

BOLETIN No. 001 - 16 DE JULIO 2021

COMPAÑERAS Y COMPAÑEROS SINDEPERBO

Si bien es cierto a hoy la mayoría de los servidores públicos de la Entidad les fueron aplicadas las dos dosis de la vacuna para contrarrestar la pandemia del COVID 19, es necesario no bajar la guardia en el cuidado de nuestra salud y la familia para evitar que nos contagiemos de ese virus.

A continuación, les socializaremos los puntos que SINDEPERBO esbozó el pasado 8 de julio de 2021 ante el Señor Personero de Bogotá D.C., y parte de su Directiva, siempre en la lucha constante del beneficio de los servidores de la Entidad.

1. TELETRABAJO- TRABAJO EN CASA, EXCEPCIONES.

El compañero Augusto Cortes Leyton, en la exposición de la solicitud, hizo hincapié que si bien es cierto aproximadamente 80% de los funcionarios de la entidad ya les fue aplicada las dos dosis de la vacuna, no somos inmunes ni inmortales contra la pandemia. Se le solicitó mantener las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa y seguir con las excepciones de todos los que tienen comorbilidades, si se va a dar la presencialidad podría ser máximo del 50% por pico y cedula, por turnos 25% por la mañana y 25% por la tarde.

Como conclusión nos parece que, por el momento, no se va a dar la presencialidad total, se seguirá teletrabajo y trabajo en casa y los turnos ya acordados que en la actualidad se están cumpliendo, sin desbordar el aforo para cada oficina.

Carlos Franco propuso que se le solicite a la Caja de Compensación Familiar propuestas de modo que se reactiven tanto las salidas presenciales ecológicas como las olimpiadas deportivas con todas las medidas de bioseguridad para funcionarios y sus familiares.

El compañero Carlos Castro hizo una detallada exposición respecto a las falencias que se presentan en las 20 Personerías Locales (cubículo para recepcionar declaraciones de víctimas, alerta temprana 10 de 2021 de la Defensoría del Pueblo y protocolos de bioseguridad (especialmente ventilación en algunas sedes). Por lo cual la administración se comprometió a revisar el tema la seguridad, mejoras locativas para una mejor atención a la ciudadanía. Igualmente son conscientes que se deben instalar cubículos para recepcionar las declaraciones de las víctimas por el conflicto, por las situaciones de desplazamiento, para que tengan privacidad en sus narraciones sin re-victimizarlas.

2. VACANCIAS TEMPORALES O DEFINITIVAS Y CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

El compañero Augusto Cortes Leyton, en este aspecto instó a la administración que, al presentarse la vacancia temporal o definitiva, sea suplida por los funcionarios de carrera administrativa. No se entiende por qué se debe traer a una persona ajena a la Personería para ser nombrada en provisionalidad,

cuando en carrera administrativa hay servidores que pueden ejercer ese encargo con lujo de detalles y responsabilidad.

Se le presentaron a la administración 3 casos especiales¹:

- 2.1. Un provisional que no volvió desde abril y le pagaron los sueldos y prima sin justificación alguna. La administración manifestó que este personaje renunció a partir del 30 de junio de 2021 y no se le ha hecho la correspondiente liquidación, que está en estudio la situación para que, de ser necesario reintegre los dineros y se realicen el proceso disciplinario correspondiente.
- 2.2. El segundo caso es de una funcionaria que estando en provisionalidad como auxiliar administrativo, fue encargada como Profesional Universitario 219-01, los provisionales no son objeto de encargo. La administración se comprometió a que estudiará el caso y después nos darán la respuesta.
- 2.3. El tercer caso es de una funcionaria vinculada en provisionalidad que ha sido encargada como asesora, ha pasado por diferentes puestos y no trabaja, busca la facilidad para no hacer nada por estar estudiando, lo que genera sobrecarga laboral a los demás funcionarios de la oficina donde actualmente está asignada. La administración se comprometió a estudiar el caso y nos dará respuesta. El Personero nos instó a que, si nosotros sabemos de otros provisionales que no trabajan, les suministremos los nombres con las respectivas pruebas para tomar los correctivos necesarios.

El compañero Carlos Franco manifestó al Señor Personero que durante la exposición que hizo de su plan de gestión ante el Concejo de Bogotá D.C. mencionó que fortalecería el recurso humano de la Entidad y el procedimiento para encargos es un buen paso en ese sentido para cubrir vacancias temporales o definitivas. Además, los nombramientos que hiciese en diciembre del año pasado con personal de planta encargado de cargos directivos también fue un buen mensaje hacia afuera y hacia adentro de la Entidad. También indicó que somos conscientes que existen cargos de LNR y se trae a los amigos a esos cargos, pero lo que queremos es que las personas a quienes se encarguen sean los mejores tanto en competencia técnica como en sus principios ciudadanos. En ese contexto le propusimos que: cuando fuese a efectuar un encargo del nivel directivo (LNR) se priorice con funcionarios de carrera administrativa de la misma dependencia (ad honorem o no), por ejemplo, si un Personero Local sale a disfrutar vacaciones, una persona del equipo de trabajo y no alguien del nivel central, sería una buena manera de seguir promoviendo la #GeneraciónDelMérito. Sobre el particular la administración se comprometió a analizarlo.

3. SOBRECARGA LABORAL.

El compañero Augusto Cortes Leyton respecto a este punto planteó que, si bien es cierto no todos los provisionales son flojos, son comprometidos en el desarrollo de sus funciones, hay otros que no hacen nada o las tareas las hacen a medias, lo que origina que para que la oficina cumpla con los objetivos trazados se tenga que hacer la labor de ellos, generando sobrecarga laboral. Aunado a lo anterior y sin

¹ Los nombres fueron suministrados durante la reunión.

inmiscuirnos en la contratación que hace la administración, se observa que un alto número de contratistas no hacen nada, retrasan los procesos, no contestan a tiempo los requerimientos ciudadanos, si bien es cierto no tienen que cumplir jornada laboral, varios de estos contratistas solo aparecen cuando deben presentar el informe que en su mayoría es copia y pegue para que el supervisor les firme la cuenta, y si este no lo hace entonces comienzan las concebidas palabras **usted no sabe quién soy yo**, lo cual conlleva a que estas obligaciones deban ser realizadas por otros funcionarios que en su mayoría son de carrera administrativa, generando como se acotó al principio sobre carga laboral.

Tanto el Señor Personero de Bogotá como el Secretario General nos exhortaron a que, si conocemos casos con pruebas de provisionales o contratistas que no cumplen sus labores, se los diéramos a conocer, para ellos tomar las decisiones correspondientes, dado que la administración no va a permitir que estos funcionarios no hagan nada, retrasen los procesos y fuera de eso se les tenga que pagar.

Carlos Franco manifestó que como bien sabemos en el 2018 la Personería adelantó un estudio de cargas laborales, el cual en su capítulo 5 arrojó que para nivelar la sobrecarga laboral existente se requería mínimo 220 profesionales para fortalecer y mejorar las funciones misionales de la Entidad e impactar en la ciudadanía. De los cuales ya se surtió la primera fase (105), es decir que tenemos un déficit de 115 cargos actualmente. En ese sentido desde el sindicato somos conscientes que los 04 proyectos de inversión de nuestra Entidad tuvieron una disminución sustancial presupuestalmente hablando, lo cual conlleva a disminuir el personal contratado de apoyo a la gestión. Si a eso le sumamos que a hoy muchos de los cargos que se encuentran en vacancia temporal que hasta ahora van a ser cubiertos, nos da como resultado sobre carga laboral de varios servidores de nuestra Entidad.

Además, manifestó que reconocemos que esta administración ha hecho ajustes valiosos, por ejemplo, el tema de controlar los permisos sindicales tal como lo establece la norma, el tema de implementar controles para el cumplimiento del horario desde trabajo en casa son aspectos rescatables, que a algunos no le ha gustado es otra cuestión, pero son lineamientos importantes. Sin embargo, también expresamos que SINDEPERBO da fe, que compañeros-as muy pilos y comprometidos con la entidad se encuentran llenos de trabajo, trabajando fuera del horario laboral para cumplir con las metas de la entidad.

El pasado mes de abril y mayo le escribimos manifestando esta situación. En su respuesta del 04 de junio se lee: "2. Se establezcan límites.... Respuesta: Se está permitiendo "la desconexión laboral virtual". Sin embargo, le indicamos al Personero que el no respeto del horario laboral genera malestar, no se está cumplimiento ese lineamiento relacionado con respetar la jornada laboral, por lo tanto, propusimos al Dr. Pinilla realizar un ejercicio sobre el particular, entrevistando servidores públicos de algunas dependencias que le permitan evidenciar si hay o no desconexión laboral virtual, si los servidores públicos, TODOS, de la Personería disfrutan de su tiempo de descanso. Punto que quedó para análisis de la administración.

4. TRABAJO EN EQUIPO.

El compañero Javier Forero, expuso el tema de: falta de trabajo en equipo, no se ha trabajado sobre lo construido, no se ha generado confianza en algunos grupos de trabajo jefes-colaboradores, cambios e instrucciones que no se elevan en los instructivos, procesos en los cuales se ha quitado autonomía a

los profesionales, muchos filtros para presentar un informe, no socialización de nuevos procesos, no se propende en alcanzar consensos.

Esta es la percepción de los compañeros de las diferentes delegadas y quienes trabajan en las locales, por eso la propuesta de una aplicación de batería o encuesta de clima laboral para corroborar este malestar del trabajo.

El compañero Augusto Cortes Leyton, manifestó: uno de los pilares fundamentales de la Personería de Bogotá es la Defensa de los Derechos Humanos que muy acuciosamente se ha salido a difundirlos y defenderlos sobre todo en las manifestaciones por el Paro que se inició el 28 de abril de 2021, PERO al interior de la Personería de Bogotá este principio no se aplica en un 30%, por cuanto tenemos la discriminación de algunos Directivos: llámense, Personeros Locales, Personeros Delegados, Jefes de Oficina, Directores, Subdirectores, Asesores etc., todos en la entidad somos personas, desde el señor Personero de Bogotá D.C., hasta las señoras de servicios generales y los guardias de seguridad, por lo tanto el respeto debe y se tiene que dar, el saludo es educación y cortesía, pero a hoy en esta administración hay Directivos, Provisionales, Contratistas y servidores públicos que se creen extraterrestres, no saludan, no devuelven el saludo, miran a los demás por debajo del hombro, hay discriminación, fomentan los grupitos de trabajo desconociendo a la mayoría de los funcionarios adscritos a esa oficina, y lo que decidan esos dos o tres funcionarios, los demás sin contra preguntar o cuestionar o aportar su conocimiento tiene que aceptar la decisión minoritaria, es decir los que son afectos al Jefe tiene la última palabra y los que no son de los afectos no se les tiene en cuenta ni para el saludo, por decir lo menos. Imponen su voluntad y punto de vista sin tener en cuenta al funcionario, como la famosa y célebre frase **aquí se hace lo que diga porque aquí el que mando y el que firma soy yo. Creando con ese actuar divisiones en las oficinas.**

Se entiende que con lo de la pandemia y para cubrir el horario presencial establecido por la administración, todas las directivas establecieron turnos para la semana, pero se presenta en dependencias que los Jefes aceptan a los funcionarios que no tiene por qué estar ahí, porque no es su turno, entonces hay funcionarios que van toda la semana y el Jefe no dice nada, desconociendo el aforo de la oficina, pero si es algún funcionario de esos que le tiene cierto fobia, entonces no saluda, no contesta el saludo y manda mensajeros a preguntar porque está en la oficina si no es su turno. Eso es denigrante, humillante y discriminatorio.

Si bien el señor Personero nos dio su respuesta en el sentido que ya había hablado con su equipo de trabajo para evitar esas situaciones, creemos que unos se hicieron los de la oreja sorda, no le están dando alcance a su recomendación de no discriminar, de actuar con recato e igualdad, pero no lo hacen y miran por debajo del hombro al funcionario.

El compañero Carlos Franco, preguntó de manera retórica al Señor Personero: ¿Ha recibido quejas contra los directivos?, indicando que las quejas que hemos recibido en el sindicato las hemos remitido al comité de convivencia laboral y a Talento Humano.

En este aspecto propusimos:

a) Analizar la cantidad de solicitudes de reubicación laboral y si estas han aumentado.

b) Preguntar a las Directivas cuantas reuniones ha realizado en su dependencia, bien sea presencial o virtual, si este directivo o jefe les da participación a todos los integrantes de la oficina. Si estos Directivos o Jefes han realizado el ejercicio de evaluaciones mutuas para saber en qué se está fallando, para realizar mejoras continuas e ir todos encaminados hacia la misionalidad y cumplimiento de los objetivos propuestos.

c) Como estrategia para mejorar los equipos de trabajo se podrían hacer ejercicios de valoración mutua, para mejorar el clima organizacional (se coloca un tema "x" para elaborar planes de gestión imaginarios y luego todos evalúan a otro plan de gestión, se hace sin nombre y así se evidencia que hágalo quien lo haga siempre habrá propuestas de ajustes de los demás y que esas propuestas son para enriquecer el trabajo de la entidad.

La administración nos instó a que si sabemos de hechos concretos con la actitud de las Directivas respecto a la humillación, sobre carga laboral, desconocimiento de los funcionarios se lo hiciéramos saber para tomar los correctivos necesarios, por cuanto aquí todos somos una sola familia sin discriminación de nadie.

5. SIRIUS

El compañero Javier Forero menciona al Dr. Pinilla que en el discurso de posesión indicó que iba a modernizar y sistematizar la Personería, el SIRIUS es una herencia que Usted recibió de la administración anterior.

Argumentó algunas fallas del sistema SIRIUS que no son percepción sino realidad: En los oficios a entidades y peticionarios no existe la trazabilidad de su aprobación y del radicado de los mismos, no interface o comunicación entre SIRIUS y SINPROC lo que genera reprocesos, en el proceso de archivo doble proceso al ser necesario la creación de unidades documentales por un funcionario que tenga el rol de gestor documental, al expirar la clave se debe gestionar con TIC siempre su asignación, bloqueo en ocasiones por horas.

La entidad esta avocada a incumplir los términos del derecho de petición porque SIRIUS no entrega la información en tiempo real de los radicados en las entidades y peticionarios.

El Personero manifestó que a través de DTIC revisará la situación respecto a SIRIUS, además que durante su administración es prioritaria la modernización tecnológica.

6. TRATO IGUAL A LAS 03 ORGANIZACIONES SINDICALES.

El compañero Augusto Cortes Leyton en este punto expuso: Si se observa lo atinente a la divulgación por los monitores de la entidad, respecto a la firma del acuerdo Sindical con las tres organizaciones Sindicales, se puede notar la verdad de apuño que la administración por intermedio del Secretario General tomo partido y se inclinó por el Sindicato SIPERSOBGOTA. Al manifestar públicamente que esa organización representa los intereses de los funcionarios de la Entidad, y que presentó propuestas serias, y entonces se le cuestionó al Secretario General que si es que SINDEPERBO no es representante de los servidores públicos de la entidad y que la doctora Lizeth Figueredo afirmara o negara si las propuestas de nuestra organización Sindical no fueron serias, o fueron descabelladas o

por cumplir o por tener 40 días de descanso. ESO SEÑOR Personero es discriminatorio. NO hay IGUALDAD.

Tan es marcada esa desigualdad, que mientras estábamos en plena negociación se solicitó a la Mesa Negociadora de la Administración que a la Organización nuestra nos dieran computadores nuevos y la respuesta fue que no había, pero si vemos a ASOPersonerías tiene equipos de cómputos modernos, desconozco los de SIPERSOBOGOTÁ. Los nuestros no sirven, la internet es de vez en cuando, por eso el 20 de abril de 2021 se le solicitó a DTIC, que nos fijara fecha y hora para que los técnicos o ingenieros de esa dependencia nos repotenciara los computadores, nos dijeran por que la línea telefónica no sirve, instalaron un teléfono, pero es de adorno, además que nos cambiaran la impresora y nos diera una menos anticuada, y a hoy señor Personero no hemos tenido respuesta de TIC o del equipo de ingenieros.

Desigualdad marcada que al otro día de la firma de nuestro acuerdo se le solicitó a la Jefe de Comunicaciones que nos suministrara una copia de la foto grupal tomada en ese sitio donde participamos tanto la administración como los negociadores de SINDEPERBO y a hoy no se ha recibido, no entendemos cual es el recelo, cual es la prohibición para suministrar esa foto. Eso es Desigualdad. El señor Personero de Bogotá, se comprometió a revisar este tema, porque las tres organizaciones Sindicales representan a los servidores de la Entidad y no tiene por qué presentarse esa desigualdad.

7. HORAS EXTRAS NIVEL ASISTENCIAL CON FUNCIONES DE CONDUCCION.

Se dejó un documento al señor Personero respecto a este punto relacionado con la igualdad y optimización de recursos. Sin embargo, SINDEPERBO en el día de hoy solicitó cita con la Personera Auxiliar y Secretario General con el fin de que uno de nuestros afiliados que presta ese servicio pueda exponer con detalle este tema. Una vez se lleve a cabo esta reunión se les estará comunicando.

8. SEDE C.A.C.

No se alcanzó a exponer este tema, pero si podemos indicarles a nuestros afiliados que este fue punto de acuerdo en nuestro pliego de solicitudes, donde se requirió a la administración realizar el estudio de conveniencia de mantener o no el C.A.C. cerca de Corferias. Se tiene conocimiento que la entidad ya realizó el estudio y al parecer el C.A.C. será trasladado al edificio ubicado en la Calle 16 número 9-15. Centro de la Ciudad.

9. CANINOS PARA EL SERVICIO DE SEGURIDAD

No se alcanzó a exponer este tema, sin embargo se dejó un documento al Señor Personero en el cual se indicó: *“Coincidimos en la protección y bienestar de los animales”. Y solicitamos seguir “protegiendo los derechos de los animales, pasemos a un mundo más amigable con el medio ambiente y se suspenda el apoyo de los dos caninos para el tema de seguridad.”*

Compañeros y Compañeras si tiene conocimiento y les consta algún irregularidad por parte de sus Jefes o de algún Directivo o se presenta presunto acoso laboral, o si los provisionales o contratistas asignados a sus dependencias no estarían cumpliendo con sus funciones o con el objeto contractual, háganoslo



saber a través del correo sindeperbo@personeriabogota.gov.co, y si desean comunicarnos en forma anónima preferiblemente con todos los soportes, para realizar la gestión ante la Administración.

Agradecemos al Dr. Pinilla y los Directivos por la invitación a la reunión, la excelente disposición para escuchar y atender (en la medida de lo posible) nuestras solicitudes, estamos seguros que, con las propuestas que hicimos mejoraremos las condiciones laborales de todos Ustedes.

Cordialmente,

JUNTA DIRECTIVA SINDEPERBO