



PLIEGO UNICO DE SOLICITUDES DE ORGANIZACIONES SINDICALES PRESENTES EN EL INML CF. SINDEMILEGAL, ASONAL JUDICIAL S.I, OSTINML CF, ASPEF Y SINTRAMEL, PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SINGULAR EN EL MARCO DEL DECRETO No. 243 DE 2024.

I. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES.

La presente solicitud y de cumplimiento de acuerdos se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política Colombiana, en sus Artículos 1, 2, 23, 38, 39, 53, 55, 56 y 58, los Convenios Internacionales de la OIT 151 de 1978 y 154 de 1981, relativos a las relaciones de trabajo en la Administración Pública y al fomento de la negociación colectiva, incorporados en la Legislación Nacional mediante las Leyes 411 y 524 de 1997 y 1999 respectivamente en la condición de Estado Social de Derecho, la Ley 584 del 2000, los Decretos 2813 de 2000, el Decreto 160 de 2014 y el Decreto 243 de 2024.

II. PARTES.

Son partes los sindicatos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (SINDEMILEGAL, ASONAL JUDICIAL S.I., OSTINML CF, ASPEF y SINTRAMEL), en representación de los empleados públicos afiliados a estas organizaciones y la Administración del INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES.

III. CAMPO DE APLICACIÓN DE LA NEGOCIACION.

Los acuerdos cobijarán a todos los empleados públicos que presten sus servicios al INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES y se encuentren afiliados a las organizaciones sindicales del INML y CF, así como a los demás servidores públicos de esta entidad; siendo obligación de la Administración presentar y lograr aprobación de lo pertinente en las instancias gubernamentales a que haya lugar, así como su inclusión en los planes estratégicos y programas de desarrollo y fortalecimiento de los servicios forenses del nivel nacional.

IV. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD.

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, ya sean éstas de carácter legal, contractual, arbitral, convencional o reglamentarias, etc., prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

V. GARANTÍAS SINDICALES PARA LA NEGOCIACION.

La administración del INMLCF dará cumplimiento a la normatividad vigente, frente a las garantías sindicales de las organizaciones del INMLCF.

La presente negociación se hará de manera presencial en un sitio amplio y confortable que se designe de común acuerdo entre las partes.



VI. PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD.

El INMLCF garantizará la continuidad de derechos pactados en Acuerdos Colectivos anteriores en los procesos de negociación en la mesa singular de los años 2014, 2017, 2019, 2022 y 2024 en virtud del Principio de Progresividad y no Regresividad de derechos.

RESOLUCIÓN No. 000431 del diecisiete (17) de agosto de dos mil diecisiete (2017): "Por la cual se adopta el acuerdo colectivo celebrado en la mesa negociación de 2019 entre en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y las organizaciones sindicales ASONAL JUDICIAL S.I., ASPEF, SINDEMILEGAL y SINTRAMEL".

En su integridad.

RESOLUCIÓN No. 000450 del diez (10) de julio de dos mil diecinueve (2019):

"Por la cual se adopta el acuerdo colectivo celebrado en la mesa negociación de 2019 entre en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y las organizaciones sindicales ASONAL JUDICIAL S.I., ASPEF, SINDEMILEGAL y SINTRAMEL"

En su integridad.

RESOLUCIÓN No. 000605 del uno (01) de julio de dos mil veintidós (2022):

"Por la cual se adopta el acuerdo colectivo celebrado en la negociación colectiva del ámbito singular de 2022 entre en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y las organizaciones sindicales ASONAL JUDICIAL S.I., ASPEF y SINTRAMEL."

En su integridad.

RESOLUCIÓN No. 00599 del 10 de julio de dos mil veinticuatro (2024):

"Por la cual se adopta el acuerdo colectivo celebrado en la negociación colectiva del ámbito singular del 2024 entre el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y las organizaciones sindicales ASONAL JUDICIAL S.I., ASPEF, SINTRAMEL Y SINDEMILEGAL".

En su integridad.

La Administración se compromete a respetar, garantizar y aplicar de manera estricta los principios de progresividad y no regresividad en materia de derechos laborales, condiciones de trabajo, bienestar y garantías reconocidas a los servidores públicos, conforme a la Constitución Política, el Decreto 243 de 2024 y la normatividad vigente aplicable al sector público y a las entidades que hacen parte de la Rama Judicial.

En consecuencia, la Administración garantizará que todos los derechos, beneficios, condiciones laborales y garantías reconocidos mediante acuerdos colectivos, actas finales, resoluciones de adopción y demás instrumentos derivados de las negociaciones colectivas adelantadas desde el año 2013 y hasta la fecha, se mantendrán vigentes y serán aplicados de manera continua, integral y favorable a los servidores públicos.

Para tal efecto, la Administración asegurará que:

Ninguna disposición administrativa, directriz interna, acto de aplicación, interpretación o ajuste institucional podrá implicar la desmejora, eliminación, restricción o desconocimiento de los derechos y condiciones laborales reconocidos en negociaciones colectivas realizadas desde el año 2013, ya sea de forma directa o indirecta.



Los acuerdos colectivos suscritos desde el año 2013 constituyen un piso mínimo de derechos, el cual no podrá ser desconocido ni reducido, y sobre el cual solo será posible avanzar en términos de mejoramiento progresivo.

Cualquier modificación en la forma de aplicación de derechos, beneficios o condiciones laborales deberá estar debidamente motivada, sustentada en la normatividad vigente y comunicada oportunamente, sin afectar el núcleo esencial de los derechos reconocidos ni el alcance de los acuerdos colectivos vigentes.

La Entidad promoverá el mejoramiento progresivo de las condiciones laborales, de bienestar, seguridad y salud en el trabajo, organización del tiempo y conciliación de la vida laboral, personal y familiar, conforme a los principios de progresividad, favorabilidad y buena fe.

La interpretación y aplicación de los acuerdos colectivos se realizará bajo criterios de igualdad, favorabilidad, seguridad jurídica y confianza legítima, evitando interpretaciones restrictivas o regresivas que afecten a los servidores públicos.

VII. PRINCIPIO DE LA BUENA FÉ.

La OIT ha pregonado que la negociación colectiva solo puede ser eficaz si ambas partes la llevan a cabo en un espíritu de buena fe, no obstante que, ésta se debe desarrollar dentro del marco Jurídico Legal, siendo el compromiso de los participantes de la negociación asegurar el desarrollo armonioso de la discusión del justo pliego de solicitudes respetuosas presentado para la vigencia 2026-2027.

VIII. PRINCIPIO DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO.

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

IX. INSTRUMENTACIÓN DE ACUERDOS.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 243 de 2024 y los Acuerdos Colectivos sindicales previos, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la suscripción del acta final de acuerdos y con base en esta, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses expedirán los actos administrativos a que haya lugar. En la parte considerativa de dichos actos, se hará expresa mención que son resultado de los acuerdos alcanzados en el marco de la presente negociación colectiva.



X. SOLICITUDES.

CAPITULO 1. GARANTÍAS SINDICALES.

1. RELACIONAMIENTO SINDICAL NACIONAL Y REGIONAL.

El INMLCF mediante acto administrativo institucionalizará en los dos meses siguientes a la firma del acuerdo, el relacionamiento sindical entre las Directivas Nacionales, Regionales y Seccionales de la Institución con cada una de las directivas Nacionales y Seccionales sindicales, por medio del dialogo social en temas de interés laboral e institucional. De las cuales se generarán actas, compromisos y seguimientos para su cumplimiento. (SML)

2. PERMISO REMUNERADO PARA MIEMBROS NEGOCIADORES.

Se concederá dos (2) días hábiles de permiso remunerado a los miembros principales, suplentes y asesores designados por las Organizaciones Sindicales que hayan participado en el proceso de negociación vigente.

El permiso deberá ser solicitado por el servidor público interesado dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del respectivo acuerdo de negociación sindical, mediante solicitud de su agremiación sindical a la oficina de personal con la constancia de asistencia mínimo del 80%, a las sesiones de la mesa de negociación, la cual será corroborada por la secretaria técnica de la mesa de negociación.

Este permiso no es acumulable entre vigencias, ni podrá ser concedido en otro momento del año. (SML)

CAPITULO 2. INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA.

3. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) garantizará que, para el tercer trimestre del 2026, todas las sedes del INMLCF que presten cinco (5) o más servicios directos en las áreas de Patología, Clínica, Psicología, Psiquiatría y Laboratorios Forenses, cuenten con un espacio físico exclusivo destinado a la realización de al menos tres (3) audiencias virtuales simultáneas. (ASPEF)

Estos espacios deberán ser cerrados, asegurar condiciones de privacidad y confidencialidad, y contar con la infraestructura tecnológica mínima, incluyendo: conexión estable a internet institucional, computador de buena capacidad y rapidez, cámara, micrófono y condiciones adecuadas de aislamiento acústico. (ASPEF)

4. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) diseñará e implementará, con un plazo máximo hasta el tercer trimestre de 2026, un Plan Institucional de Actualización y Reposición Progresiva de Equipos de Mediana Tecnología, incluyendo neveras, centrífugas, hornos, cabinas, mesas de morgue con elevadores y demás equipos esenciales para los laboratorios forenses y para la prestación del servicio de medicina forense.



Parágrafo.

El plan anual deberá ser incluido dentro de los servicios del Grupo Nacional de Servicios Técnicos Especializados y Medio Ambiente, y será elaborado en conjunto con las áreas misionales. Este plan priorizará los equipos que presenten obsolescencia tecnológica, fallas recurrentes o cualquier condición que pueda comprometer la calidad, oportunidad o confiabilidad de los análisis periciales, conforme a los criterios técnicos definidos por las áreas misionales. (ASPEF)

5. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) garantizará la adquisición y/o actualización de los softwares especializados necesarios para la labor pericial, tanto en los laboratorios forenses como en los servicios de Medicina Forense (Clínica y Patología).

Para tal fin, la Entidad realizará un diagnóstico anual de necesidades tecnológicas, el cual será solicitado a las áreas misionales durante el segundo cuatrimestre de cada año, iniciando en esta vigencia, con el fin de que dichas necesidades sean incluidas y priorizadas en el Plan Anual de Compras institucional. (ASPEF)

6. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) adoptará e implementará herramientas tecnológicas basadas en Inteligencia Artificial (IA) para optimizar procesos administrativos, análisis de información, manejo de evidencias y actividades de apoyo a la labor pericial en los laboratorios forenses y en los servicios de Medicina Forense (Clínica y Patología), en concordancia con las recomendaciones globales de uso de IA en medicina y ciencias forenses. (ASPEF)

7. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) promulgará una Política Institucional de uso de Inteligencia Artificial en Ciencias Forenses, alineada con los principios internacionales de IA responsable, transparencia, seguridad, equidad, ética, trazabilidad, supervisión humana, gobernanza y responsabilidad.

Esta política deberá regular el desarrollo, evaluación, adquisición, uso, seguimiento y actualización de herramientas de IA en cualquier área misional, garantizando la integridad, independencia y calidad de la evidencia producida.

Para toda implementación de IA, el INMLCF solo adoptará modelos validados, explicables o auditables, con respaldo técnico y científico verificable, garantizando que ningún sistema automatizado sustituya la evaluación profesional del perito.

Se deberán aplicar controles de calidad, pruebas de robustez y validaciones periódicas conforme a estándares internacionales de IA forense. (ASPEF)

8. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) garantizará la dotación adecuada y suficiente de equipos tecnológicos para los profesionales forenses responsables de la transcripción de informes periciales, de informes periciales de necropsia y de la documentación técnico-científica asociada a los servicios misionales. (ASPEF)



9. Reposición y Mantenimiento Integral de Equipos de Tecnologías de la Información.

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses se compromete a garantizar la **reposición oportuna, así como el mantenimiento preventivo y correctivo de todos los Equipos de Tecnologías de la Información a nivel nacional**". Esta medida deberá asegurar:

- a) **Funcionamiento óptimo:** Todos los equipos deben operar conforme a los requerimientos de los sistemas institucionales y soportar actualizaciones tecnológicas sin interrupciones.
- b) **Continuidad del servicio:** Se deberá minimizar cualquier tiempo de inactividad de equipos que pueda afectar la prestación del servicio forense.
- c) **Sustitución progresiva de equipos obsoletos:** Aquellos equipos que presenten obsolescencia tecnológica o fallas recurrentes deberán ser reemplazados sin afectar la operatividad institucional.
- d) **Reposición de Equipos de Tecnologías de la Información:** Incorporar el **"Plan de Reposición de Equipos de Tecnologías de la Información"** en el proyecto de inversión existente, mediante la contratación de un modelo de Leasing Operativo, asegurando su inclusión en el anteproyecto de presupuesto nacional para el año 2027. (SML)

10. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) implementará la adquisición de equipos con comando de voz y herramientas tecnológicas que permitan la grabación directa de los hallazgos in situ, facilitando la posterior transcripción de la información, modernizando la práctica pericial y reduciendo significativamente los tiempos de elaboración de informes y entrega de casos.

Así mismo, el INMLCF, garantizará la disponibilidad en todas las sedes de la entidad, de impresoras, computadores y/o tabletas con acceso seguro a la red institucional, asegurando que el personal forense cuente con los recursos tecnológicos necesarios para el adecuado desarrollo del servicio, la gestión documental y la producción oportuna de informes periciales. (ASPEF)

CAPITULO 3. INSTALACIONES FISICAS.

11. El INMLCF realizará, a más tardar en el tercer trimestre del 2026, un diagnóstico exhaustivo sobre las condiciones de infraestructura física 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. Este diagnóstico comprenderá un análisis completo que permita identificar y gestionar la implementación de medidas efectivas para fortalecer la seguridad y la salud en el entorno laboral. (ASPEF)
12. El INMLCF se comprometerá a ampliar y fortalecer la capacidad instalada de las centrales de evidencias en la Dirección Regional Bogotá, en la Dirección Seccional Tolima, en la Dirección Seccional Meta, en la Dirección Regional Nororiente y en la Dirección Seccional Córdoba, garantizando la recepción continua, de los elementos materiales probatorios, así como su adecuado almacenamiento, conservación y custodia, conforme a los protocolos de cadena de custodia y la normatividad vigente. (ASPEF)



13. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF), garantizará la destinación de un espacio físico exclusivo, adecuado y permanente para el archivo de los diferentes laboratorios en las seccionales Tolima, Villavicencio, Bucaramanga y Bogotá, asegurando condiciones óptimas de organización, conservación, seguridad y acceso a la documentación, conforme a la normatividad vigente en materia de gestión documental. (ASPEF)
14. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) se compromete a realizar la renovación integral de los gabinetes y mobiliario de los laboratorios en las seccionales Tolima, Villavicencio, Bucaramanga y Regional Bogotá, garantizando que estos cumplan con condiciones técnicas, ergonómicas, de bioseguridad y funcionalidad acordes con la normatividad vigente y con las necesidades operativas del servicio. (ASPEF)
15. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) se compromete a realizar de manera prioritaria los arreglos locativos requeridos en los laboratorios de las diferentes seccionales, incluyendo la reparación de pisos, goteras y techos, con especial atención a los laboratorios de la Dirección Seccional Tolima.
Estas intervenciones deberán garantizar condiciones adecuadas de infraestructura, seguridad, salubridad y bioseguridad, acordes con la normatividad vigente y con los estándares técnicos requeridos para el adecuado funcionamiento de los laboratorios. (ASPEF)
16. El INMLCF se comprometerá a realizar un diagnóstico técnico integral del cableado de redes en las sedes de Ibagué, Bogotá, Tunja, Bucaramanga y Villavicencio, garantizando la corrección de cables expuestos o mal ubicados que representen riesgo locativo o eléctrico. (ASPEF)
17. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) se compromete a adecuar y/o habilitar un cuarto exclusivo de balanzas en la Seccional Tolima, que cumpla con las condiciones técnicas, ambientales y de infraestructura requeridas para el correcto funcionamiento de estos instrumentos. (ASPEF)
18. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF), teniendo en cuenta el tamaño de la infraestructura física, la cantidad de personal y el volumen de pruebas y actividades desarrolladas en la Dirección Seccional Tolima, se compromete a asignar de manera permanente un funcionario de mantenimiento exclusivo para esta seccional.
Dicha asignación no podrá ser compartida con otras dependencias o sedes y deberá garantizar la atención oportuna y continua de los requerimientos locativos, preventivos y correctivos, contribuyendo a la seguridad de los funcionarios, la adecuada conservación de la infraestructura y la continuidad eficiente del servicio. (ASPEF)



19. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) se compromete a realizar un diagnóstico técnico integral del estado de las sillas institucionales y, con base en sus resultados, efectuar su reposición, garantizando el cumplimiento de los requerimientos ergonómicos establecidos en la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Dicho proceso deberá considerar la arquitectura de las sedes y las características específicas de los puestos de trabajo, con el fin de asegurar condiciones adecuadas de bienestar, prevención de riesgos laborales y desempeño eficiente de las funciones. (ASPEF)

20. El INMLCF garantizará la instalación de llaves de agua, funcionales, en cada mesa de necropsia en la Dirección Regional Bogotá, asegurando condiciones adecuadas de bioseguridad y servicio. (ASPEF)
21. EL INMLCF Implementará un programa semestral de mantenimiento preventivo y correctivo de las morgues, que incluya diagnóstico, ejecución de acciones y seguimiento documentado con el fin de garantizar el correcto y continuo funcionamiento de instrumentos, equipos y mobiliario, necesarios para una eficaz prestación del servicio y condiciones seguras para los funcionarios que allí laboran. (ASPEF)
22. El INMLCF garantizará la adecuación de un espacio físico exclusivo y técnicamente apropiado para el laboratorio de antropología en la Dirección Regional Bogotá, conforme a los estándares requeridos para el desarrollo de sus funciones. (ASPEF)
23. El INMLCF se comprometerá a reorganizar e integrar en un solo espacio funcional el laboratorio de estupefacientes en la Dirección Regional Bogotá, con el fin de reducir riesgos de pérdida o contaminación de elementos materiales probatorios y disminuir riesgos a la seguridad de los funcionarios que deben trasladar estos elementos para su análisis. (ASPEF)
24. Que la administración del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, en cumplimiento de su deber funcional, disponga la subsanación inmediata y de fondo de las deficiencias estructurales que evidencian varias sedes de la entidad, especialmente aquellas ubicadas en zonas geográficas con temperaturas superiores a los 35° C, las cuales desde otrora vienen presentando fallas reiteradas en el sistema de aire acondicionado; al igual que en los mecanismos de extracción de olores pútridos; en instalaciones eléctricas deterioradas, con exposición de cables pelados e iluminación deplorable; daños en neveras de congelación y/o refrigeración, destinadas al conservación de la evidencia física, especialmente muestras biológicas y cadáveres en descomposición, lo que favorece la celeridad de los fenómenos cadavéricos, aumentando el riesgo de problemas de salubridad y de eventuales demandas contenciosas por la materialización del daño antijurídico.



En consonancia, esta administración debe comprometerse con los trabajadores, inicialmente, a facilitar la visita de los negociadores a las Direcciones Regionales, Direcciones Seccionales y a una muestra aleatoria de Unidades Básicas de las áreas de influencia de las primeras, para conocer el estado actual real de la infraestructura y condiciones laborales de los trabajadores; en segundo lugar, garantizar los mantenimientos preventivos y correctivos en término de la infraestructura física y tecnológica de todas las sedes institucionales reportadas como resultado de la verificación en sitio, aportando de manera inmediata sistemas, dispositivos o elementos de confort para la realización de la actividad pericial y de apoyo; y, en tercer lugar, ordenar que trimestralmente se ejecuten las mediciones adecuadas, la identificación de riesgos y la implementación de medidas para mitigar su posible ocurrencia, especialmente, en las diferentes sedes inmersa en ambientes de elevadas temperaturas y alto nivel de humedad; en cuarto lugar, para todas las unidades organizacionales afectadas, se implemente de manera inmediata. (OSTINML CF)

25. Contratación Integral de Mantenimiento para Equipos de Refrigeración, Cavas y Aires Acondicionados a Nivel Nacional.

El Instituto se compromete a transformar el modelo de mantenimiento preventivo y correctivo, pasando de contratos aislados a un “Modelo de Gestión Integral de Infraestructura y Equipos Críticos”. Para ello, se implementará:

- a) **Contratación integral de mantenimiento para equipos de refrigeración, cavas y aires acondicionados:** Se contratará con una firma especializada que garantice personal permanente de mantenimiento preventivo y correctivo en las regionales y cuadrillas de respuesta inmediata a nivel nacional.
- b) **Leasing Operativo (Renting) de Aires Acondicionados y Refrigeración:** Realizar la adquisición de equipos mediante leasing o renting, donde el proveedor sea el dueño del equipo y responsable total de su funcionamiento, reposición inmediata y mantenimiento, garantizando que el Instituto siempre cuente con tecnología operativa sin depender de trámites de compra individuales.
- c) **Plan Decenal de Reposición:** Creación de un proyecto de inversión o incluir en el existente una actividad para la reposición de equipos de refrigeración, cavas y aires acondicionados, este debe ser incluido en el anteproyecto de presupuesto nacional del año 2027. (SML)

26. Participación Calificada de expertos en la Adquisición de Tecnología de Laboratorios, Áreas Misionales y Administrativas.

El Instituto Nacional de Medicina Legal se compromete a garantizar que todo proceso de adquisición, renovación o actualización de equipos de alta tecnología para laboratorios de ensayo (Física, Genética, Toxicología, Biología), organismos de inspección (Patología, Antropología, Odontología, Clínica Forense) y áreas administrativas, cuente con la “participación vinculante de expertos técnicos de las áreas usuarias”.

Para tal fin, se establece el siguiente protocolo:



- a) **Comités Técnicos de Especificaciones (CTE):** Antes de la apertura de cualquier proceso contractual, se conformará un comité con al menos tres (3) Expertos (Peritos, Técnicos, Facilitadores, etc.) del área específica de diferentes regionales, quienes emitirán el “Anexo Técnico de Necesidades”, definiendo los estándares mínimos de compatibilidad requeridos o los que sean necesarios.
- b) **Concepto Técnico Calificado:** La Institución no podrá dar curso a procesos que no cuenten con el aval firmado por los “Comités Técnicos de Especificaciones” del área específica, certificando que el equipo a adquirir cumple con los requisitos para la proyección de necesidades de implementación.
- c) **Evaluación de Ofertas:** Los peritos que participaron en el CTE serán parte activa en la evaluación técnica de las propuestas recibidas para asegurar que el proponente no solo ofrezca el menor precio, sino la mayor idoneidad técnica o científica.
- d) **Plan de Capacitación y Postventa:** Todo equipo de alta tecnología deberá incluir en su contratación un programa de transferencia de conocimiento y capacitación certificada para el personal que lo operará, definido bajo los criterios del área técnica respectiva. (SML)

CAPITULO 4. BIENESTAR y PARTICIPACIÓN.

- 27. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) garantizará la participación activa del personal misional, (servidores de los grupos de los laboratorios Forenses, psicología y psiquiatría, Clínica, Patología, grupo de información de personas fallecidas y desaparecidas, incluyendo todos los turnos de trabajo dispuestos en la institución), en todas las actividades de bienestar institucional, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 2.2.1.2.3.3 del Decreto 1072 de 2015, Sección 3: Actividades Recreativas, Culturales o de Capacitación dentro de la Jornada de Trabajo.
Para tal fin, la Entidad adoptará los ajustes operativos y administrativos necesarios que permitan que el personal misional, pese a sus responsabilidades técnicas y operativas continuas, pueda acceder y participar efectivamente en estas actividades sin afectar la prestación del servicio forense. (ASPEF)
- 28. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) garantizará que la participación del personal misional (grupos laboratorios Forenses , psicología y psiquiatría, Clínica, Patología, grupo de información de personas fallecidas y desaparecidas) en actividades institucionales de bienestar, capacitación, formación, seguridad y salud en el trabajo (SST) o en cualquier actividad programada por la Entidad dentro de la jornada laboral, sea reconocida como tiempo institucional efectivo y no genere afectación negativa en los indicadores de productividad, tales como las estadísticas mensuales de evacuación de casos o cualquier otro indicador de desempeño asociado a carga operativa.



Para tal fin, la Entidad incorporará en los sistemas de medición, seguimiento y reporte de indicadores un criterio explícito que excluya del cálculo negativo los tiempos dedicados a estas actividades, clasificándolos como tiempo institucional obligatorio, con el fin de evitar impactos injustificados sobre la gestión del personal forense. (ASPEF)

- 29.** El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) garantizará la publicación, visibilidad y actualización permanente de la información relacionada con las organizaciones sindicales existentes en la Entidad, en concordancia con el derecho constitucional de asociación sindical consagrado en los artículos 39 y 53 de la Constitución Política.

Para tal fin, el INMLCF, incluirá en su página web institucional y en sus redes sociales oficiales un espacio específico, visible y de fácil acceso, destinado a la difusión de información relevante sobre cada una de las organizaciones sindicales que funcionan en la Entidad y habilitará un enlace (link) directo desde la página institucional hacia la página oficial o medio digital de cada organización sindical, permitiendo un acceso completo, actualizado y transparente a su información.

Así mismo el INMLCF incorporará en el boletín institucional quincenal un espacio mínimo de divulgación sindical, destinado exclusivamente a información de interés institucional (no proselitismo) suministrada por las organizaciones sindicales, que permita fortalecer la cultura democrática, la participación y el conocimiento del quehacer sindical por parte de los servidores públicos. Realizará la actualización de la información sindical al menos una vez por semestre, o cuando así lo solicite la organización sindical correspondiente, garantizando que la información publicada sea oportuna, pertinente y verificable. (ASPEF)

- 30.** El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) garantizará que todos los servidores públicos de la Entidad, incluidos aquellos que se encuentren temporalmente en una situación administrativa que los separe del servicio de forma temporal, puedan participar de manera plena, verificable y segura en los procesos electorales institucionales destinados a la conformación de los diferentes comités, tales como el Comité de Carrera Administrativa Especial, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el Comité de Conciliación, el Comité de Capacitación, y demás instancias colegiadas de participación institucional.

De igual manera, la Entidad adoptará medidas que garanticen la transparencia, seguridad de la información y trazabilidad del voto, incluyendo la validez del voto en blanco y las consecuencias que se derivan en un proceso democrático, si esta opción fue votada mayoritariamente, asegurando que la participación de los servidores se registre adecuadamente y se respete su derecho a ser parte activa de los procesos de elección de sus representantes ante los comités mencionados. (ASPEF)



31. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) modificará el parágrafo 2 del artículo 15 de la Resolución 605 de 2022, en el cual actualmente se establece que, “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)”.

La Entidad ajustará esta disposición para que, cuando el servidor se encuentre en una situación administrativa que le impida disfrutar del día de descanso por quinquenio, este podrá ser disfrutado el primer día hábil inmediatamente siguiente al término de dicha situación administrativa, garantizando el ejercicio pleno de este derecho sin perjuicio de la continuidad del servicio. (ASPEF)

32. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) modificará el parágrafo 2 del artículo 17 de la Resolución 605 de 2022, que actualmente señala que, “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)”. La Entidad ajustará la norma para permitir que, en los casos en que el servidor público se encuentre en una situación administrativa que le impida gozar del día de descanso por cumpleaños, este pueda ser disfrutado el primer día hábil inmediatamente posterior a la finalización de la situación administrativa, garantizando así el acceso efectivo, favorable y equitativo a este beneficio institucional. (ASPEF)

33. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF), a través de las alianzas estratégicas que establezca el Grupo Nacional de Bienestar Laboral, ofrecerá a los funcionarios, cursos libres presenciales en diferentes disciplinas —artesánías, música, pintura, danza, deporte y otras actividades de bienestar— al menos una vez por trimestre, los cuales se desarrollarán dentro de la jornada laboral y en todas las sedes del INMLCF a nivel nacional. Además, promoverá la participación de la mayoría de los funcionarios, garantizando así el acceso real y efectivo del personal a este beneficio.

Así mismo el Grupo Nacional de Bienestar Laboral, hará el seguimiento del aprovechamiento, uso y satisfacción de este beneficio por los funcionarios y presentará un informe semestral que será divulgado en la Intranet institucional. (ASPEF)

34. El INMLCF asegurará que al menos el 70% de los bonos o cupos disponibles para las actividades de bienestar sea asignado al personal misional, en reconocimiento a la naturaleza de su labor y a la necesidad de fortalecer acciones de bienestar, recreación y recuperación emocional asociadas a los riesgos propios del trabajo forense. (ASPEF)

35. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) asegurará la disponibilidad durante toda la vigencia fiscal de los convenios con bonos de descuento con las Cajas de Compensación Familiar para el acceso a cursos y demás actividades de bienestar, dirigidos a los funcionarios y a su grupo familiar afiliado. (ASPEF)



36. El Grupo de Bienestar realizará el seguimiento y llevará registros de control de la adjudicación de los bonos, asegurando una distribución equitativa que permita la mayor cobertura posible de funcionarios durante la vigencia del programa, evitando concentración o reiteración injustificada en un mismo grupo de beneficiarios. (ASPEF)

37. DIA DE LA FAMILIA.

Teniendo en cuenta que Constitución de 1991 reconoce a la familia como “el núcleo fundamental de la sociedad” y un pilar esencial para el desarrollo humano y social del país. El INMLCF implementará y otorgará el día de la familia; el cual se otorgará a los funcionarios uno (1) por cada semestre, con el fin de resaltar la familia como eje central en la formación moral, cultural y social de los ciudadanos. (SINTRAMEL)

38. GRADO.

A la firma del presente acuerdo EL Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, extenderá el beneficio de permiso de grado a los familiares: Cuando el cónyuge o compañero (a) permanente del servidor o sus familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, se gradúen de programas de bachillerato, pregrado y posgrado tendrán derecho a un (1) día de permiso remunerado, correspondiente al día del grado. (SINTRAMEL)

39. VACACIONES RECREATIVAS HIJOS.

En el marco del Plan de Bienestar e Incentivos, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses volverá a retomar las vacaciones recreativas para los hijos de los servidores entre los 5 y 16 años en la semana de receso de octubre. (SINTRAMEL)

40. Implementación Efectiva de la Política de Deporte y Salud (Resolución 406 de 2016).

El Instituto Nacional de Medicina Legal se compromete a la “**implementación inmediata y efectiva de la Política de Deporte y Salud**” establecida en la Resolución 406 de 2016. Para dar cumplimiento real a esta normativa, la administración garantizará:

- a) **Tiempo Protegido para la Salud:** Asignación de dos (2) horas semanales dentro de la jornada laboral para la práctica de actividades deportivas o de acondicionamiento físico, sin que esto afecte el cumplimiento de metas laborales ni implique recargo de tareas.
- b) **Infraestructura y Convenios:** En las sedes donde no exista espacio físico adecuado, el Instituto gestionará convenios con cajas de compensación, gimnasios o entes deportivos locales para asegurar el acceso gratuito o subsidiado de los funcionarios y sus familias.
- c) **Torneos y Encuentros Familiares:** Reactivación del calendario institucional de juegos nacionales y regionales, incluyendo categorías que permitan la participación del núcleo familiar del servidor público.
- d) **Planes de Mitigación de Riesgo Psicosocial:** La participación en estas actividades debe estar enlazada con los planes de mitigación de riesgo psicosocial, como medida preventiva contra el síndrome de burnout. (SML)



41. **PERMISO REMUNERADO PARA ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.**

Con el objeto de realizar las actividades de Bienestar Social, integración, lúdicas y/o deportivas del INMLCF se concederá a los servidores públicos una (1) hora diaria de permiso remunerado, entre lunes y viernes de cada mes, de acuerdo con la disciplina de cada modalidad, programada y convenida con las diferentes alianzas que se pacten con la caja de Compensación Familiar de cada Región, la Administradora de Riesgos Laborales o cualquier otra alianza estratégica que se gestione a través de la Oficina Asesora de Personal en el Nivel Central o a través de los correspondientes Directores Regionales o Seccionales.

Para el otorgamiento de este permiso, el Director Regional o Seccional deberá presentar a la Oficina Asesora de Personal con cinco (5) días de anticipación a las fechas de la actividad, la programación de los turnos y los eventos a desarrollar. (SINTRAMEL)

42. **EXONERACIÓN DE LA COMPENSACIÓN DE TIEMPO PARA PERMISOS Y DESCANSOS DE SEMANA SANTA, FESTIVIDADES DE FIN DE AÑO Y CELEBRACIONES REGIONALES Y FESTIVIDADES CÍVICAS Y PATRONALES.**

En armonía con el sistema de incentivos del INMLCF, y solo a efectos del disfrute de los permisos y descansos de semana santa, festividades de fin de año y celebraciones regionales y festividades cívicas y patronales, los servidores del INMLCF no tendrán que compensar el tiempo para tener derecho a disfrutar del turno programado. (SINTRAMEL)

43. **CONVENIO BIENESTAR ORGANIZACIONAL.**

Realizar convenio interinstitucional entre la Fiscalía General de la Nación y el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses o acuerdo entre las entidades, para que los convenios con que cuenta la FGN sean acogidos para los funcionarios del NMLCF. (SINTRAMEL)

44. **Estímulos Reales por Antigüedad.**

El Instituto establecerá un “**sistema de Bonificación por Fidelidad y Experiencia**” que consistirá en:

- a) **Puntaje Adicional en Carrera:** Asignación de puntaje preferencial para encargos, comisiones de estudio o capacitaciones internacionales por cada quinquenio cumplido.
- b) **Subsidio de Bienestar:** Otorgamiento de un 'Bono de Excelencia' representado en convenios con cajas de compensación o entidades educativas para el pago de matrículas de formación técnica, tecnológica, pregrado y posgrado del funcionario.
- c) **Prioridad de Sede:** Derecho de preferencia para traslados o ubicación en sedes según la antigüedad, facilitando la unificación familiar. (SML)

45. **Dignificación del Reconocimiento por Quinquenios.**

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses se compromete a “**dignificar las ceremonias de reconocimiento por quinquenios**” a los funcionarios de la siguiente manera.

- a) **Botones de Antigüedad:** El Instituto garantizará la entrega anual y presencial de los Botones de Antigüedad por el cumplimiento de quinquenios a los funcionarios, en ceremonias regionales dignas.
- b) **Calidad y Retroactividad:** Los botones deberán ser de materiales de alta calidad y diseño



exclusivo. Se establece un plazo de 6 meses para la entrega retroactiva de insignias a los funcionarios que hayan cumplido su quinquenio entre 2019 y 2025 y aún no lo hayan recibido.

- c) **Muro de Honor Digital:** Creación de un espacio en la Intranet donde se exalte la trayectoria de los funcionarios con más de 10 años de servicio, reconociendo su aporte a la institución." (SML)

46. INDUCCION Y REINDUCCION.

El INMLCF por intermedio de la Oficina de Personal, garantizará la inducción y reintroducción a todos los funcionarios que sean reubicados de unidad organizacional. (SINTRAMEL)

CAPITULO 5. CAPACITACIÓN.

47. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) incluirá y garantizará capacitación formal, progresiva y obligatoria para los funcionarios del ámbito forense en: análisis de datos, tableros de control, power bi e Inteligencia Artificial para todos los niveles jerárquicos que deban utilizar o validar estas herramientas en sus funciones. (ASPEF)
48. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) incorporará en sus programas de reintroducción institucional un conjunto de herramientas metodológicas orientadas a fortalecer las competencias necesarias para la adecuada preparación y participación de los servidores en especial a los del ámbito forense, en los concursos de méritos, incluyendo técnicas de estudio, competencias comportamentales, comprensión y análisis normativo, estrategias para la resolución de pruebas, entrevistas y uso de plataformas digitales de aprendizaje.

Estas herramientas tendrán carácter formativo y general, y no constituirán ventaja indebida para los servidores, en la medida en que corresponden a contenidos y metodologías de acceso público y que cualquier ciudadano puede tomar o adquirir por su cuenta, sin restricciones. Por lo tanto, su inclusión en la reintroducción no afecta la transparencia, igualdad, imparcialidad ni legalidad de los concursos públicos de mérito.

El INMLCF garantizará que estos contenidos se actualicen anualmente, sean de acceso universal para todos los servidores y hagan parte obligatoria del programa de reintroducción institucional. (ASPEF)

49. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del presente acuerdo, realizará un diagnóstico nacional verificable, con el fin de identificar a los servidores públicos del ámbito forense, que registren más de tres (3) años sin actualización certificada, de acuerdo con sus funciones, en las siguientes materias críticas:

- ✓ Manual de Cadena de Custodia.
- ✓ Ley 906 de 2004 – Sistema Penal Acusatorio.
- ✓ ISO/IEC 17025:2017 ISO/IEC 17020.



- ✓ Régimen disciplinario y responsabilidad del servidor público.
- ✓ Contratación estatal – SECOP II.
- ✓ Estructura del Estado.
- ✓ Derechos de petición y acciones de tutela.

Esto en consonancia con los manuales específicos de funciones y que la actualización permanente de los servidores públicos constituye un elemento esencial para la validez probatoria de los dictámenes periciales, la mitigación del riesgo jurídico institucional y la protección disciplinaria de sus servidores.

Los servidores identificados en condición de rezago formativo deberán ser incluidos obligatoriamente en un proceso de reinducción certificado, el cual deberá ejecutarse dentro de la misma vigencia fiscal en que se realice el diagnóstico. (ASPEF)

- 50.** El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) ejecutará el Plan Anual de Capacitación de manera organizada y conforme a un cronograma establecido, garantizando la programación y desarrollo de actividades formativas de forma continua a lo largo de toda la vigencia fiscal, evitando su concentración en los últimos meses del año, lo cual afecta la calidad, eficacia y aprendizaje real de los servidores públicos.

El Plan Anual de Capacitación deberá asegurar la inclusión del 100% del personal del ámbito forense, dada la naturaleza especializada y crítica de su labor, incorporando temas misionales, técnicos y transversales. En el caso del personal asistencial forense, el plan incluirá temas de ofimática, herramientas digitales, atención y servicio al ciudadano, lenguaje claro, Manual de Cadena de Custodia y sistemas de información, entre otros, garantizando el fortalecimiento de sus competencias operativas. (ASPEF)

- 51.** El INMLCF dará apoyo económico a los funcionarios de los niveles asistencial, técnico y profesional en temas específicos que contribuyan al desempeño misional, así mismo otorgará el permiso para la asistencia a dicha capacitación sin requerimiento de compensar el tiempo otorgado ni estableciendo cláusulas de permanencia en casos de educación no formal. (ASPEF)

- 52.** El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses adoptará e implementará un Plan Anual de Actualización Técnica Especializada, orientado al fortalecimiento científico y metodológico del personal misional, garantizando la realización de mínimo tres (3) programas de formación especializada por cada vigencia fiscal.

Los programas deberán dirigirse a especialidades técnicas tales como:

1. Toxicología.
2. Drogas estupefacientes.
3. Biología forense.
4. Evidencia traza.



5. Genética forense.
6. Lofoscopia.
7. Grafología.
8. Balística.
9. Patología.
10. Clínica forense.
11. Psicología y psiquiatría forense.

Estos programas podrán incluir actualización en procedimientos periciales internacionales y nuevas técnicas analíticas aplicadas a laboratorios u organismos de inspección bajo estándares internacionales.

Cada programa deberá incluir: Contenido técnico verificable, intensidad horaria definida, Evaluación de aprendizaje, Certificación individual, Horas de formación totales (para certificación de cursos-validación de tiempo de formación) (ASPEF)

- 53.** El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) garantizará el fortalecimiento, ampliación y diversificación de los convenios académicos vigentes, con el propósito de asegurar el acceso real y efectivo de los servidores públicos a programas de formación técnica, profesional, especializada y posgradual.

La Entidad adoptará todas las medidas administrativas y presupuestales necesarias para garantizar que los servidores beneficiarios puedan acceder a la cofinanciación del mínimo el 80% del valor de la matrícula del programa académico completo, siempre que cumplan los requisitos establecidos en el Reglamento del Comité de Capacitación, los cuales deberán aplicarse de manera equitativa para el personal del ámbito administrativo y del ámbito forense, en observancia del principio de igualdad. (ASPEF)

- 54.** El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) garantizará que todos los cursos, diplomados y actividades de capacitación ofertados para los funcionarios sean publicados oportunamente en el boletín institucional, así como en los demás canales oficiales de comunicación interna.

La Entidad asignará los cupos de manera equitativa, asegurando la participación equilibrada del personal de todas las áreas forenses y administrativas, conforme a criterios de transparencia, mérito, pertinencia y equidad.

Asimismo, el INMLCF publicará evidencia verificable del mecanismo utilizado para la adjudicación, incluyendo criterios aplicados, número de inscritos, número de asignados y distribución por áreas, garantizando así el acceso real y justo a los procesos formativos para todos los servidores. (ASPEF)



55. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) a través de la Escuela de Medicina Legal, gestionará y suscribirá nuevos convenios con instituciones de educación superior acreditadas, en disciplinas de interés forense tales como: Química forense, Biología forense, Genética forense, Tecnologías de la información aplicadas al ámbito forense, entre otras disciplinas estratégicas para la Entidad. De esta gestión el INMLCF realizará difusión semestral en la intranet de los convenios suscritos junto con los cupos y cobertura financiera lograda con cada institución. (ASPEF)
56. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) continuará incluyendo en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), al menos una (1) vez por año, una capacitación de índole sindical, orientada al fortalecimiento organizacional, la defensa de los derechos colectivos y la participación activa de los servidores en los procesos democráticos internos.

Dado que la labor sindical incluye funciones de veeduría, control social, vigilancia del gasto público, seguimiento a la gestión y participación en espacios de decisión, la capacitación sindical deberá incorporar temas de administración pública, entre ellos: Contratación estatal, Ejecución y control presupuestal, Planeación pública y formulación de proyectos, Sistema de compras públicas, mecanismos de veeduría ciudadana y transparencia, normativa laboral pública y negociación colectiva, participación sindical en comités institucionales, entre otros.

El INMLCF garantizará como mínimo 60 cupos para funcionarios sindicalizados en cada vigencia, asegurando acceso real, equitativo y programado a estos espacios de formación y permitiendo la participación equilibrada de servidores misionales afiliados a organizaciones sindicales. (ASPEF)

57. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (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 la exigencia de compensar el tiempo siempre y cuando el permiso no sea mayor a tres días para eventos nacionales y cinco días para eventos internacionales, con el compromiso por parte del funcionario de difundir mediante presentación pública la temática expuesta, en espacios de socialización forense como el café con el experto. (ASPEF)
58. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses capacitará a los funcionarios que hagan parte de los Comité de Convivencia Laboral, en temas de mediación y resolución de conflictos. (SINTRAMEL)



59. RECONOCIMIENTO DE ESTUDIOS REALIZADOS EN EL EXTERIOR.

Definición, divulgación y aplicación de lineamientos para estudios realizados en el exterior.

La Entidad se compromete a definir, documentar, actualizar y divulgar de manera clara, pública y accesible los requisitos, lineamientos y procedimientos aplicables a los servidores públicos y aspirantes que acrediten títulos o estudios realizados en el exterior, con el fin de garantizar seguridad jurídica, transparencia y trato igualitario.

Para tal efecto, la Entidad informará de manera expresa y permanente, como mínimo:

- a) El procedimiento vigente para la convalidación y/o homologación de títulos obtenidos en el exterior ante las autoridades competentes en Colombia, conforme a la normatividad nacional aplicable.
- b) La entidad responsable del trámite de convalidación, así como los documentos, requisitos y etapas exigidas para dicho proceso.
- c) Los criterios institucionales que aplica la Entidad para el reconocimiento de los títulos obtenidos en el exterior en los procesos de vinculación, permanencia, carrera administrativa, encargos, ascensos y demás situaciones administrativas.
- d) El impacto del proceso de convalidación u homologación en el cumplimiento de los requisitos de empleo, el reconocimiento de la experiencia y los demás efectos laborales y administrativos derivados.

La Entidad garantizará que la aplicación de estos lineamientos se realice bajo los principios de igualdad, mérito, transparencia, seguridad jurídica y no discriminación, evitando interpretaciones discrecionales y asegurando un tratamiento uniforme a todos los servidores públicos y aspirantes, conforme a la normatividad vigente. (ASONAL)

60. Fortalecimiento del Fondo de Retorno Educativo por Convenios de Docencia-Servicio.

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses reactivará el anterior comité del 5% y lo llamará en adelante “**Comité Paritario de Beneficios Educativos**”, aumentando el porcentaje de retorno de los recursos provenientes de convenios docentes-asistenciales al 15%, del total recaudado por costos de permanencia de estudiantes de pregrado y posgrado de universidades públicas y privadas. Este beneficio se administrará bajo las siguientes condiciones:

- a) **Distribución del Recurso:** El fondo se destinará a cubrir matrículas y apoyos educativos para funcionarios en los programas de Pregrado y se destinará el 15%, para apoyar a técnicos y asistentes que adelantan su formación profesional.
- b) **Naturaleza no Discrecional:** El otorgamiento de estos recursos se realizará exclusivamente a través del Comité Paritario de Beneficios Educativos (conformado por administración y sindicatos), basándose en una matriz de méritos, antigüedad y pertinencia institucional, eliminando cualquier facultad discrecional de la Dirección General.
- c) **Transparencia de los Convenios:** El Instituto entregará semestralmente al Comité un reporte detallado del recaudo efectivo por concepto de convenios universitarios para asegurar la veracidad del monto destinado al fondo del 15%. (SML)



61. Programa de Inducción Misional de Inmersión Total.

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses rediseñará el Protocolo de Inducción y Reinducción, transitando de un modelo informativo a uno de “**Inmersión Misional Integral**”, bajo las siguientes condiciones:

- a) **Rotación de Contexto Forense:** Todo funcionario nuevo o en reinducción (independientemente de su cargo) cumplirá una fase de observación y rotación por las áreas institucionales. Esta rotación será de carácter obligatorio y previo al inicio de sus funciones en propiedad.
- b) **Modelo de Mentoría Misional:** Durante la rotación, el funcionario será acompañado por un mentor (servidor con experiencia) quien explicará la interdependencia entre las áreas, asegurando que el nuevo servidor comprenda el impacto de su labor en el resultado final de la prueba pericial.
- c) **Reinducción virtual para las sedes de difícil acceso:** En las Unidades Básicas donde la rotación presencial sea limitada, el Instituto garantizará la inmersión mediante herramientas digitales, permitiendo que el servidor conozca los procesos institucionales de referencia.
- d) **Evaluación de Integralidad:** La inducción o reinducción culminará con una evaluación de contexto que garantice que el servidor comprende la Misión Institucional no como grupos aislados, sino como un sistema integral de verdad y justicia. (SML)

62. Protocolo de Accesibilidad Universal, Diversidad Lingüística, Identidad de Género y Trato Digno.

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses implementará el “**Protocolo de Accesibilidad Universal, Comunicación Inclusiva y Enfoque Interseccional**”, eliminando barreras para personas con discapacidad, garantizando el derecho a la identidad lingüística de los pueblos étnicos y el respeto absoluto a la identidad y expresión de género de la población OSIGD. El programa incluirá:

- a) **Formación en Comunicación Inclusiva, Diversidad y Género:** Capacitación progresiva y certificada para el personal de primera línea en Lengua de Señas Colombiana (LSC), fundamentos de Sistema Braille, protocolos de atención con Pertinencia Lingüística para Pueblos Indígenas y Lineamientos de Atención Integral para la Población OSIGD, con énfasis en el uso del nombre social y el respeto a la autopercepción de identidad.
- b) **Ajustes Razonables, Traducción Étnica y Espacios Seguros:** El Instituto garantizará señalética en macrotipo y Braille. En regiones étnicas, se establecerá el Directorio de Intérpretes de Lenguas Nativas (en convenio con el Ministerio de Cultura o cabildos locales) para garantizar que las entrevistas y exámenes periciales se realicen en la lengua materna de la víctima cuando sea necesario. Asimismo, se adecuarán protocolos de privacidad y espacios seguros para la atención de la población OSIGD, garantizando que los exámenes periciales se realicen bajo estándares de no discriminación y por personal sensibilizado en diversidad sexual.



- c) **Manual de Trato Digno con Enfoque diferencial e Interseccional:** Actualización de los protocolos para incluir pautas sobre discapacidad (cognitiva, sensorial y física), Enfoque Étnico y Enfoque de Género y Diversidad Sexual. Se asegurará que el consentimiento informado y el examen pericial respeten la cosmovisión del usuario, su autonomía y su identidad de género (incluyendo personas trans y no binarias), evitando prejuicios o binarismos que afecten la calidad científica del dictamen.
- d) **Vinculación con el PIC:** Estas capacitaciones serán obligatorias en el Plan Institucional de Capacitación, priorizando a los funcionarios de las Unidades Básicas ubicadas en territorios con alta densidad de población indígena o zonas con altos índices de violencia basada en género y prejuicio hacia la población OSIGD. (SML)

63. Permiso para Formación Académica bajo Modelo de Flexibilidad.

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses concederá a los servidores públicos que adelanten estudios de educación formal (pregrado o posgrado) en instituciones reconocidas por el Ministerio de Educación, un “**permiso de hasta tres (3) horas semanales o doce (12) horas mensuales exentas de compensación**”.

Para garantizar la operatividad, este beneficio se reglamentará bajo las siguientes condiciones:

- a) **Vinculación Misional:** El programa de estudios debe estar relacionado con el área de desempeño del funcionario o las necesidades institucionales.
- b) **Sustitución por Productividad:** En lugar de compensar horas físicas, el funcionario se compromete a una entrega de productos o metas de gestión (dictámenes, informes, proyectos) concertadas con el jefe inmediato.
- c) **Modificación Normativa:** El Instituto se compromete a modificar en un plazo de 60 días la Resolución 000571 de 2015, específicamente el artículo 24, para incluir esta modalidad de “Tiempo para la Excelencia Académica”. (SML)

64. Democratización y Transparencia en el Acceso a la información del comité de Capacitación.

Con el fin de garantizar el derecho efectivo a la capacitación y corregir la ineficacia de los acuerdos anteriores, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses implementará las siguientes acciones obligatorias:

- a) **Micrositio Interactivo de Capacitación:** En un plazo de 90 días, el Instituto habilitará en la Intranet un micrositio exclusivo, visual y de fácil acceso, que contenga el flujo de procesos del Comité de Capacitación, requisitos de postulación y un tablero de control en tiempo real sobre el estado de las solicitudes individuales.
- b) **Jornadas de Inducción Técnica por Regional:** El Grupo de Capacitación realizará semestralmente una sesión virtual sincrónica obligatoria para cada regional, donde se explique el funcionamiento del Comité y se resuelvan dudas sobre el Artículo 24 de la Res. 571/2015.



- c) **Veeduría Sindical de Difusión:** Se entregará trimestralmente a las organizaciones sindicales un informe de métricas que demuestre el alcance de la difusión y el número de funcionarios impactados por las herramientas didácticas. (SML)

CAPITULO 6. FLEXIBILIDAD LABORAL, TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN VIDA-FAMILIA.

65. Protocolo de Flexibilidad para el Fortalecimiento del Vínculo Familiar y la Salud Mental.

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses se compromete a implementar un “**Protocolo de Flexibilización para el Disfrute de Permisos y Compensatorios**”, basado en el principio de bienestar integral y la protección constitucional a la familia. Este protocolo se registrará por las siguientes condiciones:

- a) **Adyacencia y Acumulación:** La administración permitirá que los permisos institucionales (Día de la Familia, Cumpleaños, Quinquenios) y los días compensatorios por turnos de disponibilidad, puedan ser programados de manera adyacente a los fines de semana o puentes festivos, con el fin de maximizar el descanso efectivo.
- b) **Criterio de Compensación por Desarraigo:** Para los servidores que laboran en sedes ubicadas fuera de su residencia familiar habitual (especialmente en Unidades Básicas alejadas), se otorgará prioridad en la programación de estos días. La administración reconocerá que el tiempo de desplazamiento no debe agotar el tiempo efectivo de permanencia en el hogar, facilitando bloques de tiempo que permitan la unificación familiar real.
- c) **Planeación Operativa Concertada:** El disfrute de estos beneficios se solicitará con una antelación mínima de quince (15) días calendario. El jefe inmediato solo podrá negar la programación por necesidades del servicio debidamente motivadas y técnicas, debiendo proponer una fecha alterna dentro de los 30 días siguientes.
- d) **Principios de aplicación:** La implementación de este protocolo se realizará bajo los principios de igualdad, progresividad, no regresividad, favorabilidad, razonabilidad, planeación y seguridad jurídica, garantizando un trato uniforme a los servidores públicos que se encuentren en situaciones equivalentes y evitando afectaciones injustificadas a la continuidad del servicio público. (SML)

66. DESCANSO COMPENSADO EN SEMANA DE RECESO ESCOLAR.

El INMLCF. concederá a los servidores públicos que acrediten ser padres y madres de hijos menores de 18 años o en condición de discapacidad que se encuentren estudiando, descanso remunerado durante los días hábiles de la semana de receso escolar.

Si como resultado del estudio anual que realice la Oficina Asesora de Personal, el 50% de los servidores públicos que pertenezcan a las dependencias del Nivel Central y de las Direcciones Regionales y Seccionales acrediten ser padres y madres de hijos de hasta 25 años o en condición de discapacidad que se encuentren estudiando, es obligatorio realizar turnos para el descanso compensados con el fin de garantizar la continuidad y la no afectación en la prestación del servicio.



Para esta modalidad, los servidores públicos que decidan beneficiarse deberán previamente adjuntar el documento que acredite la condición de padre o madre y copia de la matrícula del plantel educativo de los hijos hasta 18 años o en condición de discapacidad que se encuentren estudiando. Así mismo, deberán compensar el tiempo equivalente en horario adicional a la jornada habitual de trabajo o los días sábados, previa concertación con el Jefe del grupo o el Director Regional o Seccional de la programación de los turnos a tomar.

El descanso compensado en semana de receso escolar no se podrá unir con el del disfrute del período de vacaciones. (SINTRAMEL)

67. JORNADA LABORAL Y DESCANSOS COMPENSATORIOS

Articulación de días compensatorios institucionales con el día de cumpleaños del servidor público. La Administración se compromete a permitir la articulación y disfrute continuo de los días compensatorios otorgados en los períodos de fin de año y Semana Santa, los cuales han sido reconocidos mediante acuerdos logrados en negociaciones colectivas anteriores, con el día de cumpleaños del servidor público, cuando estos coincidan o puedan ser programados de manera consecutiva.

Para tal efecto, la Administración garantizará que:

- A.** El día de cumpleaños del servidor público pueda unirse a los días compensatorios de fin de año o Semana Santa, para ser disfrutados de manera continua, siempre que exista acuerdo previo con el jefe inmediato y no se afecte la prestación del servicio.
- B.** La aplicación de esta medida se realice de forma razonable, planificada y organizada, atendiendo las necesidades del servicio y los principios de eficiencia administrativa.
- C.** El ejercicio de este derecho no implique la creación de un beneficio adicional, sino la armonización de descansos previamente reconocidos, en el marco de los acuerdos colectivos vigentes.
- D.** La aplicación de esta solicitud se realice bajo los principios de igualdad, progresividad, no regresividad, favorabilidad y seguridad jurídica, garantizando un trato uniforme a los servidores públicos que se encuentren en situaciones equivalentes.

En todo caso, la Administración velará porque la implementación de esta medida no afecte la continuidad del servicio público, ni implique cargas adicionales para otros servidores. (ASONAL)

68. Modernización, Flexibilidad y Celeridad en el Modelo de Trabajo Híbrido.

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses “**actualizará la Resolución 000490 de 2021 y los protocolos de Trabajo en Casa**”, bajo los principios de celeridad, objetividad y confianza legítima, conforme a los siguientes criterios:

a) Celeridad Administrativa (Decreto 1227 de 2022): Para dar inicio inmediato a la modalidad de teletrabajo, el Instituto eliminará el requisito de visitas previas al domicilio. El otorgamiento se basará en el Formulario de “**Auto reporte de Condiciones de Trabajo y la autoevaluación de riesgos**”, facilitando el registro expedito ante el Ministerio del Trabajo y la ARL.

b) Modelo de Permanencia Flexible (3x2): Se establecerá un régimen de hasta tres (3) días de trabajo no presencial para los perfiles administrativos y misionales que realicen tareas de análisis, redacción de dictámenes o gestión, mediante turnos que garanticen la continuidad del servicio.



c) Ampliación de Perfiles y Desconexión de Criterios Subjetivos: El acceso a estas modalidades se definirá por una Matriz de Elegibilidad Técnica (cumplimiento de metas y naturaleza de la tarea) y no por el concepto subjetivo del jefe inmediato. Se incluirán explícitamente las fases de actividad intelectual de los cargos misionales (técnicos y peritos).

d) Representatividad de los funcionarios ante el comité de teletrabajo: Los trabajadores contarán con dos representantes ante el comité de teletrabajo como se hace en el comité de Capacitación.

e) Compendio Normativo y Publicidad: El Instituto publicará en su Intranet el marco regulatorio unificado, incluyendo las leyes 1221/08, 2088/21, 2121/21 y el Decreto 1227/22, garantizando que todo funcionario conozca los mecanismos de acceso rápido a la flexibilidad laboral. (SML)

69. TELETRABAJO SUPLEMENTARIO.

La Entidad se compromete a fortalecer, consolidar y desarrollar la modalidad de teletrabajo suplementario, garantizando, como mínimo, las siguientes condiciones:

- A.** La realización de convocatorias periódicas, públicas y transparentes, con criterios objetivos y previamente definidos para la evaluación y selección de los servidores públicos y de los cargos susceptibles de ser desempeñados bajo la modalidad de teletrabajo.
- B.** La ampliación progresiva de los cargos teletrabajables, mediante la revisión periódica de los manuales de funciones y de la organización del trabajo, conforme a la naturaleza de las funciones y sin afectar la prestación del servicio público.
- C.** El respeto estricto de los principios de voluntariedad, acuerdo mutuo y reversibilidad, garantizando que el acceso, permanencia o retorno a la modalidad presencial no implique desmejora de las condiciones laborales del servidor público.
- D.** La aplicación de mecanismos de seguimiento y evaluación objetivos, orientados al cumplimiento de metas y resultados, que no vulneren el derecho a la desconexión laboral ni generen sobrecarga de trabajo.
- E.** La garantía de condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la verificación periódica de las condiciones físicas, ergonómicas, locativas, psicosociales y de seguridad del puesto de trabajo del servidor público en modalidad de teletrabajo.
- F.** El reconocimiento del principio de proporcionalidad y equidad en las exigencias locativas del teletrabajo, teniendo en cuenta que los requerimientos técnicos, ergonómicos y de seguridad exigidos a los servidores públicos que teletrabajan superan, en muchos casos, las condiciones locativas reales existentes en los puestos de trabajo presenciales de la Entidad, donde se evidencia que numerosos espacios no cumplen integralmente con dichos estándares.
- G.** En consecuencia, la Entidad se compromete a gestionar la mejora progresiva de las condiciones locativas institucionales, así como a revisar, ajustar y armonizar las exigencias locativas del teletrabajo, con criterios de razonabilidad, gradualidad y enfoque preventivo, sin imponer cargas desproporcionadas a los servidores públicos.
- H.** La participación de las organizaciones sindicales en los procesos de seguimiento, evaluación y mejora continua del teletrabajo y de las condiciones locativas, mediante espacios de socialización de diagnósticos, hallazgos y planes de mejora.



- I. La articulación del teletrabajo con las políticas de bienestar, salud mental y conciliación de la vida laboral, personal y familiar, promoviendo un entorno de trabajo digno, saludable y coherente tanto en la modalidad presencial como no presencial. (ASONAL)

70. DESCONEXIÓN LABORAL.

Implementar política interna de desconexión laboral, que defina como se garantiza este derecho, para promover el bienestar y la salud mental de los empleados del INMLCF, al permitir la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (SINTRAMEL)

71. Desconexión Laboral Efectiva (Respeto al Tiempo Privado).

En cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, y como medida de mitigación del riesgo psicosocial, debe garantizar el “**derecho a la desconexión laboral de todos sus servidores**”.

Con el fin de asegurar su efectividad, se establecen las siguientes medidas de control y verificación:

- a) **Prohibición de Requerimientos Extra laborales:** Queda prohibido a los jefes de área, coordinadores de unidad y directores regionales el envío de mensajes, correos electrónicos, llamadas o cualquier tipo de requerimiento laboral a través de medios personales o institucionales fuera de la jornada legal de trabajo, en días de descanso, festivos o vacaciones; razón por la cual, el servidor no tiene el deber de responder y el silencio no podrá ser objeto de represalias ni de baja calificación en la evaluación de desempeño.
- b) **Herramienta de Verificación y Reporte (Dashboard) de Cumplimiento:** La Oficina de Control Interno, en conjunto con el Grupo Nacional de Tecnologías de Información y Desarrollo, implementará un mecanismo de auditoría aleatoria sobre los servidores de correo institucional para identificar envíos de tareas fuera de jornada laboral.
- c) **Impacto en la Evaluación a servidores con personal a cargo:** La reincidencia en prácticas de acoso digital o violación de la desconexión será causal de apertura de proceso disciplinario, bajo la tipificación de incumplimiento de deberes legales.
- d) **Compromiso de la Alta Dirección:** Se emitirá, en un plazo de 30 días tras la firma del acuerdo, una Circular de carácter vinculante dirigida a todos los niveles directivos, donde se establezca que la vulneración de la desconexión laboral se considerará una conducta contraria al Código de Integridad, activando de oficio los comités de convivencia laboral. (SML)

CAPITULO 7. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

72. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PUBLICACIÓN DE INFORMES DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO.

La Administración del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses – INMLCF se compromete a ejecutar de manera integral, permanente y efectiva el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en cumplimiento de la normatividad vigente aplicable a los empleados públicos, incluyendo las entidades que hacen parte de la Rama Judicial.



Así mismo, la Administración garantizará la publicación periódica de los informes de seguimiento, evaluación y cumplimiento de las obligaciones legales en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la Ley 1742 y las normas que la desarrollen, modifiquen o complementen, así como las demás disposiciones concordantes.

Para tal efecto, la Administración asegurará que:

- A.** El SG-SST se ejecute conforme a los principios de prevención, mejora continua, protección de la vida, la integridad física y la salud mental de los servidores públicos, atendiendo los riesgos propios de las funciones misionales y operativas de la Entidad.
- B.** Se realicen de manera oportuna las evaluaciones de riesgos, planes de intervención, actividades de promoción y prevención, capacitaciones y acciones correctivas, conforme a los estándares mínimos exigidos por la normatividad vigente.
- C.** Los informes de cumplimiento, seguimiento y resultados del SG-SST sean elaborados y publicados de forma periódica y accesible, garantizando transparencia, trazabilidad y conocimiento por parte de los servidores públicos y las organizaciones sindicales.
- D.** La ejecución del Programa y la divulgación de la información se realicen bajo los principios de legalidad, transparencia, participación, seguridad jurídica y responsabilidad institucional, evitando que el incumplimiento de las obligaciones legales afecte los derechos de los servidores públicos.
- E.** La implementación de esta solicitud se realice sin que implique coadministración por parte de las organizaciones sindicales, las cuales ejercen su derecho legítimo a exigir el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud en el trabajo. (ASONAL)

73. La realización de un estudio interno para identificar los riesgos reales de la labor forense realizada al interior de la entidad y fuera de ella; así como para definir los métodos y mecanismos de intervención inmediata ante su materialización. (OSTINML CF)

74. El INMLCF creará un Observatorio Institucional de Salud y Seguridad en el Trabajo y Bienestar Laboral, conforme al lineamiento técnico de Observatorios de Salud del Ministerio de Salud. El Observatorio consolidará, analizará y publicará información sobre riesgos laborales, programas de intervención, indicadores, tendencias y condiciones de trabajo en todas las sedes del país, como mecanismo de gestión del conocimiento y seguimiento permanente. (ASPEF)

El Observatorio incluirá la participación de al menos tres (3) representantes de las organizaciones sindicales con experiencia en este ámbito de SST o participación en los COPASST, así como la participación técnica de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) cuando sea pertinente, en el marco de la gestión integral del riesgo laboral.

El Observatorio emitirá un boletín semestral dirigido a los funcionarios del INMLCF con los hallazgos, tendencias y brechas identificadas. (ASPEF)



75. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) implementará las acciones necesarias para prevenir, identificar y gestionar el maltrato verbal, psicológico o trato irrespetuoso hacia los profesionales forenses durante su participación en audiencias judiciales, presenciales o virtuales. (ASPEF)

76. El INMLCF garantizará que los servidores forenses cuenten, en las sedes judiciales o lugares de diligencia, con condiciones básicas y dignas de espera, incluyendo acceso a baños, espacios confortables y sillas adecuadas, teniendo en cuenta que con frecuencia deben permanecer varias horas antes de ser llamados a declarar.

Así mismo, el INMLCF incorporará en el aplicativo institucional ADA un módulo o mecanismo que permita a los funcionarios reportar de manera inmediata y formal cualquier situación de:

- Maltrato verbal o psicológico.
- Trato indigno.
- ausencia de condiciones mínimas de espera.
- retrasos excesivos o afectaciones asociadas al procedimiento judicial.

La información recopilada será utilizada para realizar gestión directa ante la Fiscalía General de la Nación y los despachos judiciales, con el fin de exigir el cumplimiento de estándares de trato digno y condiciones mínimas para el ejercicio profesional del personal forense. (ASPEF)

77. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) se compromete a socializar de manera amplia y permanente las rutas de acceso a los servicios de salud mental ofrecidos por la ARL, incluyendo programas de prevención, asesoramiento psicológico, orientación y agendamiento de citas.

Así mismo, el INMLCF garantizará la presencia periódica de un profesional en salud mental asignado por la ARL, quien deberá permanecer durante toda la jornada laboral, al menos un (1) día a la semana, en cada una de las regionales o seccionales de la Entidad, con el fin de brindar atención directa y oportuna a los servidores.

El cronograma de permanencia del profesional de la ARL será socializado y divulgado por los facilitadores de SST de cada regional, a través de los canales institucionales: intranet, calendario institucional y correo masivo dirigido a todo el personal. Este proceso deberá actualizarse y comunicarse mensualmente para garantizar el acceso efectivo a los servicios de salud mental de la ARL. (ASPEF)

78. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses con acompañamiento de la ARL, realizara actividades para el tratamiento de afectación psicosocial y prevención psicosocial. (SINTRAMEL)



79. Intervención Integral del Riesgo Psicosocial para Empleados y su Núcleo Familiar.

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses se compromete a diseñar, documentar y ejecutar un **“Protocolo de Intervención Integral del Riesgo Psicosocial”** que trascienda la esfera individual del funcionario. Dicho protocolo deberá incluir obligatoriamente líneas de acción dirigidas al núcleo familiar del servidor público (grupo familiar) cuando la evaluación de la Batería de Riesgo Psicosocial (Factores Intralaborales, individuales y Extra laborales) o diagnósticos clínicos determinen que la carga misional, el estrés postraumático secundario o las amenazas derivadas del cargo, están afectando la estabilidad y salud mental del hogar.

Esta intervención incluirá acceso preferente a programas de salud mental, asesoría psicosocial externa y redes de apoyo, gestionadas a través de la ARL y la Caja de Compensación Familiar, financiadas con recursos del Plan de Bienestar Institucional. (SML- ASPPEF)

80. PREVENCIÓN DEL RIESGO.

A partir de la firma del presente Acuerdo, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, como parte de la prevención del riesgo psicosocial y plan de salud mental, organizará cuatro (4) actividades recreativas al año encaminadas a desarrollar herramientas que permitan el fortalecimiento emocional y social, manejo del estrés y resiliencia.

Tendrá una intensidad de toda la jornada laboral, para que cada servidor participe una vez por semestre y se desarrollará fuera de las instalaciones de la entidad. (SINTRAMEL)

81. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) al término de 60 días de la firma del presente acuerdo, implementará un Programa Diferenciado de Riesgo Psicosocial para el personal forense, dado que la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo, no evalúa las condiciones misionales del trabajo forense, pues fue diseñada para población laboral general y mide solo factores intra y extralaborales de forma estandarizada.

- a) El programa diferenciado deberá reconocer y abordar específicamente los riesgos derivados de:
 - Naturaleza del contenido laboral altamente sensible,
 - Exposición traumática directa,
 - Carga emocional extrema,
 - Contacto con muerte, violencia, abuso sexual, necropsias, escenas de crimen y audiencias judiciales.
- b) El INMLCF ejecutará mínimo una vez por semestre:
 - Evaluación diferenciada, con instrumentos adicionales a la Batería oficial, adecuados al trabajo forense.
 - Intervenciones obligatorias y verificables en salud mental.
 - Acompañamiento psicológico y espacios de apoyo emocional.
 - Evaluación de Indicadores de impacto semestrales, medibles y auditables, sobre el riesgo psicosocial y el estado de salud mental del personal forense. (ASPPEF)



82. 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. (ASPEF)

83. Garantía de Suministro Oportuno y Descentralizado de Elementos de Protección Personal (EPP) y Bioseguridad.

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses se compromete a implementar, en un plazo no mayor a noventa (90) días a partir de la firma del presente acuerdo, un “**Plan Estratégico de Abastecimiento**” para las regiones, que corresponda con las necesidades reales. Este plan deberá incluir obligatoriamente:

- a) **Stock de Contingencia:** Con el fin de tener una adecuada prestación del servicio, cada Almacén deberá contar con un stock de inventarios de elementos de protección personal, donde se contemple Regional, Seccional y Unidades Básicas, que incluya el apoyo del nivel central o entre Regionales.
- b) **Tablero de Control en Tiempo Real (Dashboard):** Ajuste a la herramienta digital existente; la cual proporcione un seguimiento verificable de estado de los pedidos y su fecha oportuna de entrega por Unidad Organizacional.
- c) **Veeduría Sindical de Cumplimiento:** Creación de una mesa de seguimiento trimestral permanente, con participación de delegados de SINDEMILEGAL para verificar especificaciones técnicas para que las tallas y la calidad, sean acordes a las necesidades de cada servidor y se realice una efectiva entrega de elementos en las diferentes unidades organizacionales, en especial las de difícil acceso.
- d) **Protocolo de Entrega Inmediata:** En caso de desabastecimiento en zonas alejadas, el Instituto habilitará mecanismos de entrega no mayores a 5 días hábiles, para el abastecimiento oportuno de los elementos requeridos. (SML- ASPPEF puntos 3.6, 3.7)

84. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) publicará y socializará semestralmente, en la intranet institucional, el monto total, la destinación, la discriminación y la ejecución de los recursos correspondientes a la reinversión realizada por la ARL COLMENA, garantizando plena transparencia en el uso de estos recursos.

La reinversión deberá ejecutarse estrictamente en actividades que beneficien directamente a los trabajadores, tales como:

- Capacitación y cursos en autocuidado (presenciales y/o virtuales), prevención de accidentes y enfermedades laborales.
- Asistencia técnica para el cumplimiento los Estándares Mínimos de SST establecidos en la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015.
- Programas de promoción y prevención, especialmente dirigidos a áreas forenses con exposición crítica o siniestralidad elevada (riesgos IV y V). en especial en temas de salud mental y riesgo psicosocial.



- Intervenciones mediante eventos presenciales a grupos focales del ámbito forense, que presenten alto niveles de estrés, y resultados de las evaluaciones en niveles críticos. (ASPEF)

85. El INMLCF garantizará la ampliación, adecuación o reconfiguración de los espacios físicos de la sede central, con el propósito de asegurar ambientes de trabajo saludables, seguros y acordes con las necesidades reales de la operación institucional. Estas intervenciones deberán priorizar la optimización del acceso a la luz natural, la ventilación adecuada y el control de factores ambientales, en cumplimiento de los principios de prevención, ergonomía y habitabilidad definidos en la normatividad de Seguridad y Salud en el Trabajo. (ASPEF)

86. El INMLCF, a través del Grupo Nacional de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (NGSST), implementará un programa permanente de mediciones periódicas de CO y CO₂, como parte del sistema de vigilancia de condiciones ambientales de trabajo. Estas mediciones deberán realizarse con la frecuencia y metodología establecida por los lineamientos técnicos de Seguridad y Salud en el Trabajo, y en coherencia con los valores máximos permisibles reconocidos por la normativa nacional e internacional en materia de calidad del aire interior en ambientes laborales.

En el evento en que las mediciones determinen niveles de CO y CO₂ por encima de los valores recomendados para preservar la salud respiratoria y la capacidad cognitiva de los trabajadores, el INMLCF deberá adoptar de manera inmediata medidas correctivas y preventivas, tales como:

- La instalación o mejora de sistemas de ventilación mecánica o híbrida, capaces de garantizar el recambio adecuado de aire.
- La optimización de ventilación natural, incluyendo el ajuste, adecuación o modificación de ventanas, rejillas o aperturas en los puestos de trabajo, cuando sea necesario para facilitar el flujo de aire exterior. (ASPEF)

87. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) se compromete a que, durante la ejecución de obras de infraestructura en cualquiera de sus sedes, se implementen medidas técnicas y administrativas que garanticen el control y la contención del material particulado, así como la adecuada ventilación y aislamiento de áreas intervenidas, con el fin de evitar la exposición de los funcionarios a polvo, líquidos, vapores u olores derivados del uso de solventes u otras sustancias químicas. Estos requerimientos deberán ser una obligación contractual en la ejecución de obras civiles.

Estas medidas deberán cumplir con la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, asegurando la protección de la salud, la continuidad de los procesos laboratoriales y la calidad del ambiente laboral.

El INMLCF, a través de los Facilitadores Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Grupo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Grupo Nacional de Infraestructura, realizará el seguimiento a la implementación de las medidas de control en las áreas específicas donde se desarrollen actividades relacionadas con las obras de infraestructura, verificando su



efectividad y el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de prevenir afectaciones a funcionarios y usuarios. (ASPEF)

88. La administración actual debe comprometerse a la realización de un estudio interno para identificar los riesgos reales de la labor forense realizada al interior de la entidad y fuera de ella; así como para definir los métodos y mecanismos de intervención inmediata ante su materialización. (OSTINML CF)
89. La administración actual debe comprometerse a la actualización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), a partir de la identificación de los riesgos y el historial de materialización de ellos; (OSTINML CF)
90. La administración actual debe comprometerse a la creación de un protocolo nacional para el manejo de sustancias peligrosas; la evaluación higiénica asociada y atribuible al uso de sustancias químicas y a la exposición de los trabajadores de todas las unidades organizacionales, desde la recepción, uso y disposición final; especialmente en las salas de autopsias y en los laboratorios forenses de histotecnología, toxicología, biología, genética y evidencia traza; estudio que deberán determinar, no solo, la posible exposición a sustancias cancerígenas, sino además, a sustancias reprotoxicas, neurotóxicas, disruptores endocrinos entre otras, bajo metodologías trazables cuali cuantitativas. (OSTINML CF)
91. La administración actual debe comprometerse a disponer el ajuste del perfil sociodemográfico e incluir biomarcadores de exposición y de efecto frente a las sustancias más críticas resultantes del estudio y se planifiquen las actividades de prevención y control para cada una de las sedes del INMLCF del nivel nacional. (OSTINML CF)
92. La administración actual debe comprometerse a ordenar una investigación metódica y pública orientada a obtener información real, objetiva y oportuna sobre cuántos trabajadores del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, actualmente activos y pensionados, han sido diagnosticados con cáncer y/o tuberculosis en los últimos diez (10) años; así como a conocer el origen de dichas patologías para estructurar planes de acción, apoyo y acompañamiento individual y colectivo. (OSTINML CF)
93. La administración actual debe comprometerse a disponer la generación de mecanismos institucionales para identificar, valorar y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, que se relacionen con actos de presunta “violencia y acoso”, específicos en la entidad; así como la implementación de medidas para prevenirlos y controlarlos.

Al respecto se deberá tener en cuenta, como parte de la medición del riesgo psicosocial en la entidad, la medición cualicuantitativa, cuyos resultados deben constituirse como elementos para la gestión en SST de este instituto, desde y hacia todos los niveles jerárquicos del instituto. (OSTINML CF)

94. Facilitar a los servidores públicos y contratistas del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, información y formación en lenguaje claro, según proceda, sobre los peligros identificados y riesgos de “violencia y acoso laboral o sexual”, así como las medidas para la prevención asociada a la protección por parte de la entidad.



De no contar con instrumentos para la medición cualicuantitativa que permita la identificación, valoración y evaluación de los riesgos sobre “violencia y acoso laboral o sexual” en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo para el INMLCF, específicamente, este se desarrolle y valide con el apoyo de la ARL y la respectiva corredora de seguros, con la participación activa de un representante de los COPASST y la participación de tres (3) delegados de las organizaciones sindicales. (OSTINML CF)

CAPITULO 8. MISIONALIDAD.

95. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) implementará, dentro del proceso institucional de certificación por competencias para técnicos, asistentes y profesionales forenses, desarrollado por el Grupo Nacional de Certificación Forense, un modelo de certificación por subespecialidades dentro de cada disciplina forense, garantizando que la evaluación refleje la realidad técnica, operativa y científica del ejercicio profesional.

Para tales efectos, la certificación no será global dentro de una misma disciplina, sino que se concederá exclusivamente en las sub áreas en las que el servidor demuestre competencia verificable, por ejemplo: Certificación en Genética forense para Identificación humana, y Filiaciones simples y complejas, y/o Certificación en Genética Forense para Análisis de muestras en casos de criminalística y delitos sexuales con múltiples contribuyentes genéticos e interpretación de perfiles genéticos en mezclas complejas. Esto será aplicable a cada una de las disciplinas forenses, según las funciones, metodologías, técnicas y tipos de caso que cada profesional atienda de manera habitual en las áreas específicas de su grupo de trabajo y no respecto de la totalidad de actividades de la disciplina.

Este enfoque garantizará un sistema de certificación riguroso, preciso y ajustado al rol real de cada perito, evitando certificaciones amplias que no reflejen las competencias específicas requeridas en la práctica forense contemporánea. (ASPEF)

96. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) actualizará el Esquema Institucional de Certificación de Peritos Forenses, adoptado bajo los lineamientos de la Norma Internacional ISO/IEC 17024, con el fin de incluir una modalidad especial de certificación basada en experiencia profesional, aplicable a los servidores del INMLCF, que acrediten diez (10) años o más de práctica forense continua y reciente en la disciplina correspondiente.

Esta modalidad se fundamentará en un monitoreo técnico estructurado de los informes periciales emitidos por el profesional, realizado por el Grupo Nacional de Certificación Forense, utilizando criterios de evaluación estandarizados y documentados en el Esquema de Certificación, conforme a los métodos de evaluación permitidos por ISO/IEC 17024 (revisión de productos de trabajo y verificación de competencia profesional).

La certificación será otorgada cuando el profesional obtenga una calificación sobresaliente en una escala definida por el organismo certificador, garantizando que el proceso sea imparcial, verificable, técnicamente válido y en concordancia con los principios de competencia establecidos en la norma internacional y reconociendo la trayectoria, calidad técnica y consistencia profesional de los servidores con amplia experiencia, sin sustituir el resto de modalidades ni limitar los métodos de evaluación previstos para nuevos aspirantes. (ASPEF)



97. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) actualizará el Esquema Institucional de Certificación de Peritos Forenses, adoptado bajo los lineamientos de la Norma Internacional ISO/IEC 17024, implementará la selección de evaluadores, expertos y validadores, quienes no cuenten con certificación vigente en la disciplina, la obligatoriedad de presentar y aprobar un examen técnico de calificación, por un ente externo, o por medio de la evaluación de la sustentación de informes periciales en audiencias de juicio oral, participación en ensayos de aptitud, número de informes periciales emitidos etc. como requisito previo para ejercer esa función, garantizando competencia, imparcialidad y calidad del proceso. (ASPEF)
98. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) adelantará la revisión y modificación de la Resolución 488 del 30 de julio de 2019, por medio de la cual se reglamenta la jornada laboral de los servidores del Instituto, con el fin de mantener y actualizar las modalidades de turno conforme a las necesidades actuales del servicio forense y a las condiciones de bienestar laboral. (ASPEF)

En el marco de esta revisión, la Entidad modificará y ajustará las disposiciones vigentes en los siguientes términos:

- Ajuste de la Modalidad 2 (Horario diurno de turnos – laboratorios forenses):
- La Entidad habilitará, la opción de un nuevo esquema de turno de dos (2) sábados al mes, en el mismo horario de 7:00 a.m. a 7:00 p.m., en reemplazo del turno dominical mensual.
- Ampliación de opciones para el horario ordinario (Modalidad 1) 06:00 a 15:00 horas y de 07:00 a 16:00 horas
- Ampliación de la Modalidad 6, para los laboratorios forenses bajo el principio de igualdad por funciones periciales, con jornadas de seis (6) horas de lunes a viernes, una jornada de sábado de 12 horas de 7 am a 7pm y más una jornada académica mensual, en sábado de 7-1 pm.

Parágrafo: La Entidad evaluará la ampliación de la Modalidad 6, para los laboratorios forenses que desarrollen actividades científicas especializadas con el objetivo de Fortalecer la productividad científica; armonizar los tiempos de dedicación académica y técnica; garantizar coherencia con la misión institucional establecida en la Ley 938 de 2004 y los lineamientos técnicos del Sistema Nacional de Medicina Legal; y Promover el desarrollo continuo del talento humano forense. (ASPEF)

99. RECONOCIMIENTO Y PAGO DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO Y HORAS EXTRAS.

La Administración se compromete a reconocer y pagar el trabajo suplementario y las horas extras efectivamente laboradas por los servidores públicos, conforme a la normatividad vigente aplicable en el sector público y en la Rama Judicial, en aquellos eventos en los que no sea procedente la compensación en tiempo.

Para tal efecto, la Administración garantizará que:



- A.** El reconocimiento y pago del trabajo suplementario y de las horas extras se realice previa autorización, registro y verificación, de conformidad con las necesidades del servicio y las disposiciones legales vigentes.
- B.** Cuando por razones del servicio no sea posible la compensación en tiempo, el pago correspondiente se efectúe de manera oportuna, conforme a los factores, límites y condiciones establecidos en la normatividad aplicable.
- C.** La aplicación de esta medida se realice bajo los principios de legalidad, igualdad, transparencia, seguridad jurídica y protección del derecho al trabajo, evitando cargas desproporcionadas o no remuneradas a los servidores públicos.
- D.** Se garantice la uniformidad en los criterios de aplicación, evitando interpretaciones discrecionales que puedan generar tratos desiguales entre servidores que se encuentren en situaciones equivalentes. (ASONAL)

CAPITULO 9. PRESTACIÓN DEL SERVICIO.

100. GARANTÍA DE SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA Y MEDIOS DE PAGO PARA DESPLAZAMIENTOS OFICIALES.

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses INMLCF, en aplicación de los principios de dignidad humana, sostenibilidad económica del servidor público, eficiencia administrativa y continuidad del servicio misional, se compromete a garantizar que ningún servidor público deba asumir con recursos propios los costos derivados de desplazamientos oficiales, comisiones de servicio o actividades institucionales ordenadas o autorizadas por la Entidad, para lo cual adoptará las siguientes medidas obligatorias:

- A.** Anticipo obligatorio y previo de viáticos y gastos de transporte.
 - 1. El INMLCF garantizará el desembolso anticipado del cien por ciento (100 %) de los viáticos y gastos de transporte antes de la fecha de inicio de cualquier comisión de servicios.
 - 2. En ninguna circunstancia el servidor público será obligado a financiar con recursos personales el cumplimiento de funciones institucionales.
 - 3. El no pago oportuno y anticipado de los viáticos constituirá causa justificada para que el servidor solicite la reprogramación de la comisión, sin que ello pueda ser considerado abandono del cargo, incumplimiento funcional o falta disciplinaria, dado que el Estado no puede generar enriquecimiento sin justa causa a costa del salario del trabajador.
- B.** Trámite preferencial en zonas de difícil acceso y Unidades Básicas
 - 1. La Administración establecerá un canal de trámite prioritario para las comisiones que se desarrollen en zonas de difícil acceso, regiones sin cobertura bancaria suficiente o Unidades Básicas.
 - 2. En estos casos, la Entidad garantizará que los recursos estén efectivamente disponibles en la cuenta del servidor con una antelación mínima de veinticuatro (24) horas al desplazamiento.



C. Medios electrónicos de pago para desplazamientos oficiales (peajes y gastos directos)

1. La Administración del INMLCF se compromete a adquirir y asignar tarjetas electrónicas de peaje u otros medios electrónicos equivalentes, destinadas a conductores, asistentes forenses o servidores públicos que deban realizar desplazamientos oficiales.
2. Estas tarjetas serán de uso exclusivo para desplazamientos oficiales asociados al cumplimiento de funciones misionales, administrativas u operativas de la Entidad.
3. En ningún caso los servidores públicos estarán obligados a asumir con recursos propios el pago de peajes u otros gastos directos de desplazamiento oficial ordenados o autorizados por la Entidad.

D. Gestión, control y reposición de los medios de pago

1. La utilización, control y reposición de los recursos asociados a estos medios electrónicos se realizará conforme a procedimientos internos claros, objetivos y trazables, ajustados a la normatividad presupuestal y fiscal vigente.
2. La implementación de esta medida se regirá por los principios de legalidad, eficiencia, transparencia y responsabilidad, sin que implique coadministración por parte de las organizaciones sindicales.

E. Carácter progresivo y cumplimiento de acuerdos vigentes

La Administración ratifica el carácter progresivo de estas garantías, en concordancia con el Acuerdo 30 de 2014, comprometiéndose a eliminar barreras administrativas que históricamente han retrasado los pagos y afectado la operatividad institucional y el patrimonio de los servidores públicos. (ASONAL -SML)

101. Unificación y Blindaje del Procedimiento Operativo de Entrega de Cadáveres.

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses se compromete a realizar la unificación normativa y actualización operativa del “**Procedimiento de Entrega de Cadáveres**” en el Sistema Integrado de Gestión (ISOLUCION). Este proceso, que deberá concluir en un plazo de 180 días, integrará en un solo cuerpo documental los lineamientos técnicos de Patología, la Guía de Trato Digno y las Resoluciones de horarios y requisitos, garantizando:

- a) Estandarización Documental:** Definición de una lista taxativa y única de requisitos para la entrega, válida en todas las sedes del país, eliminando cualquier interpretación o exigencia discrecional adicional por parte de las Direcciones Regionales o Seccionales.
- b) Protocolo de Seguridad y Respaldo Jurídico:** El procedimiento establecerá las competencias y responsabilidades exactas del perito y del asistente forense, sirviendo como acto administrativo de respaldo ante investigaciones disciplinarias o quejas ciudadanas.
- c) Tiempos y Flujogramas Operativos:** Definición de tiempos máximos de respuesta administrativa tras la finalización del protocolo de necropsia, ajustados a la realidad de la infraestructura de sedes principales y unidades básicas.



d) Socialización Efectiva: El Instituto garantizará que el 100% del personal misional sea capacitado en el nuevo procedimiento, incluyendo un módulo de manejo de crisis y comunicación de noticias difíciles. (SML)

102. Externalización Especializada del Transporte de Evidencia Biológica.

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses contratará, un “**Servicio Logístico Especializado para la recolección, transporte y entrega de evidencias biológicas**” entre las Unidades Básicas, Seccionales y Laboratorios Regionales, garantizando:

- a) Certificación de Operador:** La empresa contratista deberá contar con certificación para el transporte de Sustancias Infecciosas Categoría B (UN3373) y cumplir con la reglamentación vigente sobre residuos hospitalarios y similares.
- b) Monitoreo de Cadena de Frío:** El servicio debe incluir vehículos o contenedores dotados de sistemas de trazabilidad térmica (Dataloggers) con reporte en tiempo real, asegurando que la muestra nunca pierda la temperatura requerida para su análisis forense.
- c) Garantía de Cadena de Custodia:** El contratista deberá integrarse al sistema de información del Instituto para el registro de firmas, horas de recolección y entrega, bajo los protocolos del Manual Nacional de Cadena de Custodia.

103. Cese de Responsabilidad del Funcionario: Una vez entregada la evidencia debidamente embalada al transportador certificado en la sede de origen, cesa la responsabilidad física del funcionario sobre el traslado, eliminando el uso de transporte público o vehículos no institucionales. (SML) TRASLADOS RECÍPROCOS (PERMUTAS) Y CAMBIOS DE SEDE.

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses ajustará, fortalecerá e implementará de manera efectiva el procedimiento institucional de traslados recíprocos (permutas), como mecanismo para promover la estabilidad laboral, facilitar la movilidad voluntaria de los servidores públicos y permitir los cambios de sede, garantizando en todo caso la continuidad y adecuada prestación del servicio.

A. Para efectos de esta negociación, la permuta o traslado recíproco se entenderá como el traslado de mutuo acuerdo entre dos (2) servidores públicos que pertenezcan al mismo nivel de la planta de personal, independientemente del grado que ocupen dentro de dicho nivel, y no como un traslado condicionado a la equivalencia de grado o cargo, siempre que se cumplan las necesidades del servicio y los criterios de viabilidad institucional.

B. El procedimiento de traslados recíprocos deberá contemplar, como mínimo, los siguientes criterios de aplicación:

- ✓ Que los servidores involucrados pertenezcan al mismo nivel jerárquico de la planta de personal.
- ✓ Que exista voluntad expresa y escrita de ambas partes para realizar la permuta.
- ✓ Que se garantice la compatibilidad funcional y la continuidad del servicio en las dependencias o sedes involucradas.
- ✓ Que la permuta no implique desmejora salarial, pérdida de derechos adquiridos ni afectación de la situación administrativa de los servidores.



- ✓ Que cuente con los vistos buenos y avales institucionales correspondientes, debidamente motivados.
- C.** La implementación del procedimiento de traslados recíprocos estará sujeta a los siguientes límites:
 - ✓ No generará incremento de la planta de personal ni modificación de la estructura organizacional.
 - ✓ No implicará costos adicionales para la entidad.
 - ✓ Podrá ser negado de manera motivada cuando existan razones objetivas relacionadas con la necesidad del servicio, debidamente justificadas por la administración.
- D.** Como garantías para la administración, el Instituto conservará la facultad de:
 - ✓ Evaluar, aprobar o negar las solicitudes de permuta mediante decisión escrita y motivada.
 - ✓ Establecer etapas, responsables y plazos claros dentro del trámite administrativo.
 - ✓ Asegurar la trazabilidad, registro y archivo de las solicitudes y decisiones adoptadas.
 - ✓ Ajustar o suspender el procedimiento cuando existan cambios normativos, organizacionales u operativos que así lo requieran.

Parágrafo 1. El procedimiento de traslados recíprocos no estará condicionado a la equivalencia de grado dentro del nivel de la planta, sino a la pertenencia al mismo nivel jerárquico, a la compatibilidad funcional y a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

Parágrafo 2. La aplicación y resultados del procedimiento de traslados recíprocos serán objeto de seguimiento en mesa técnica, en el marco de la negociación singular, conforme a lo dispuesto en el Decreto 243 de 2024, con el fin de evaluar su impacto en la estabilidad laboral y realizar los ajustes que se consideren necesarios. (ASONAL)

104. TRANSPORTE PARA ATENCIÓN DE CONTINGENCIAS OPERATIVAS.

La Administración del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses – INMLCF se compromete a garantizar los medios de transporte necesarios para los empleados públicos que, por necesidades del servicio, deban atender contingencias, diligencias o actividades misionales fuera de su lugar habitual de trabajo.

Para tal efecto, la Administración reconocerá, según corresponda y conforme a la normatividad vigente:

- A.** El pago de los gastos de transporte en que incurra el servidor público cuando deba desplazarse para la atención de contingencias fuera de su sede habitual de trabajo y no se cuente con vehículo institucional disponible, o la asignación de vehículo institucional, propio o contratado, para la atención de dichas contingencias, cuando la naturaleza del servicio, la urgencia de la diligencia o las condiciones de seguridad así lo requieran.



- B.** La aplicación de esta medida se realizará bajo los principios de legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, igualdad, seguridad jurídica y protección de la integridad del servidor público, garantizando que los desplazamientos requeridos por el servicio no generen cargas económicas indebidas ni riesgos adicionales para los asistentes forenses.

En todo caso, la Administración adoptará criterios claros, objetivos y uniformes para la autorización, reconocimiento y control de estos desplazamientos, conforme a la normatividad aplicable. (ASONAL)

105. CAJAS MENORES PARA LA ATENCIÓN DEL SERVICIO.

Reactivación, regulación y funcionamiento de las cajas menores

La Administración del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses – INMLCF se compromete a reactivar, regular, normalizar y garantizar el funcionamiento efectivo de las cajas menores en todas las unidades básicas, seccionales y regionales de la Entidad, con el fin de atender de manera oportuna las necesidades urgentes, imprevistas y operativas del servicio.

Para tal efecto, la Administración garantizará que:

- A. Las cajas menores cuenten con montos suficientes y adecuados, definidos conforme a las necesidades reales del servicio, la naturaleza misional de cada dependencia y la normatividad presupuestal vigente.
- B. Se establezcan y apliquen procedimientos claros, uniformes y oportunos para la utilización, reposición y control de las cajas menores, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables al sector público y a la Rama Judicial.
- C. El funcionamiento de las cajas menores permita atender gastos urgentes e inaplazables, evitando la paralización de actividades misionales o administrativas por ausencia de mecanismos ágiles de pago.
- D. En ningún caso la falta de operación de las cajas menores podrá implicar que los servidores públicos deban disponer de recursos económicos propios para cubrir gastos que corresponden al normal funcionamiento del servicio.
- E. La implementación de esta medida se realice bajo los principios de legalidad, eficiencia, transparencia, responsabilidad fiscal y seguridad jurídica, dejando claro que las organizaciones sindicales no intervienen ni coadminstran los recursos, pero sí ejercen su derecho a exigir que se regule, normalice y garantice su adecuado funcionamiento. (ASONAL)



CAPITULO 10. TALENTO HUMANO.

106. PRESENTACIÓN, SOCIALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La Administración del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses – INMLCF se compromete a formular, actualizar, presentar, socializar e implementar el Plan Estratégico de Talento Humano, en estricto cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, los criterios de evaluación del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, y las demás disposiciones vigentes expedidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para tal efecto, la Administración garantizará que:

- A. El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentre debidamente articulado con el Plan Estratégico Institucional, el Plan de Acción, el Plan Anual de Vacantes, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar y Estímulos y los demás instrumentos de planeación del talento humano, conforme a la normatividad vigente.
- B. El contenido del Plan sea presentado y socializado de manera oportuna a los servidores públicos y a las organizaciones sindicales, mediante espacios institucionales formales que permitan su conocimiento, comprensión y apropiación.
- C. La implementación del Plan se realice de forma progresiva, verificable y evaluable, garantizando coherencia entre lo planeado, lo ejecutado y lo reportado en los instrumentos de seguimiento y evaluación de la gestión, incluido el FURAG.
- D. Se asegure el cumplimiento de los principios de legalidad, mérito, transparencia, participación, planeación, mejoramiento continuo y seguridad jurídica, evitando que la ausencia o desactualización del Plan Estratégico de Talento Humano afecte la gestión institucional o los derechos de los servidores públicos.
- E. La formulación e implementación del Plan se realice sin que ello implique coadministración por parte de las organizaciones sindicales, las cuales ejercen su derecho legítimo a exigir el cumplimiento de las obligaciones legales y de los estándares de gestión del talento humano establecidos para las entidades públicas. (ASONAL)

CAPITULO 11. SEGURIDAD.

107. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses –INMLCF– garantizará la implementación, fortalecimiento y mantenimiento permanente de las medidas integrales de seguridad para la protección de los servidores públicos en la sede central, especialmente en los horarios de finalización de jornada y durante los turnos de fin de semana.

Para tal efecto, la Entidad adoptará e implementará las siguientes acciones:

- Mejorar y mantener operativa la iluminación externa, las cámaras de videovigilancia y demás elementos de seguridad física en el entorno institucional.
- Asegurar la presencia y acompañamiento del personal de vigilancia privada en los puntos de salida y zonas críticas.



- Implementar protocolos de salida segura, incluyendo mecanismos de salida en grupo (caravanas), rutas seguras y transporte compartido institucional.
- Realizar evaluaciones periódicas de riesgo y adoptar medidas adicionales necesarias cuando se identifiquen nuevas amenazas o vulnerabilidades, como la invasión de personas en condición de calle en los alrededores de la Entidad.

Asimismo, el INMLCF deberá gestionar, suscribir y mantener vigente un convenio o acuerdo formal de cooperación con la Policía Nacional, mediante el cual se garantice:

- Presencia preventiva y disuasiva en el entorno de la sede.
- Patrullaje frecuente en horarios críticos.
- Acompañamiento policial durante la salida del personal.
- Articulación operativa para la protección de los servidores de la Entidad. (ASPEF)

108. El INMLCF garantizará la instalación de barreras en acrílico en las áreas de atención directa a usuarios, en especial en el servicio de clínica, psicología y psiquiatría para la protección de los funcionarios. Implementará la instalación, verificación de correcto funcionamiento y mantenimiento de los botones de pánico, priorizando las sedes con mayor índice de violencia y/o eventos de riesgo a la seguridad, tomando como base los informes de los COPASST regionales. (ASPEF)

109. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF), en concordancia con la Circular Externa No. 100 del DAFP de 2015, se comprometerá a implementar, con carácter prioritario, un sistema eficiente de rutas de transporte institucional para los funcionarios, en especial para aquellos del orden misional (forenses), garantizando la cobertura de los turnos establecidos, incluyendo los de fin de semana de las 7:00 a.m. a 7:00 p.m.

Este programa iniciará como piloto en la Dirección Regional Bogotá y se ampliará progresivamente a las demás regionales donde se identifique la necesidad, priorizando las sedes ubicadas en ciudades capitales con altos índices de peligrosidad como Ibagué, Montería, Tunja, Cúcuta, Bucaramanga, Cali y Medellín.

Dado que el microbús de la Entidad, con capacidad para 14 pasajeros, resulta insuficiente frente a la demanda real de funcionarios por turno, esta medida deberá incluirse de manera obligatoria en el programa anual de bienestar de la Entidad. Para garantizar la adecuada prestación del servicio de transporte institucional, deberá contemplarse la contratación con terceros para la asignación de busetas de mayor capacidad, asegurando así la protección, integridad y bienestar del personal en sus desplazamientos desde y hacia las sedes del INMLCF. (ASPEF)



110. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) adoptará de manera inmediata y prioritaria todas las medidas necesarias para garantizar el acceso seguro, digno, autónomo y sin discriminación de los usuarios y funcionarios con movilidad reducida al edificio de la Torre D de la sede central. Esto en virtud de lo dispuesto en la Ley 361 de 1997, la Ley 1618 de 2013, la Ley 1287 de 2009, el Decreto 1538 de 2005 y el Decreto 1660 de 2003, normas que mandan la eliminación de barreras físicas, la adecuación de infraestructura, la señalización accesible y la implementación de ajustes razonables que garanticen la accesibilidad universal a las entidades estatales.

- En consecuencia, el INMLCF deberá:
 - Realizar las adecuaciones estructurales requeridas (rampas, vados, accesos nivelados, ascensores accesibles, pasamanos, señalización podotáctil y visual, entre otros).
 - Garantizar el funcionamiento permanente de los mecanismos de accesibilidad.
 - Prevenir cualquier forma de exclusión o trato indigno derivado de deficiencias en la infraestructura.
 - Adoptar un plan de acción con cronograma verificable, con participación de las organizaciones sindicales, para asegurar el cumplimiento total de la normatividad.
- Asignar recursos presupuestales específicos, evitando aplazamientos injustificados. (ASPEF)

111. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses –INMLCF– garantizará la implementación, fortalecimiento y mantenimiento permanente de las medidas integrales de seguridad para la protección de los servidores públicos en la sede central, especialmente en los horarios de finalización de jornada y durante los turnos de fin de semana.

Para tal efecto, la Entidad adoptará e implementará las siguientes acciones:

Mejorar y mantener operativa la iluminación externa, las cámaras de video vigilancia y demás elementos de seguridad física en el entorno institucional. (ASPEF)

CAPITULO 12. CARRERA ADMINISTRATIVA ESPECIAL.

112. CARRERA ADMINISTRATIVA ESPECIAL – PRUEBAS.

Que se apliquen los siguientes criterios a las pruebas de eliminación y clasificatorias del proceso de selección dentro del concurso de carrera especial del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses:

Un 40% a las pruebas de conocimientos. Esta evaluación se orientará a medir el nivel de nociones, conceptos y saberes del concursante frente a un proceso o procedimiento específico y propio de la medicina legal y las ciencias forenses implementado actualmente por la entidad oferente; pruebas que validarán conjuntamente el conocimiento y habilidades profesionales, técnicas o afines a los procesos o procedimientos citados.



Un 20% a las pruebas de competencias comportamentales. Con estas se evaluarán las aptitudes, habilidades y actitudes de un aspirante, relevantes en el cargo que aspira, para lo cual se analizará el comportamiento y el actuar en situaciones relacionadas directamente con los procesos y procedimientos misionales y de apoyo de la medicina legal y las ciencias forenses implementados actualmente por la entidad oferente.

Un 40% a la experiencia. Se tendrá como criterio fundamental de evaluación la ejecución de funciones relacionadas directamente con procesos o procedimientos misionales y de apoyo propios de la medicina legal y las ciencias forenses implementados por la entidad oferente, durante un periodo continuo no menor a cinco (5) años, en cualquier tiempo, y en una entidad pública del orden nacional; lo que deberá acreditarse con certificaciones o constancias que especifiquen el nombre, naturaleza y objeto social de la institución y/o empleador, así como el tiempo de servicio y las funciones generales y específicas desempeñadas.

El ejecutor del proceso y, por ende, de las pruebas de eliminación y clasificatorias del proceso de selección deberá precisar que la primera será eliminatoria y superable con 65 puntos sobre 100; mientras que las otras dos serán clasificatorias. (OSTINML CF)

113. CARRERA ADMINISTRATIVA ESPECIAL – PUNTAJE ADICIONAL.

a. Se otorgarán cinco (5) puntos adicionales, sobre la calificación total obtenida en las pruebas eliminatorias del concurso de carrera administrativa especial del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, al aspirante que acredite estudios y experiencia complementaria mínima de cinco (5) años, agregada a lo requerido como requisitos mínimos del empleo al que concurra, siempre y cuando se relacionen directamente con las funciones del puesto al que se postula y se acrediten con certificaciones o constancias objetivas (demostrables y verificables).

b. Se otorgarán diez (10) puntos adicionales, sobre la calificación total obtenida en las pruebas eliminatorias del concurso de carrera administrativa especial del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, al aspirante que acredite una experiencia igual o mayor a diez (10) años en el ejercicio de procesos o procedimientos misionales o de apoyo aplicados en el marco de medicina legal y las ciencias forenses implementados por la entidad oferente; la cual se demostrará con certificaciones o constancias objetivas (demostrables y verificables). (OSTINML CF)

114. CARRERA ADMINISTRATIVA ESPECIAL – CARGOS A CONCURSAR.

La entidad se encuentra inmersa en un sistema específico de carrera administrativa especial, lo cual implica que puede establecer su propio ámbito de aplicación y las tipologías de cargos que se incluyen en su régimen; circunstancia de hecho por la cual, se deberán sacar a concurso de manera gradual e inicialmente, los siguientes cargos:



a) Los actualmente vacantes que hayan sido autorizados por el Gobierno Nacional – Ministerio de Hacienda y Crédito Público para los años 2025, 2026 y 2027.

b) Los cargos de los servidores públicos en provisionalidad que laboran actualmente para la entidad y que ya han adquirido los derechos pensionales.

De manera gradual, así:

- a) Para el primer concurso abierto de méritos todos los cargos ocupados en provisionalidad por los servidores públicos de la entidad oferente, cuya antigüedad en la misma sea igual o menor a cinco (5) años.
- b) Para el segundo concurso abierto de méritos, todos los cargos ocupados en provisionalidad por los servidores públicos de la entidad oferente, cuya antigüedad en la misma se igual o menor a diez (10) años.
- c) Para el tercer concurso abierto de méritos, todos los cargos ocupados en provisionalidad por los servidores públicos de la entidad oferente, cuya antigüedad en la misma se superior a diez (10) años. (OSTINML CF)

115. CARRERA ADMINISTRATIVA ESPECIAL – INSCRIPCIÓN.

Como quiera que los cargos que proyecta la administración sacar a concurso abierto de méritos son los que actualmente ocupan en provisionalidad los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, se solicita establecer la gratuidad de la inscripción para la totalidad de los trabajadores en mención, que vayan a concursar por su cargo u otro superior, especialmente para los funcionarios con cualquier discapacidad demostrada, madre y padres cabeza de hogar y prepensionados; lo que les permitirá y facilitará su acceso al empleo público; exoneración de pago que aplicaría por una única vez. (OSTINML CF)

116. CARRERA ADMINISTRATIVA ESPECIAL – CERTIFICACIONES Y/O CONSTANCIA DE EXPERIENCIA.

Que la entidad oferente, atendiendo al hecho que los cargos que va a sacar a concurso abierto de méritos son los ocupados actualmente en provisionalidad por sus mismos servidores públicos, tenga como certificaciones de experiencia la totalidad de los documentos inmersos en el historial laboral de cada uno de ellos, el cual reposa en los archivos físicos y digitales del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. (OSTINML CF)

XI. VIGENCIA DE LA NEGOCIACION.

La presente negociación, tiene un término de dos (2) años fiscales. Teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 243 de 2024.



COMISION NEGOCIADORA SINDICAL.

SINDEMILEGAL	ASONAL JUDICIAL S.I.	OSTINML CF	ASPEF	SINTRAMEL
4 Negociadores.	3 Negociadores.	1 Negociador.	1 Negociador.	1 Negociador.

JAVIER OVIEDO GUTIERREZ.
Presidente SINDEMILEGAL.

DIEGO ESCOBAR CUELLAR.
Presidente ASONAL JUDICIAL S.I.

EDGAR RAMOS SALDAÑA.
Presidente OSTINML CF.

CLAUDIA JANNET MARTIN LA ROTTA
Presidenta ASPEF.

EDWIN JAIRO GARCIA LANCHEROS.
Presidente de SINTRAMEL.