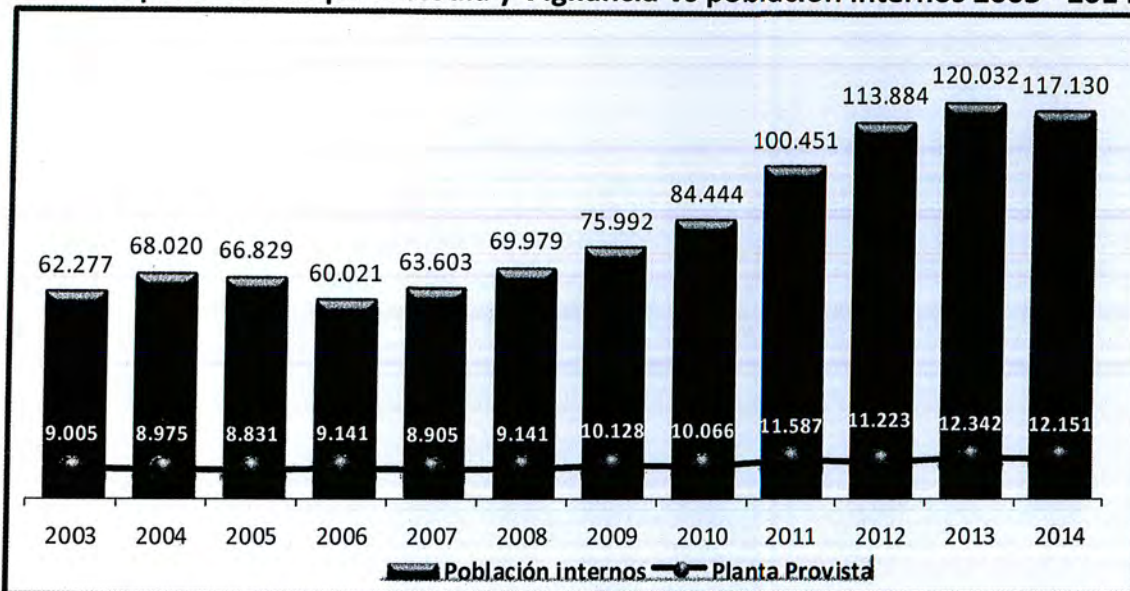
Si comparamos porcentajes entre la asignación Básica mensual y el sobresueldo en los últimos 20 años, observamos que el sobresueldo ha sufrido una grave disminución del 79,51% (años, 1993, 1994, 1995) hasta el porcentaje de los últimos 10 años que ha caído y quedado en un promedio del 51,25%.

Ello representa una desmejora salarial injustificada, toda vez que el Sobresueldo constituye factor salarial como base de liquidación para prestaciones sociales. Ha de aclararse que del 90% del sobresueldo que se presenta en la propuesta, ya incluye el 51% que es lo percibido actualmente por este concepto denominado sobresueldo, por tanto la diferencia de la propuesta es del 39% como impacto adicional al presupuesto, igualmente es justo el reconocimiento a los cargos Comandante Superior, Oficial Logístico y Oficial de Tratamiento Penitenciario los cuales son un total de 35 empleos en la planta global de Instituto. Situación que conllevaría a hacer justa la abnegada labor del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

## Comportamiento del crecimiento de la Planta de Personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia

Vigencia	Población de Internos	Planta aprobada Guardia	Proporción internos / planta autorizada	Planta provista Guardia	Proporción internos / planta provista
2003	62.277	9.093	7	9.005	7
2004	68.020	9.093	7	8.975	8
2005	66.829	9.093	7	8.831	8
2006	60.021	10.093	6	9.141	7
2007	63.603	10.093	6	8.905	7
2008	69.979	10.093	7	9.141	8
2009	75.992	10.093	8	10.128	8
2010	84.444	12.848	7	10.066	8
2011	100.451	12.848	8	11.587	9
2012	113.884	12.848	9	11.223	10
2013	120.032	12.848	9	12.342	10
2014	117.161	12.848	9	12.151	10

**Planta provista Cuerpo Custodia y Vigilancia Vs población internos 2003 - 2014**



Fuente: SISIPPEC WEB – Población al 31 de julio de 2014

En la anterior grafica se aprecia como la población privada de la libertad se ha incrementado a través de los años y comparativamente con la planta de personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia se evidencia que no ha existido proporcionalidad en el número de funcionarios, lo cual ha llevado a que la carga laboral del personal existente haya aumentado consideradamente para cubrir los diferentes frentes de trabajo que tiene a su cargo este personal, entre otras la custodia, seguridad y tratamiento de la población reclusa intramural y extramural.

Es importante señalar que el cumplimiento de la labor siempre se ha venido ejerciendo de la mejor manera optimizando el recurso humano existente pero no ha recibido el incentivo de una remuneración acorde al esfuerzo realizado.

**Sobrecarga Laboral – Horario de Trabajo**

Para esta administración, es fundamental reconocer que el creciente hacinamiento por diversas causas, como la creación permanente de conductas penales, el incremento de la delincuencia, la lentitud de la administración de la justicia, ha conllevado a que la población reclusa aumente a un ritmo acelerado que no ha sido posible atender de manera oportuna, debido a que la planta de personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia de acuerdo como lo muestra la gráfica anterior, no presenta el aumento requerido para atender esta población, y se evidencia en el crecimiento de las jornadas laborales diarias a que son sometidos el personal de Guardia, quienes manejan un promedio mensual de 360 horas.

Esto se debe puntualmente a los siguientes factores:

- Incremento en las remisiones Judiciales, Medicas y Administrativas
- Control de las alteraciones del orden interno en los Establecimientos de Reclusión por el desborde de la capacidad de estos.

- Aumento del número de visitantes para el control, identificación, requisita y protección de la integridad física del visitante.

Teniendo en cuenta lo anterior y sumado a lo que demuestra el comportamiento del Cuadro estadístico de sobresueldo, cargo Dragoneante desde el año 1991 – 2014, estos datos muestran la pérdida del poder adquisitivo del Sobresueldo, comparativamente al realizar el cálculo tomando la base salarial denominada asignación básica mensual, que de paso vale decir está incluida en los cargos de nivel asistencial de la clasificación de los empleos del Estado, hecho que tiene en cuenta esta administración para apoyar la fijación del porcentaje del 90%, para la liquidación del sobresueldo como reconocimiento a la ardua y comprometida labor de los funcionarios del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

## Conclusión

En atención a lo anterior se considera necesario fijar el sobre sueldo en un 90% para todo el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, teniendo en cuenta que estos funcionarios laboran horas adicionales pues la disponibilidad debe ser permanente y constante debido a las necesidades del servicio penitenciario a fin de cumplir cabalmente con la misión y visión institucional.

## PRIMA DE RIESGO

### Antecedentes Jurídicos

#### Ley 65 de 1993

**Artículo 142** Objetivo. El objetivo del tratamiento penitenciario es preparar al condenado, mediante su resocialización para la vida en libertad.

**Artículo 143.** Tratamiento Penitenciario. El tratamiento penitenciario debe realizarse conforme a la dignidad humana y a las necesidades particulares de la personalidad de cada sujeto. Se verifica a través de la educación, la instrucción, el trabajo, la actividad cultural, recreativa y deportiva y las relaciones de familia. Se basará en el estudio científico de la personalidad del interno, será progresivo y programado e individualizado hasta donde sea posible.

#### Decreto 446 de 1994

Artículo 11: "Los Directores y Subdirectores de establecimiento carcelario y el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, tendrán derecho a una **prima de riesgo** sin carácter salarial, en los porcentajes que fije el Gobierno Nacional, que no podrá ser inferior al actualmente vigente".

Decreto 199 de 2014 (feb. 7)

"Artículo 34. *Prima de riesgo.* El personal carcelario y penitenciario a que se refiere el artículo 27 del presente decreto tendrá derecho a una prima de riesgo, que no constituye factor salarial para ningún efecto legal, equivalente al treinta por ciento (30%) de la asignación o sueldo básico mensual."

El personal **administrativo** del INPEC con el pasar de los años ha venido siendo excluido en su remuneración, de lo que percibe el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia. Se vulnera el derecho a la igualdad, los principios de igualdad, imparcialidad y protección de que trata el Decreto-Ley 407, artículo 1°, ya que no reconoce en el personal Administrativo del INPEC, el capital humano,

el talento en el ejercicio con lealtad, competencia y responsabilidad, de cargos a nivel directivo para una adecuada organización en la estructura del INPEC, con eficacia, eficiencia, liderazgo e identidad penitenciaria e institucional.

El Sistema de Seguridad Social en Colombia se encuentra regido por la Ley 100 de 1993 el cual creó el Sistema General de Riesgos Profesionales (actualmente laborales – Ley 1562 del 11 de julio de 2012). Es el Decreto-Ley 1295 de 1994 el que proporciona el direccionamiento normativo. El Capítulo IV del mismo, habla sobre la Clasificación de las empresas por la Clase de Riesgo, la cual debe ser determinada por el empleador y la Administradora de Riesgos Laborales en el momento de la afiliación (artículo 24).

El artículo 25 define la "Clasificación de empresa" como el acto por medio del cual el empleador clasifica a la empresa de acuerdo con la actividad principal dentro de la clase de riesgo que corresponda. Adicionalmente dice: "...Cuando una misma empresa tuviese más de un centro de trabajo, podrá tener diferentes clases de riesgo, para cada uno de ellos por separado, bajo una misma identificación, que será el número de identificación tributaria, siempre que exista diferenciación clara en la actividades que desarrollan, en las instalaciones locativas y en la exposición a factores de riesgo ocupacional".

Para el caso del Instituto, la clasificación correspondiente por la actividad económica que desarrolla es el Riesgo Máximo (V) y todos los funcionarios (Administrativos y Cuerpo de Custodia y Vigilancia) cotizan a la ARL Positiva por este riesgo. (Anexo 1- Certificación ARL POSITIVA de Afiliación de Funcionarios de INPEC).

Es importante resaltar como ejemplo, la situación que se presenta con los funcionarios SENA, que apoyan la labor de resocialización a quienes su entidad los califica con el riesgo máximo (V).

Dentro de esta misma normatividad se encuentra el decreto 1530 de agosto de 1996, el cual define en el artículo 1:

Centro de trabajo. Para los efectos del artículo 25 del Decreto-ley 1295 de 1994, se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Cuando una empresa tenga más de un centro de trabajo podrán clasificarse los trabajadores de uno o más de ellos en una clase de riesgo diferente, siempre que se configuren las siguientes condiciones:

1. Exista una clara diferenciación de las actividades desarrolladas en cada centro de trabajo.
2. Que las edificaciones y/o áreas a cielo abierto de los centros de trabajo sean independientes entre sí, como que los trabajadores de las otras áreas no laboren parcial o totalmente en la misma edificación o área a cielo abierto, ni viceversa.
3. Que los factores de riesgo determinados por la actividad económica del centro de trabajo, no impliquen exposición, directa o indirecta, para los trabajadores del otro u otros centros de trabajo, ni viceversa.

En el caso particular del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC, el cumplimiento de la misión institucional implica tener unas condiciones particulares que hacen que la obligación de preservar la salud sea un tema prioritario. Por lo anteriormente expuesto, a los funcionarios

administrativos se les debe otorgar Prima de Riesgo por las siguientes razones:

1. Instalaciones locativas compartidas: donde en los mismos espacios físicos desempeñan sus labores el personal de Cuerpo de Custodia y Vigilancia y los funcionarios administrativos.
2. Los funcionarios Administrativos y del Cuerpo de Custodia y Vigilancia se encuentran expuestos a los mismos factores de riesgo para enfermedades y accidentes de origen laboral.
3. De la misma manera el contacto con internos, que para el caso de los funcionarios Administrativos igualmente involucra el desplazamiento a la parte Interna de los Establecimientos de Reclusión, así como realizar tareas de alto riesgo para su seguridad personal, estando expuestos a secuestros, atentados, agresiones, amenazas, entre otros.
4. Por otra parte, la situación de orden público de muchas zonas donde hace presencia el INPEC, generan que el riesgo público no discrimine entre funcionarios del Cuerpo de Custodia y Vigilancia y Administrativos.
5. Existen casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en funcionarios administrativos, debido a exposición a riesgos de seguridad, situación que ha obligado al Instituto a emitir Decisiones Médico Laborales – DML con las restricciones ocupacionales respectivas y por ende la disminución en la productividad para el INPEC.

Así las cosas, se concluye que la exposición a los riesgos laborales de los trabajadores del Instituto es común para todos sus funcionarios, lo que obliga a que los mecanismos de protección y compensación deban ser equitativos.

Por lo tanto es importante reconocer la actividad laboral de los Servidores Públicos **Administrativos** que también se considera de **alto riesgo**, ya que se relacionan directamente con las personas privadas de la libertad a través de las actividades de tratamiento penitenciario; trabajo, estudio, enseñanza, cultura y recreación, lo cual prepara al interno para su reinserción nuevamente en la sociedad. Sin embargo, se les da un tratamiento discriminatorio, desconociéndoles las mismas prestaciones sociales, salariales y pensional que disfruta el Personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional.

Es evidente que los servidores públicos administrativos tienen la condición de trabajadores de Riesgo (5), la cual está certificada por la Aseguradora de Riesgos Laborales POSITIVA S.A. por lo tanto debe reconocerse la prima de riesgo en su asignación salarial mensual cumpliendo estos el requisito básico para acceder a ella, siendo beneficiados con esta medida a 2.947 funcionarios Administrativos.

Por último, es importante recordar que el personal administrativo de acuerdo a sus perfiles profesionales hacen parte de los cuerpos colegiados establecidos por la Ley 65 de 1993, Acuerdo 0011 de 1995 y ley 1709 de 2014, tales como:

- Consejo de Disciplina
- Consejo de Evaluación y Tratamiento

- Junta evaluadora trabajo estudio y enseñanza
- Junta de Asignación Patios y Celdas

Entre las funciones de estos cuerpo colegiados está el emitir conceptos objetivos sobre el personal de internos, que son definitivos para la toma de decisiones de las autoridades administrativas y judiciales, respecto a los beneficios establecidos por la normatividad. Lo que hace vulnerable al personal administrativo a retaliaciones por inconformismo de los internos.

A continuación se presenta el Estudio Económico de las modificaciones propuestas:

**ESTIMATIVO COSTOS: PROPUESTA 2015 SOBESUELDO 90% CUSTODIA Y VIGILANCIA Y  
PRIMA DE RIESGO PARA TODO EL PERSONAL (30%) Y ADEMÁS FACTOR SALARIAL**

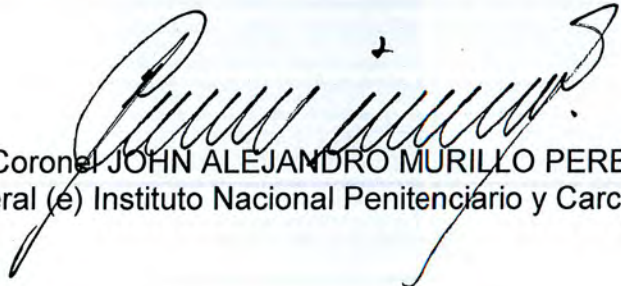
cifras en \$ 2015

CONCEPTO	COSTO ACTUAL	COSTO PROPUESTA	DIFERENCIA
<b>GASTOS DE PERSONAL</b>	<b>646.940.307.883</b>	<b>825.429.777.225</b>	<b>178.489.469.342</b>
<b>SUELDOS DE PERSONAL DE NÓMINA</b>	<b>296.888.457.988</b>	<b>359.789.662.430</b>	<b>62.901.204.441</b>
Sueldos personal (Incluye Sueldo por vacaciones, Licencias de maternidad)	217.058.200.803	217.058.200.803	
Sobresueldo	79.820.489.931	142.721.694.372	62.901.204.441
Incremento por antigüedad	9.767.255	9.767.255	
P. Técnica	3.943.491.347	3.943.491.347	
<b>OTROS</b>	<b>160.589.979.398</b>	<b>204.085.448.631</b>	<b>43.495.469.234</b>
Subsidio Alimentación	8.447.448.464	8.447.448.464	
Auxilio de Transporte	12.319.162.560	12.319.162.560	
Prima de Riesgo	49.278.484.576	65.117.460.241	15.838.975.664
Subsidio Familiar	11.100.573.415	11.100.573.415	
Bonif x Serv Prestados	8.580.432.008	8.580.432.008	
Prima de Servicios	13.593.145.876	18.927.256.904	5.334.111.028
Prima Vacaciones	25.611.507.413	35.961.421.191	10.349.913.778
Bonificación Recreación	1.205.878.893	1.205.878.893	
Prima de Navidad	30.453.346.192	42.425.814.956	11.972.468.764
<b>CONTRIBUCIONES PARAFISCALES</b>	<b>173.153.466.051</b>	<b>245.246.261.718</b>	<b>72.092.795.667</b>
<b>SECTOR PRIVADO</b>	<b>51.817.023.646</b>	<b>73.508.875.066</b>	<b>21.691.851.420</b>
Caja Compensación Familiar	14.124.839.670	19.871.624.676	5.746.785.007
Servicios Médicos	25.754.540.319	36.545.198.263	10.790.657.944
Pensiones	11.937.643.657	17.092.052.127	5.154.408.469
<b>SECTOR PÚBLICO</b>	<b>103.680.392.817</b>	<b>146.897.855.806</b>	<b>43.217.462.988</b>
Fondo Nacional de Ahorro	32.991.125.042	45.961.299.536	12.970.174.494
Servicios Médicos	210.315.331	298.433.417	88.118.086
Pensiones	49.218.317.701	70.469.690.325	21.251.372.624
A.R.P.	21.260.634.744	30.168.432.529	8.907.797.785
<b>I.C.B.F.</b>	<b>10.593.629.752</b>	<b>14.903.718.507</b>	<b>4.310.088.755</b>
<b>SENA</b>	<b>7.062.419.835</b>	<b>9.935.812.338</b>	<b>2.873.392.503</b>
<b>OTROS CONCEPTOS</b>	<b>12.364.913.099</b>	<b>12.364.913.099</b>	
Prima de Seguridad	4.364.709.627	4.364.709.627	
Prima Vigilantes Instructores	280.882.916	280.882.916	
Prima de Capacitación	3.932.208.298	3.932.208.298	
Prima de Clima	1.881.017.667	1.881.017.667	
Prima de Instalación y Alojamiento	740.199.112	740.199.112	
Prima de Coordinación	416.930.260	416.930.260	
Bonificación de Dirección	36.738.139	36.738.139	
Horas Extras - Recargos Nocturnos y Festivos	85.129.768	85.129.768	
Indemnización de Vacaciones	627.097.311	627.097.311	

La no consagración de dicha prestación en favor del personal administrativo desconoce el derecho a la igualdad previsto en el ordenamiento jurídico colombiano tanto en los ámbitos legal, como constitucional y que jurisprudencialmente implica en consagrar un trato igualitario ante quienes se hallan en igualdad de circunstancias, y a que no se establezcan privilegios o excepciones que excluyan a unos de lo que se concede a otros en igualdad de condiciones.

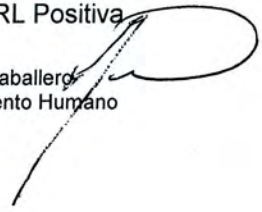
La actual regulación de la prima de riesgo desconoce el derecho a la igualdad del personal administrativo frente al personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, derecho que conforme a la Jurisprudencia vigente implica trato igualitario a quien se encuentran en igualdad de circunstancias, lo cual está ratificado en la Sentencia C-748 DE 2009, según la cual:

*"Esta Corporación ha señalado que el derecho a la igualdad constituye el fundamento insustituible del ordenamiento jurídico que emana de la dignidad humana, pues se deriva del hecho de reconocer que todas las personas, en cuanto lo son, tienen derecho a exigir de las autoridades públicas un mismo trato y por lo tanto merecen la misma consideración con independencia de la diversidad que exista entre ellas, correspondiéndole al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva...."*

  
Teniente Coronel JOHN ALEJANDRO MURILLO PEREZ  
Director General (e) Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario

Anexo 1: Certificación ARL Positiva

Elaboro: Alexander Montoya Caballero  
Subdirección de Talento Humano







**POSITIVA**  
COMPAÑÍA DE SEGUROS

GAN-0503

**POSITIVA**  
**COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.**

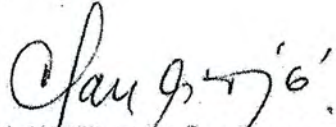
**N.I.T. 860.011.153-6**

**HACE CONSTAR:**

Que una vez consultada la base de datos de la compañía, el empleador INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO identificado con NIT 800.215.546, registra afiliación de sus funcionarios Administrativos y el Cuerpo de Custodia y Vigilancia al Sistema de Riesgos Laborales, clasificados en riesgo 5 con esta Administradora.

La presente certificación se expide en la ciudad de Bogotá a los veintidós (22) días del mes de agosto de 2014.

Cordialmente,

  
**CLAUDIA INÉS DIAZ GAMBOA**  
**VICEPRESIDENTE DE OPERACIONES (E).**

Proyectó: Melba Villarraga

Elaboró: Yicel Rojas Contreras



MinHacienda

**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

ESTIMATIVO COSTOS: PROPUESTA 2015 SOBRESUELDO 90% CUSTODIA Y VIGILANCIA Y

PRIMA DE RIESGO PARA TODO EL PERSONAL (30%) Y ADEMÁS FACTOR SALARIAL

cifras en \$ 2015

CONCEPTO	COSTO ACTUAL	COSTO PROPUESTA	DIFERENCIA
<b>GASTOS DE PERSONAL</b>	<b>646.940.307.883</b>	<b>825.429.777.225</b>	<b>178.489.469.342</b>
<b>SUELDOS DE PERSONAL DE NÓMINA</b>	<b>296.888.457.988</b>	<b>359.789.662.430</b>	<b>62.901.204.441</b>
Sueldos personal (Incluye Sueldo por vacaciones, Licencias de maternidad)	217.058.200.803	217.058.200.803	
Sobresueldo	79.820.489.931	142.721.694.372	62.901.204.441
Incremento por antigüedad	9.767.255	9.767.255	
P. Técnica	3.943.491.347	3.943.491.347	
<b>OTROS</b>	<b>160.589.979.398</b>	<b>204.085.448.631</b>	<b>43.495.469.234</b>
Subsidio Alimentación	8.447.448.464	8.447.448.464	
Auxilio de Transporte	12.319.162.560	12.319.162.560	
Prima de Riesgo	49.278.484.576	65.117.460.241	15.838.975.664
Subsidio Familiar	11.100.573.415	11.100.573.415	
Bonif x Serv Prestados	8.580.432.008	8.580.432.008	
Prima de Servicios	13.593.145.876	18.927.256.904	5.334.111.028
Prima Vacaciones	25.611.507.413	35.961.421.191	10.349.913.778
Bonificación Recreación	1.205.878.893	1.205.878.893	
Prima de Navidad	30.453.346.192	42.425.814.956	11.972.468.764
<b>CONTRIBUCIONES PARAFISCALES</b>	<b>173.153.466.051</b>	<b>245.246.261.718</b>	<b>72.092.795.667</b>
<b>SECTOR PRIVADO</b>	<b>51.817.023.646</b>	<b>73.508.875.066</b>	<b>21.691.851.420</b>
Caja Compensación Familiar	14.124.839.670	19.871.624.676	5.746.785.007
Servicios Médicos	25.754.540.319	36.545.198.263	10.790.657.944
Pensiones	11.937.643.657	17.092.052.127	5.154.408.469
<b>SECTOR PÚBLICO</b>	<b>103.680.392.817</b>	<b>146.897.855.806</b>	<b>43.217.462.988</b>
Fondo Nacional de Ahorro	32.991.125.042	45.961.299.536	12.970.174.494
Servicios Médicos	210.315.331	298.433.417	88.118.086
Pensiones	49.218.317.701	70.469.690.325	21.251.372.624
A.R.P.	21.260.634.744	30.168.432.529	8.907.797.785
I.C.B.F.	10.593.629.752	14.903.718.507	4.310.088.755
SENA	7.062.419.835	9.935.812.338	2.873.392.503
<b>OTROS CONCEPTOS</b>	<b>12.364.913.099</b>	<b>12.364.913.099</b>	
Prima de Seguridad	4.364.709.627	4.364.709.627	
Prima Vigilantes Instructores	280.882.916	280.882.916	
Prima de Capacitación	3.932.208.298	3.932.208.298	
Prima de Clima	1.881.017.667	1.881.017.667	
Prima de Instalación y Alojamiento	740.199.112	740.199.112	
Prima de Coordinación	416.930.260	416.930.260	
Bonificación de Dirección	36.738.139	36.738.139	
Horas Extras - Recargos Nocturnos y Festivos	85.129.768	85.129.768	
Indemnización de Vacaciones	627.097.311	627.097.311	