



**“ACTA DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN
DEL PLIEGO DE SOLICITUDES DE SINDEPERBO Y LA PERSONERÍA DE
BOGOTÁ D.C.”**

Bogotá D.C., 25 de junio de 2021

La presente acta fue producto de la discusión en su totalidad del pliego de solicitudes 2020, presentado por el Sindicato de Empleados de la Personería de Bogotá, SINDEPERBO, discutido tanto en la etapa de arreglo directo y su prórroga, contiene los Acuerdos y NO acuerdos a los que llegaron las partes en desarrollo de la negociación celebrada en el marco del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 151 de 1978 “Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública”, y del Decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes.

A continuación, se presentan los acuerdos y desacuerdos del proceso de negociación del pliego de solicitudes 2020 presentado por SINDEPERBO y que hacen parte integral de la presente acta así:

CAPITULO PRIMERO

CONSIDERACIONES GENERALES

ARTÍCULO 1: CON ACUERDO CONFORME AL SIGUIENTE TEXTO: (Acta 27/10/2020)

“ARTICULO 1. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES – FUNCIONES SINDICALES. La presente negociación del Pliego de Peticiones, se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política de Colombia, en sus artículos 1,2,23,25,38,39, 53 y 55; 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 del pliego de solicitudes, aprobados y ratificados por Colombia mediante las Leyes: 411 de 1997, 4 de 1992 y 524 de 1999, respectivamente; declaradas exequibles por la Corte Constitucional por medio de sentencias C-377 de 1998 y C-161 del 23 de febrero de 2000; en la condición de Estado Social de Derecho de nuestro



país y según las facultades otorgadas por la Constitución Política en los entes territoriales que compete y el Decreto 1072 de 2015.

Parágrafo I. Los convenios suscritos por Colombia con la O.I.T. Artículos internacionales y demás normas de trabajo, harán parte de la presente Negociación Colectiva siempre y cuando sean favorables a los servidores públicos.

Parágrafo II. De igual manera esta función está contenida en los estatutos de nuestra organización sindical SINDEPERBO, donde el objetivo de los pliegos de peticiones es mejorar las condiciones laborales y calidad de vida de las y los servidores del estado al servicio de la Personería de Bogotá, D.C.”

ARTICULO No. 2, CON ACUERDO CONFORME AL SIGUIENTE TEXTO: (Acta 27/10/2020)

“ARTICULO N° 2: IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES. Las partes en el presente proceso de Negociación se encuentran conformadas, SINDEPERBO quien actúa en representación de las y los servidores públicos al servicio del ente de Control quien se denominará ORGANIZACIÓN SINDICAL, y de otra la Personería de Bogotá D.C., como empleador.

Para efecto de las actas que se suscriban en desarrollo de la negociación, las partes integrantes del proceso son de una parte: LA ORGANIZACIÓN SINDICAL, y de otra la Personería de Bogotá y que para todos sus efectos se denominara: LA ENTIDAD. Aclarando que existen 3 organizaciones sindicales en la ENTIDAD por lo que hay una sola mesa y un solo acuerdo.”

ARTICULO N° 3, CON ACUERDO CONFORME AL SIGUIENTE TEXTO: (Acta 27/10/2020)

“ARTICULO N° 3: CAMPO DE APLICACIÓN. Los artículos que se suscriban como consecuencia de la presente negociación colectiva cobijarán a todos los empleados públicos de la Personería de Bogotá, D.C., a excepción de los Empleados contemplados en el artículo 2 del Decreto 160 de 2014.

Lo dispuesto en esta negociación no afectará derechos adquiridos de los empleados que vengán gozando de beneficios anteriores a excepción de los Empleados contemplados en el artículo 2 del Decreto 160 de 2014.”



ARTICULO N° 4, CON ACUERDO CONFORME AL SIGUIENTE TEXTO: (Acta 27/10/2020)

“ARTICULO N° 4: PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD. La Personería de Bogotá, D.C., está supeditada al cumplimiento de las normas superiores, la Constitución y la Ley.”

ARTICULO N° 5, CON ACUERDO CONFORME AL SIGUIENTE TEXTO: (Acta 27/10/2020)

“ARTICULO N° 5: DERECHO DE INFORMACIÓN. La Administración suministrará en forma oportuna al Sindicato, la información en los términos del derecho de petición.”

ARTICULO N° 6, CON ACUERDO CONFORME AL SIGUIENTE TEXTO: (Acta 27/10/2020)

“ARTICULO N° 6: OBLIGACIONES SURGIDAS PARA LA ENTIDAD CON LA NEGOCIACIÓN. La Personería de Bogotá, D.C., está supeditada al cumplimiento de las normas superiores, la Constitución y la Ley.”

ARTICULO N° 7, CON ACUERDO CONFORME AL SIGUIENTE TEXTO: (Acta 27/10/2020)

“ARTICULO N° 7: ELABORACIÓN Y SUSCRIPCIÓN DE ACTAS. Las actas parciales serán elaboradas y firmadas por los Secretarios designados por la Administración y SINDEPERBO; el acta final será firmada por todos los integrantes designados por la Administración y SINDEPERBO.

PARAGRAFO I: Cada acuerdo tiene un Acta de verificación de lo pactado y existen subcomisiones de verificación.

PARAGRAFO II: En el Acta se deja lo acordado y adicionalmente se deja grabación. El Acta final del Acuerdo contendrá las partes en las que se llegó

cl

cl



al consenso y tendrá un capítulo aparte en el que no hubo Acuerdo con los respectivos argumentos de cada parte, haciendo claridad que se firma un solo Acuerdo de las sesiones de negociación con los tres sindicatos.”

ARTICULO N° 8, CON ACUERDO CONFORME AL TEXTO PROPUESTO: (Acta 27/10/2020)

“ARTICULO N° 8: RECONOCIMIENTO SINDICAL. La ENTIDAD acuerda establecer mecanismos necesarios a fin de hacer efectivo el reconocimiento sindical a la Organización Sindical de los Empleados de la Personería de Bogotá, SINDEPERBO, signataria del presente Pliego de Solicitudes.”¹

ARTICULO N° 9, CON ACUERDO CONFORME AL TEXTO PROPUESTO: (Acta 27/10/2020)

“ARTICULO N° 9: FUERO SINDICAL. La ENTIDAD acuerda, respetar el fuero de los servidores públicos de SINDEPERBO en el ejercicio sindical en defensa del interés colectivo y la autonomía de los negociadores y el Asesor.”

ARTICULO N° 10, CON ACUERDO CONFORME AL TEXTO PROPUESTO: (Acta 27/10/2020)

“ARTICULO N° 10: PERMISO SINDICAL. La ENTIDAD, por medio de la Dirección de Talento Humano o quien designe la Personería acuerda, conceder Permisos remunerados para cumplir actividades sindicales para el periodo que fueron electos y a partir de la solicitud de SINDEPERBO, a seis (06) miembros principales o suplentes de la Junta Directiva como organización sindical signataria del presente pliego de soluciones.

Una vez instalada la mesa, la ENTIDAD oficializará a la Procuraduría General de la Nación y Asuntos Colectivos del Trabajo del Ministerio de Trabajo, los datos de identidad y de inscripción de los servidores públicos beneficiarios

¹ En el acta de negociación del 27 de octubre de 2020 se aclaró que: “...todos los puntos a los que lleguemos a acuerdo al momento de implementarlos, se haga el respectivo reconocimiento a SINDEPERBO, en el sentido de que esta actividad implementada surge como parte del Acuerdo Sindical 2020, como propuesta de la organización sindical SINDEPERBO.



del permiso sindical, serán considerados en el servicio activo en los términos de Ley.”

CAPITULO SEGUNDO

CONDICIONES LABORALES Y DE ESTABILIDAD

“ARTICULO N° 11: ENCARGO: La ENTIDAD cumplirá de manera inmediata con el proceso de provisión de empleos mediante encargos por derecho preferencial y nombramientos en provisionalidad de conformidad con la normatividad legal, haciendo ajustes con el acompañamiento de SINDEPERBO y una vez suscrito el acuerdo sindical, a los procedimientos de “Encargos” y el de “Vinculación de servidores(as) en lo concerniente al Nombramiento y Posesión en Provisionalidad” en aspectos entre otros como:

- Los criterios establecidos en la política de operación 4.7
- Los estudios de cumplimiento de requisitos o análisis de hojas de vida se hagan públicas, previo al otorgamiento del encargo de modo que se puedan hacer observaciones, reclamaciones o comentarios.
- Se establezcan tiempos para que todo el personal pueda hacer observaciones, reclamaciones o comentarios.
- Se elabore y se haga pública la lista de personal quienes sigan en encargo de conformidad con los criterios diferenciadores.
- Sea público cada una de las etapas a través de la intranet.
- El encargo se otorgue en reunión pública donde puedan participar todos los que están en la lista.
- Consultar el BNLE
- Se establezca periodicidad.”

ARTICULO N° 11. NO HAY ACUERDO (Acta 06/04/2021)

Manifestaciones de los Desacuerdos:

ADMINISTRACIÓN: No está de acuerdo con los argumentos expuestos por la organización sindical en el sentido que tal como lo manifiestan los delegados del Sindicato se considera que están dados los argumentos y lo que se está solicitando ya fue concedido al establecer que se va a cumplir la ley, además que los nombramientos se encuentran dentro de la competencia del nominador y la injerencia del sindicato en los mismos conlleva una Coadministración, situación que es prohibida en la mesa de negociación de acuerdo con el decreto 160 de 2014.

el f

ds



SINDEPERBO: En esta petición, la última contrapropuesta de la organización sindical fue: "La Personería de Bogotá, D.C. se compromete a partir de la firma del presente acuerdo a revisar y ajustar en los términos de ley los procedimientos establecidos para "encargos "y "vinculación de servidores(as)" en lo concerniente al "Nombramiento y posesión en provisionalidad", con el fin que la entidad cuente con unos procedimientos claros, expeditos y públicos para dar aplicación al derecho prevalente de los funcionarios y funcionarias de carrera administrativa, en el marco de los principios de transparencia y publicidad. La Dirección de Talento Humano realizará el estudio para encargos de manera semestral, **cuyas etapas serán socializadas a todos los servidores(as) públicos de la Entidad**, sin perjuicio de que se decida hacerlo antes del tiempo señalado con el fin de proveer las vacantes existentes."

Contrapropuesta que no fue aceptada por la administración al no querer que los textos en negrita quedaran en el acuerdo, es decir, no se comprometió a pactar:

- a) Revisión y ajuste en los términos de ley el procedimiento de "vinculación de servidores(as)" en lo concerniente al "Nombramiento y posesión en provisionalidad",
- b) Ni tampoco se comprometió a que todas las etapas del estudio de encargos fuesen socializadas con los servidores públicos.

Por no haber incluido estos dos aspectos, que para nuestra organización sindical son eje fundamental del proceso de encargos, no llegamos a un feliz acuerdo sobre esta petición.

ARTICULO N° 12, CON ACUERDO CONFORME AL TEXTO PROPUESTO: (Acta 06/04/2021)

"ARTICULO N° 12: ASCENSO. La administración se compromete a tramitar ante la CNSC el cronograma de la convocatoria de ascensos denominada "1462 a 1492 y 1546 de 2020 Distrito capital 4", (modalidad ascensos), el cual será entregado a SINDEPERBO, así mismo a informar si, como parte de este proceso, el 30% de las vacantes del plan anual de vacantes 2020 fueron ofertadas."

"ARTICULO N° 13: REEMPLAZO ANTE VACANCIA TEMPORAL. La ENTIDAD se compromete a garantizar que las funciones desempeñadas por un servidor público al servicio de la entidad, que genere situaciones administrativas de Vacancia Temporal previstas en la norma, sean provistas y desempeñadas por otro servidor público atendiendo los criterios que para ello señala la Ley, esto con el fin de desarrollar una adecuada prestación del servicio y evitar acumulación a quien se encuentra haciendo uso de dicha situación administrativa, así como una sobrecarga laboral a otros servidores públicos al servicio de la planta de personal de la ENTIDAD."



ARTICULO N° 13. NO HAY ACUERDO (Acta 06/04/2021)

Manifestaciones de los Desacuerdos:

ADMINISTRACIÓN: Manifiesta que no se tiene el personal suficiente para atender la misión de la entidad, en ese orden las vacancias correspondientes a vacaciones, permiso y licencias remuneradas, frente a las cuales no se cuenta con disponibilidad presupuestal, en ese orden la administración no podría proveer ese cargo por cuanto el titular devenga el salario; ahora bien, el análisis de las funciones de estos servidores debe hacerlo el jefe inmediato redistribuyendo las funciones con el personal que cuenta en la dependencia.

SINDEPERBO: La administración no presentó contrapropuesta al considerar que:

- a) Corresponde a cada jefe de área garantizar el cumplimiento de las funciones.
- b) La provisión es discrecional del nominador, y
- c) En los casos que se va a proveer vacantes se respetarán todos los derechos.

La organización sindical flexibilizó su propuesta inicial de modo que las vacancias temporales superiores a 30 días calendario fueras provistas para disminuir la sobrecarga laboral que algunas dependencias tienen en este momento. Sin embargo, no encontramos voluntad política por parte de la administración, que, ni siquiera presentó contrapropuesta para poder negociar este aspecto que mejoraría las condiciones del empleo de todos los servidores (as) de la Personería de Bogotá.

ARTICULO N° 14, CON ACUERDO CONFORME AL TEXTO PROPUESTO: (Acta 06/04/2021)

“ARTICULO N° 14: OFERTA PUBLICA DE EMPLEO DE CARRERA. La Personería de Bogotá D. C, continuará dando cumplimiento a la normatividad referente a carrera administrativa y a los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil en materia de provisión de empleos.”

“ARTICULO N° 15: CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION: La ENTIDAD se compromete a realizar el estudio correspondiente para cambiar la naturaleza de los cargos asesores de la planta de empleos de la Entidad de modo que sean cargos de carrera administrativa que se puedan incluir en la próxima OPEC.”



ARTICULO N° 15. NO HAY ACUERDO (Acta 06/04/2021)

Manifestaciones de los Desacuerdos:

ADMINISTRACIÓN: Expresa que considerando que la estructura de la entidad no es materia de negociación, la administración no presenta contrapropuesta.

SINDEPERBO: Manifiesta que no encontró voluntad política ni de negociación por parte de la administración en presentar contrapropuesta al escudarse en que se trata de un tema discrecional, desconociendo que esos son precisamente los temas que nos conllevan a esta mesa de negociación. En SINDEPERBO estamos convencidos que el mérito es la esencia de los cargos de carrera administrativa, el mérito es el mecanismo para acceder al servicio público, por ello este tipo de iniciativas deben valorarse.

Como lo manifestamos durante la discusión, estábamos solicitando se realice el estudio que no necesariamente tendría que ser un estudio exclusivo en el tema, podría hacer parte de algún otro que se fuese a adelantar antes del 2023; “un estudio para analizar el cambio de la naturaleza de los 25 asesores de planta de modo que pasen a ser cargos de carrera administrativa” de modo que estos asesores hagan parte de la Generación del Mérito que promueve el Personero de Bogotá.

“ARTICULO N° 16. CARGOS DE ASESOR Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION: La ENTIDAD se compromete a realizar el estudio correspondiente con el fin de que los cargos de asesor y de libre nombramiento y remoción (incluyendo los Personeros-as Locales), en caso de vacancia temporal o definitiva, deberán ser provistos a través del encargo preferencial con empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.”

ARTICULO N° 16. NO HAY ACUERDO (Acta 06/04/2021)

Manifestaciones de los Desacuerdos:

ADMINISTRACIÓN: Reitera la discrecionalidad del nominador en estos nombramientos, razón por la cual no es posible comprometer en la mesa una potestad legal e inherente del Señor Personero de Bogotá se ha argumentado suficientemente la imposibilidad de negociar competencias administrativas en las solicitudes de los pliegos.

SINDEPERBO: La organización sindical manifiesta que no hubo acuerdo por cuanto: no encontró voluntad política ni de negociación por parte de la administración en presentar contrapropuesta al escudarse que es imposible



negociar competencias administrativas, desconociendo que, tal como la organización sindical expuso:

- a) Disminuir la discrecionalidad en la escogencia de cargos importantes es transparencia, son acciones que ayudan a combatir la corrupción.
- b) Encargar en los cargos de Libre Nombramiento y Remoción, LNR, a personal de carrera administrativa es una manera más de motivar a más de la mitad del personal de carrera administrativa de nuestra Entidad. La mayoría de los servidores públicos queremos ascender y mejorar y no quedarnos estancados en nuestro cargo y para quienes son especializados grado 07 no vemos manera de ascender al interior de la Entidad.
- c) Continuar promoviendo estos encargos con personal de carrera nos ayudará a cumplir con la meta estratégica 3 de nuestro PEI 2021-2023 al permitir a muchos profesionales desarrollar sus conocimientos y competencias.

La organización sindical flexibilizó la petición al indicar que no se trata de empezar haciendo esto con los 90 cargos de LNR, pero sí pueden establecer un %, empezar por algo e ir más allá de lo que exige la norma, eso es ser visionario. Hacerlo de esa manera es una forma de continuar modernizando el Estado, se logra mayor transparencia, se lucha contra la corrupción y se continúa en la senda de la Generación del Mérito que promueve el Personero de Bogotá.

ARTICULO N° 17, CON ACUERDO CONFORME AL TEXTO PROPUESTO: (Acta 15/04/2021)

“ARTICULO N° 17: EL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La Personería de Bogotá D.C, continuará suministrando a todos los servidores públicos de planta dentro de las instalaciones de la entidad, las herramientas tecnológicas y los elementos necesarios para el desempeño de sus funciones. Así mismo, dentro de los 15 días siguientes a la posesión se le proporcionará al funcionario posesionado, las herramientas tecnológicas y elementos necesarios para el desempeño de sus funciones, dentro de las instalaciones.”

ARTICULO N° 18, CON ACUERDO CONFORME AL TEXTO PROPUESTO: (Acta 15/04/2021)

“ARTICULO N° 18: SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La Entidad continuará desarrollando el programa de riesgo

ds

ca F



psicosocial incluyendo actividades de sensibilización, formación y atención grupal e individual que apuntan a la intervención, prevención y control de riesgo. De igual manera, la Entidad se compromete en el tema psicosocial a desarrollar el programa de atención psicosocial a grupos focales, dirigido a servidores públicos que realizan actividades de campo (cárceles, CPT, operativos quienes realizan visitas y atención al público o diferentes a Ministerio Público) y que se encuentran expuestos a este riesgo.”

ARTICULO N° 19, CON ACUERDO CONFORME AL TEXTO PROPUESTO: (Acta 15/04/2021)

“ARTICULO N° 19: AMPLIACION DE LA PLANTA DE PERSONAL: La Personería de Bogotá, se compromete a que en los casos que se inicien procesos de modificación de la estructura o de la planta de personal socializará en todas sus etapas con las organizaciones Sindicales, con el fin de escuchar sus inquietudes y sugerencias sobre el particular.”

ARTICULO N° 20, SE UNIFICÓ CON EL ARTÍCULO 19 POR CONTENER EL MISMO ASUNTO DE FONDO: (Acta 15/04/2021)

“ARTICULO N° 21: PLANTA DE PERSONAL: La ENTIDAD se compromete a continuar con la ampliación de la planta de personal informando a SINDEPERBO sobre los avances de la misma (de conformidad con la exposición de motivos del acuerdo 755-2019).”

ARTICULO N° 21. NO HAY ACUERDO (Acta 15/04/2021)

Manifestaciones de los Desacuerdos:

ADMINISTRACIÓN: La administración manifiesta que no hubo acuerdo por cuanto no se cuenta con la disponibilidad presupuestal para adelantar la fase II. La situación especial de la pandemia tanto a nivel mundial como la del país y a toda la sociedad, lo cual ha incidido tanto al Distrito como a la Entidad, afectando el flujo de recursos en atención prioritaria a la atención las afectaciones producidas tanto por la pandemia como en la disminución del presupuesto de la Entidad. Así la afectación del recurso humano, para ampliación de la planta de personal existente no es viable



solicitar al Concejo de Bogotá proyecto alguno, debido al momento que socialmente se vive. Así mismo se requieren estudios que sustenten objetivamente la necesidad de ampliación de la planta de personal de la Personería de Bogotá D.C.

SINDEPERBO: La organización sindical manifiesta que no hubo a pesar de que:

- El decreto 1083-2015 en su Artículo 2.2.1.4.1. establece cada dos años la Actualización de plantas de empleo.
- El estudio de cargas laborales de 2018 estableció que se requieren 115 cargos más del nivel profesional.
- Ha habido múltiples decisiones de las Altas Cortes, referidas a la formalización laboral de modo que el empleo debe ser formal en lugar de la vinculación a través de órdenes de prestación de servicios.
- La alta rotación del personal implica elevados costos de aprendizaje para nuestra Entidad y sus servidores públicos; en la medida que cada nuevo funcionario(a) así sea mediante contratación directa (CPS) con su certificado de idoneidad, antes de adaptarse a su trabajo, tiene una curva de aprendizaje que hace menos productiva su labor, el cambio reiterado implica una serie de reprocesos y en muchos casos la desaparición del conocimiento adquirido. Si bien la dirección de Gestión del Conocimiento y la Innovación ha intentado hacer un buen ejercicio con el repositorio institucional para mantener esas buenas lecciones aprendidas y que no se pierda la memoria institucional, es un esfuerzo que se queda corto por la alta rotación de personal contratista que tenemos en la Personería.
- Y el último argumento por el cual consideramos importante se debió de haber pactado este punto es que tal como lo hemos mencionados en algunas sesiones de esta mesa de negociación, nuestra organización sindical no desconoce que, en comparación con los años 2019 y el 2020, el presupuesto de los 04 proyectos de inversión de nuestra Entidad bajó considerablemente, eso ha obligado desde mediados de 2020 a disminuir la contratación de personal. Sin embargo, adicionalmente a esa situación, hemos visto que en febrero de 2020 ya se habían vinculado los CPS de apoyo a la gestión, en cambio este año, al menos hasta mediados del pasado mes de marzo muchas dependencias no contaban con personal de contrato, lo cual hace imposible que muchos servidores públicos de planta cumplan con sus labores. A pesar de ello se les exige responder requerimientos y cumplir con planes de trabajo, sin tener el TTHH que permita llevar a cabo las exigencias realizadas. Se fijaron metas en los POA 2021 sin el personal suficiente, lo cual hará imposible cumplir con algunas actividades. Debido a la sobrecarga, algunos afiliados-as nos han manifestado por escrito que han tenido afectación en su salud mental, aunado a que manifiestan sentir miedo de las represalias por parte de



sus jefes inmediatos, debido a que ha manifestado de forma abierta e intimidatoria que "si el personal no cumple se le baja la calificación", aun cuando las metas y actividades son imposibles de cumplir con el talento humano actual.

ARTICULO N° 22, CON ACUERDO CONFORME AL TEXTO PROPUESTO: (Acta 15/04/2021)

"ARTICULO N° 22: PASANTIAS: La Personería de Bogotá se compromete a continuar realizando un estudio de viabilidad para otorgar un estímulo a quienes desarrollen pasantías en la entidad, de conformidad con las normas aplicables, su reglamentación y la disponibilidad presupuestal existente."

"ARTICULO N° 23: CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS. La ENTIDAD se compromete a ajustar la escala de honorarios de CPS profesionales y de apoyo a la gestión con personas naturales, exigiendo el mínimo perfil que el manual de funciones establece para el personal de planta que dicho contratista va a apoyar y que este aumente con base en el aumento para el personal de planta"

ARTICULO N° 23. NO HAY ACUERDO (Acta 15/04/2021)

Manifestaciones de los Desacuerdos:

ADMINISTRACIÓN: Resalta que al respecto se trata de una diferencia contenida en la resolución 1177 de 2020 que regula los honorarios de los contratos de servicios de servicios profesionales como los de apoyo a la gestión en la Entidad, que establecen objetivamente estos honorarios de conformidad a la razón de ser de los mismos. La comparación de los perfiles establecidos en los CPS y los perfiles del personal de planta, lo cual está determinado en que se tratan de dos modalidades distintas, en unos que requieren profesionales que en determinadas tienen conocimientos especiales y que la Entidad al no tener dentro de su planta al igual que sucede con los contratos de apoyo a la gestión, siendo estos contratos imposibles enmarcarlos en la misma naturaleza de los contratos laborales o de la relación legal y reglamentaria con el Entidad.

SINDEPERBO:

La organización sindical manifiesta que no hubo a pesar de que:



- A los contratistas que apoyan el cumplimiento de las tareas que realizamos los de planta, se les debe exigir al menos el perfil que se le exige para quienes somos de planta, no puede ser que se vincule un contratista con un perfil inferior al personal de planta.
- Identificamos que en la resolución de honorarios se contempla contratar técnicos y tecnólogos sin embargo en el manual de funciones nuestra entidad no contempla ningún empleo de ese nivel, por lo tanto, un servidor público de nuestra entidad con Título de formación técnica o técnica profesional o tecnológica no podría trabajar como tal en nuestra entidad, pero, ¿un contratista si?
- En la tabla de honorarios se tiene "profesional I", a quien se le exige estudios y "cero experiencia", haciendo el símil en nuestro manual de funciones, tenemos los 164 cargos de profesionales universitarios 219 grado 01, a quienes al igual que a este contratista no se les exige tener experiencia sin embargo los estudios que se le exigen al personal de planta no son tan abiertos como al contratista, al de planta se le exige que título profesional en disciplina académica del núcleo de conocimiento en varias disciplinas.
- El mismo comentario aplica para los profesionales especializados 3 al 7, es decir que en la Personería se pueden contratar profesionales con cualquier título profesional, pero para el personal de planta se limita a ciertas disciplinas.

ARTICULO N° 24, CON ACUERDO CONFORME AL TEXTO PROPUESTO: (Acta 15/04/2021)

"ARTICULO N° 24. Sede CAC: La Personería de Bogotá continuará realizando las gestiones tendientes a determinar el cambio de la sede del CAC, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal existente."

CAPITULO TERCERO.

BIENESTAR SOCIAL

ARTICULO N° 25, CON ACUERDO CONFORME AL SIGUIENTE TEXTO: (Acta 27/10/2020)

"ARTICULO N° 25: ESTIMULO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DEL EMPLEADO: La entidad se compromete a incluir en el plan institucional de bienestar de la Entidad el día denominado "Disfruta Tu Cumpleaños", por lo que se le otorgará a los servidores públicos el descanso el día de su natalicio, el servidor público quien tomará dicho estímulo deberá

dx

ajr



comunicarlo a Talento Humano y a su jefe inmediato al menos cinco días de antelación de su disfrute.”

ARTICULO N° 25 A, CON ACUERDO CONFORME AL SIGUIENTE TEXTO: (Acta 27/10/2020)

“ARTICULO N° 25 A: ESTIMULO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DEL EMPLEADO: La Entidad se compromete a incluir dentro de los programas de bienestar, a partir del año 2021, la participación del núcleo familiar en especial los hijos-as menores de 25 años o en condición de discapacidad que dependan económicamente del servidor público. Así mismo se compromete a solicitar la modificación al plan de Bienestar 2020 al CIGD, de acuerdo con el decreto 51 de 2018 y el acuerdo Sindical con la organización SINDEPERBO.”

ARTICULO N° 25 B, CON ACUERDO CONFORME AL SIGUIENTE TEXTO: (Acta 04/11/2020)

“ARTICULO N° 25 B: ESTIMULO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DEL EMPLEADO: La entidad continuará con el programa de bienestar y empoderamiento de las Servidoras Públicas de la Personería de Bogotá, con actividades previamente consultadas con ellas, para llevar a cabo la conmemoración del día internacional de los derechos de las mujeres el 8 de marzo.”

ARTICULO N° 25 C, CON ACUERDO CONFORME AL SIGUIENTE TEXTO: (Acta 04/11/2020)

“ARTICULO N° 25 C: ESTIMULO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DEL EMPLEADO: La ENTIDAD se compromete a incluir a partir del plan de bienestar 2021, en los diferentes eventos a los que asisten los funcionarios y en los cuales se cuente con refrigerio, almuerzos y otros, se garantice una opción vegetariana. Además, se compromete dentro de los 6 meses siguientes a realizar una encuesta que permita identificar cuántas personas son veganas en la entidad.”



“ARTICULO N° 25 D: ESTIMULO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DEL EMPLEADO: La ENTIDAD se compromete a facilitar que el servidor público disponga de la semana de descanso en el mes de diciembre sin ninguna restricción, siempre y cuando compense el tiempo establecido por la Administración.”

ARTICULO N° 25 D. NO HAY ACUERDO (Acta 04/11/2020)

Manifestaciones de los Desacuerdos:

ADMINISTRACIÓN: Debemos ser consecuentes, ya se concedió el día del natalicio y la entidad está cumpliendo con la ley como ustedes los señalan, en tal razón no es responsable conceder un día más. Esta es la posición de la entidad no se concede esta solicitud.

SINDEPERBO: La organización sindical manifiesta que no hubo a pesar de que:

“...no existe base jurídica para prohibir que cumpla con todas estas características no pueda en su segunda semana tomar el descanso e inmediatamente tomar las vacaciones, no existe prohibición legal y somos conscientes que en las primeras dos semanas no se hace mayor cosa y la mayoría de las personas se encuentran en vacaciones. No se hace ningún daño ni se atenta contra la funcionalidad de la entidad”.

“ARTICULO N° 25 E. ESTIMULO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DEL EMPLEADO: La ENTIDAD se compromete a incluir dentro de los programas de bienestar, otorgar semestralmente a partir del segundo semestre de 2020, a cada servidor de la Entidad, un día de no trabajo remunerado para que puedan compartir con la familia.”

ARTICULO N° 25 E. NO HAY ACUERDO (Acta 10/11/2020)

Manifestaciones de los Desacuerdos:

ADMINISTRACIÓN: Plantea que la Administración estudio el punto, y que la conclusión es que descontando los días sábados, domingos, festivos, día del hombre, mujer, día de la Personería, vacaciones, días compensados en diciembre, semana de receso, día del conductor, etc., los funcionarios de la Personería no trabajamos 162 días al año, de los 360 días del año. Y por otra parte la Administración viene realizando actividades con la Caja de Compensación, dando cumplimiento a la Ley 1857 de 2017, parágrafo 2., y por lo tanto este punto no se considera en la negociación.

ef

ef



SINDEPERBO: SINDEPERBO no llegó a acuerdo con la administración en este punto ya que:

- a). El artículo 3 de la ley 1857 de 2017, "por medio del cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de Protección de la Familia y se dictan otras disposiciones" es muy claro al permitir al empleador poder ofrecerles semestralmente a los empleados un día para que puedan disfrutar con su familia,
- b) En ningún momento la administración respondió a la solicitud de informar cuál fue el día de la familia durante el primer semestre de 2019 y el primer semestre de 2020; y
- c) La resolución interna 933 del 23 de septiembre 2020 por medio de la cual se concede a los funcionarios padres de hijos(as) entre 0 y 17 años, el disfrute del tiempo correspondiente a la semana de receso escolar del mes de octubre, con compensación del tiempo es inequitativa con quienes tienen familia pero no hijos(as) entre 0 y 17 años.

Por lo tanto, SINDEPERBO mantiene esta petición ya que es una medida de protección a la familia que la administración se niega a reconocer y buscará reiterarla en el próximo pliego.

ARTICULO N° 26, CON ACUERDO CONFORME AL SIGUIENTE TEXTO: (Acta 10/11/2020)

"ARTICULO N° 26: ACTIVIDADES DE BIENESTAR: La ENTIDAD se compromete a incluir dentro de los programas de bienestar, realizar en cada una de las Personerías Locales, Super Cades y demás sedes donde la Personería de Bogotá D.C. aquellas actividades que puedan ser desarrolladas en cada una de estas sedes, incluidas las relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Como mínimo se realizarán en cada una de las sedes la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la Semana de la Salud."

"ARTICULO N° 26 A: ACTIVIDADES DE BIENESTAR La ENTIDAD se compromete a incluir en el plan de bienestar actividades que se dirijan a:

- Los demás servidores cuya situación o categoría no fue incluida en el día de la familia
- Familias no tradicionales, plurales o diversas."

cl



ARTICULO N° 26 A. NO HAY ACUERDO (Acta 10/11/2020)

Manifestaciones de los Desacuerdos:

ADMINISTRACIÓN: No accedió a la petición.

SINDEPERBO: SINDEPERBO no llegó a acuerdo con la administración en este punto ya que:

En nuestra Entidad pareciera que ser soltero o no tener hijos humanos fuera un castigo, pues el plan de bienestar contempla muchas acciones para los servidores públicos con familias con hijos humanos (cursos, vacaciones recreativas, subsidios entre otros), sin embargo, para los servidores públicos que no tienen humanos ¿qué se les ofrece?, inclusive hoy el mundo habla de "Familias multi especies". Alguna alternativa debe existir para quienes decidieron, - o les decidió la vida- no traer hijos humanos, pero sí conviven con otros seres de cuatro patas como perros, gatos. Las últimas décadas han demostrado que cada vez existen personas quienes les gusta convivir con hijos no humanos pero nuestra Entidad se negó a incluir una actividad en el plan de bienestar para ellos y ellas, por lo tanto, SINDEPERBO se mantiene en esta petición y buscará reiterarla en el próximo pliego.

ARTICULO N° 27, CON ACUERDO CONFORME AL SIGUIENTE TEXTO: (Acta 17/11/2020)

"ARTICULO N° 27: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES. LA ENTIDAD se compromete a estudiar la posibilidad de incluir en el PIC2021, se incluya al menos una capacitación en programas de formación académica para el trabajo y desarrollo humano. Además, incluirá los siguientes temas: políticas públicas distritales, acuerdos de paz y objetivos de desarrollo sostenible."

"ARTICULO N° 28: REUBICACION LABORAL: La ENTIDAD se compromete al mes de la firma del acuerdo, elaborar junto con el apoyo de SINDEPERBO el procedimiento, instructivo y/o guía para el funcionamiento del Comité de reubicación laboral y que SINDEPERBO haga parte de dicho Comité."

ARTICULO N° 28. NO HAY ACUERDO (Acta 17/11/2020)

Manifestaciones de los Desacuerdos:

cf

cf



ADMINISTRACIÓN: La reubicación fue claramente reglamentada en la resolución 513 y la veeduría es ejercida legalmente por la Comisión de Personal y no podemos negociar una función netamente administrativa, cuya prohibición está consagrada dentro de los temas no negociables en el Decreto 160 artículo 5, parágrafo 1.

SINDEPERBO: SINDEPERBO no llegó a acuerdo con la administración en este punto ya que pese a:

- a). Haber llevado a la mesa propuestas para mejorar el procedimiento actual (por ejemplo: Incluir que se mantendrá la reserva y confidencialidad de las situaciones a tratar, definir un orden de prioridades, usar el artículo 82 del acuerdo distrital 755 2019),
- b). Haber solicitado hacer parte del comité de reubicación en calidad de VEEDORES, veedores de la gestión institucional (tal como lo puede hacer cualquier parte interesada), en ejercicio de la nueva cultura de transparencia y comunicación a la que están llamadas las entidades públicas como es el Gobierno Abierto,
- c). Que la Personería hace parte del Pacto Mundial de la ONU el cual se basa en la defensa de los derechos laborales.

La administración se negó a esta petición por cuanto la defendió con el falso argumento de que estábamos coadministrando. Por lo tanto, SINDEPERBO se mantiene en esta petición y la reiterará en el próximo pliego.

ARTICULO N° 29, CON ACUERDO CONFORME AL SIGUIENTE TEXTO: (Acta 17/11/2020)

“ARTICULO N° 29: INCENTIVO POR SER MEJOR FUNCIONARIO. LA ENTIDAD se compromete a brindar un reconocimiento público a todos los mejores servidores públicos de la entidad (de acuerdo a la evaluación del desempeño laboral en su calificación definitiva anual en el nivel sobresaliente).”

ARTICULO N° 30, CON ACUERDO CONFORME AL SIGUIENTE TEXTO: (Acta 17/11/2020)

“ARTICULO N° 30: INCENTIVO PARA COMISION DE TRABAJO FUERA DE LA CIUDAD. LA ENTIDAD realizará los estudios atendiendo un sistema de mérito, perfiles, experiencia, entre otros; de conformidad con el decreto 648 de 2018, para otorgar las comisiones de servicio fuera de la ciudad.”



ARTICULO N° 31, CON ACUERDO CONFORME AL SIGUIENTE TEXTO: (Acta 16/03/2021)

“ARTICULO N° 31: JORNADA LABORAL. Incluir el siguiente literal en el artículo 3 de la Resolución 283 -2019: “ Por medio de la cual se adopta el procedimiento para solicitar jornada laboral flexible en la PERSONERIA de Bogotá, D.C. o la que haga sus veces: Servidores (as) públicos(as) con cónyuge o compañero (a) permanente o con parientes dentro del tercer grado de consanguinidad, como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad física, sensorial o psíquica y que dependan directamente del funcionario (a) para su cuidado.”

“ARTICULO N° 32: SERVICIO DE TRANSPORTE ESPECIAL. La ENTIDAD se compromete a realizar un diagnóstico de los servidores públicos que padezcan de alguna limitación física o que tengan condiciones especiales, con el fin de que se les preste el servicio de transporte para facilitar su desplazamiento al lugar de su trabajo.”

ARTICULO N° 32. NO HAY ACUERDO (Acta 23/03/2021)

Manifestaciones de los Desacuerdos:

ADMINISTRACIÓN: La existencia de la disminución del presupuesto y la limitación en el parque automotor, adicionalmente se reitera que no toda incapacidad sea permanente y como la petición según se lee en el numeral 32 son limitaciones físicas o condiciones especiales, es decir referido a situaciones que se prolongan en el tiempo, por lo cual no se ve viable iniciar el proceso de diagnosticar las que son incapacidades definitivas sino se tiene esto acompasado a un propósito real que sea el que pide la organización sindical.

SINDEPERBO: La sustentación de esta solicitud se encuentra en el plan estratégico de seguridad vial, Personería De Bogotá, D.C. Se insiste que por lo menos la Administración se comprometa a realizar un diagnóstico de los servidores públicos que padezcan alguna limitación física o que tengan condiciones especiales.

ARTICULO N° 33, CON ACUERDO CONFORME AL SIGUIENTE TEXTO: (Acta 23/03/2021)

cfio

cfio



“ARTICULO N° 33: PLAN DE VIVIENDA. La Personería de Bogotá se compromete a hacer dentro de los tres meses (3) siguientes a la firma del presente acuerdo, a través de la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, un diagnóstico de las necesidades de vivienda de los servidores del nivel asistencial cuyo ingreso sean iguales o inferiores a 4 SMMLV, con el fin de hacer un acompañamiento para que de acuerdo con sus posibilidades puedan acceder a los programas de vivienda de la Caja de Compensación Familiar y remitirlo dentro de los quince (15) días siguientes a la caja de compensación, SDHT y al Fondo Nacional del Ahorro, para que dichas entidades les promuevan y divulguen los planes de vivienda existentes.”

ARTICULO N° 34, CON ACUERDO CONFORME AL SIGUIENTE TEXTO: (Acta 23/03/2021)

“ARTICULO N° 34: ESTIMULO PARA LOS PREPENSIONADOS: La Personería de Bogotá se compromete a continuar adelantando las actividades previstas en el plan de bienestar para los servidores en condición de prepensionados y a promover la orientación de Colpensiones y los Fondos Privados de pensiones que faciliten el retiro adecuado al nuevo rol de vida. Igualmente realizará a más tardar el 30 de junio de 2021 una encuesta virtual para recoger las expectativas e inquietudes frente al desarrollo de las actividades de bienestar 2021 para prepensionados.”

CAPITULO CUARTO

GARANTIAS SINDICALES Y OTROS

“ARTÍCULO 35°: Canales de Comunicación: La ENTIDAD se compromete a suministrarle los elementos y un espacio en los canales de comunicación interna de la Entidad, para que SINDEPERBO haga difusión de sus gestiones como son: la página web de la entidad, carteleras, boletines de prensa, correos institucionales, internet, aviso de identidad del sindicato y servicio de baño en la sede.”

ARTICULO N° 35. NO HAY ACUERDO (Acta 20/04/2021)

Manifestaciones de los Desacuerdos:

ADMINISTRACIÓN: Se realizó propuesta: La Personería de Bogotá, D.C. dispondrá de un espacio en la intranet correspondiente a un banner en el que se publicaran por un término de tres (3) días hábiles y dos veces al mes información para promocionar eventos y noticias de actividades y eventos relacionados con la



Organización Sindical SINDEPERBO, la información a suministrar se debe cumplir con los parámetros y disposiciones institucionales para la publicación de documentos y debe ser aprobada dentro de los dos días hábiles siguientes a su recibo por la Personería Auxiliar. Igualmente se autoriza la instalación de un pendón donde SINDEPERBO en la sede principal de la entidad el espacio físico y las dimensiones y características del pendón serán aprobadas por la dirección administrativa y financiera.

SINDEPERBO: La organización sindical manifiesta que no hubo acuerdo por cuanto:

- La contrapropuesta de la administración no recoge del todo la solicitud inicial:
- En la solicitud inicial se hace alusión al uso de la web de la Entidad, lo cual ya se está cumpliendo desde el año pasado.
- En la solicitud inicial se hace alusión al uso de un aviso de identidad del sindicato, ante lo cual la administración estuvo de acuerdo.
- En la solicitud inicial se hace alusión al uso de carteleras, ante lo cual hubo negativa.
- En la solicitud inicial se hace alusión a socializar boletines, ante lo cual no hubo contrapropuesta.
- En la solicitud inicial se hace alusión a uso del correo institucional masivo (previo visto bueno de la oficina asesora de comunicaciones), a pesar de que nos llegan correos masivos de temas financieros, educativos y hasta personales, ante lo cual también hubo negativa y el tema del banner es insuficiente para lo que se desea socializar.

ARTICULO N° 36, CON ACUERDO CONFORME AL SIGUIENTE TEXTO: (Acta 20/04/2021)

“ARTICULO N° 36: VIGENCIA. El presente Acuerdo Laboral colectivo tendrá vigencia a partir de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2021. Las condiciones pactadas en él sólo podrán ser modificadas de común acuerdo entre las partes.”

ARTICULO N° 37, CON ACUERDO CONFORME AL SIGUIENTE TEXTO: (Acta 20/04/2021)

“ARTICULO N° 37: Publicidad del Acuerdo La Personería de Bogotá, una vez firmado el acuerdo laboral colectivo 2020 y dentro de los diez días siguientes

af

af



PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.
Guardián de tus derechos



lo publicará en los canales de comunicación interna en archivo PDF y dirigido a todos los servidores públicos de la entidad.

ARTICULO N° 38, CON ACUERDO CONFORME AL SIGUIENTE TEXTO: (Acta 20/04/2021)

“ARTICULO N° 38: Comité de Seguimiento. En el mes siguiente a la firma del presente acuerdo, se creará el comité de seguimiento y verificación del cumplimiento e implementación del acuerdo laboral colectivo, el cual estará integrado por tres (3) representantes de la administración y tres (3) representantes por cada organización firmante. El Comité se reunirá cada tres meses y en sesiones independientes con cada organización sindical mínimo 2 veces durante la presente vigencia y una a mediados de enero de 2022.”

ARTICULOS N° 38 A Y 39: el artículo 38 A del pliego de peticiones radicado por la organización sindical hace alusión a derechos de negociación, y el 39 indica que dicho pliego de peticiones fue discutido y adoptado en la asamblea general de afiliados, por lo tanto, el sindicato durante la mesa de negociación manifestó que resultaba improcedente su discusión. (Acta 20/04/2021).

NO SIENDO OTRO EL OBJETO DE LA PRESENTE ACTA FINAL DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO POR SINDEPERBO EN EL AÑO 2020, SE TERMINA Y SE FIRMA POR TODOS LOS DELEGADOS DESIGNADOS.

Las partes dentro de la negociación de manera expresa aceptan que las secretarías técnicas que hicieron parte del proceso de negociación revisaron de manera conjunta la presente acta y el documento final de acuerdos.

Los presentes acuerdos y no acuerdos se dieron durante el proceso de negociación adelantado con una duración de conformidad con la Ley de 20 días hábiles, que fueron prorrogados por 20 días hábiles adicionales de la etapa de arreglo directo, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 2.2.2.4.10 del Decreto Nacional 1072 de 2015.

C. J. R.
22



PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.
Guardián de tus derechos




SINDEPERBO

Sindicato de Empleados de la Personería de Bogotá D.C.
Registro Único C-26 de 12 de Mayo del 2014 del Ministerio de Trabajo
NIT: 9000637763

En Bogotá D.C., a los 25 días del mes de junio de 2021, se firman tres (3) ejemplares de la presente acta de cierre por quienes en ella intervinieron.

FIRMAN POR PARTE DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C., LOS DELEGADOS PARA ESTA NEGOCIACIÓN:


LIZETH MILENA FIGUEREDO BLANCO
Personera Auxiliar


CARLOS ENRIQUE SILGADO B.
Secretario General


WILLIAM JAVIER MURCIA ACEVEDO
Jefe Oficina Asesora Jurídica


ALBA CLEMENCIA ROJAS ARIAS
Directora de Talento Humano


DAVID SÁNCHEZ LOZANO
Director Administrativo y Financiero


BIVIANA AGUILLÓN MAYORGA
Coordinadora Personerías Locales

of. 12.

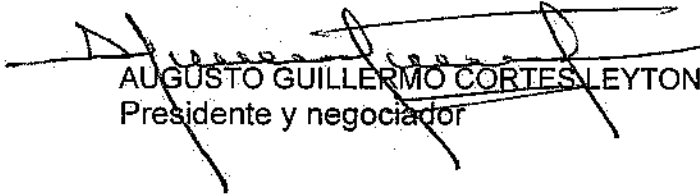


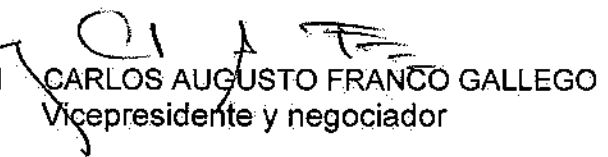
PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.
Guardián de tus derechos



SINDEPERBO
Sindicato de Empleados de la Personería de Bogotá D.C.
Decreto sindical 1-34 de 12 de Mayo del 2016, del Ministerio de Trabajo
NIT. 900242763

FIRMAN POR PARTE DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SINDEPERBO, LOS DELEGADOS PARA ESTA NEGOCIACIÓN:

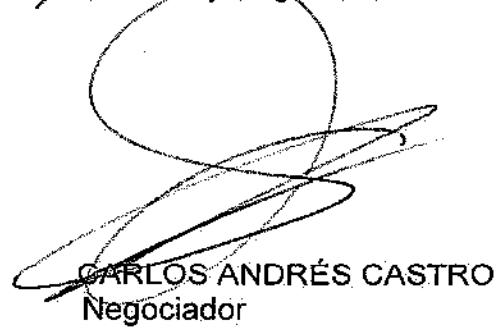

AUGUSTO GUILLERMO CORTES LEYTON
Presidente y negociador


CARLOS AUGUSTO FRANCO GALLEGO
Vicepresidente y negociador


JAVIER FORERO GIL
Secretario y negociador


ILSE MELO GONZÁLEZ
Tesorera y Negociadora


ALBERTO RIOS BERMUDEZ
Fiscal y Asesor


CARLOS ANDRÉS CASTRO
Negociador