



ACTA No. 01

INSTALACIÓN MESA SINDICAL

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA – SINTRAMUNICIPALES Y SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO - SUNET

Fecha: 09 de marzo 2022

Hora de inicio: 8:00 am

Lugar

de

reunión:

https://teams.microsoft.com/join/19:meeting_YTQ1OWYyNjltMDI1ZC00ZGJLWJiZjAtZDE3YTlhMzgyNGYy@thread.v2/0?context=%7B%22Tid%22:%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22,%22Oid%22:%22bea8517f-1b8a-4281-a570-fdeda98eab9e%22%7D

Asistentes:

Comisión negociadora por SUNET

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Isabel Pineda Acero	52.321.424	Negociadora	SI
Ayda Julieth Motoa Floréz	1.030.528.085	Negociadora	SI
Luisa Fernanda Zambrano López	1.015.456.662	Negociadora	SI
Ana María Parra Rodríguez	52.703.962	Negociadora	SI
Yuri Jocksan Lizarazo León	86.072.757	Asesor	SI
Germán García Delgado	79.048.736	Presidente	SI

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Eva Cristina Roso Niño	51.765.515	Asesora – Presidenta	SI
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36.288.824	Negociadora	SI
Mondicza León Lara	39.669.660	Asesora	SI
Nubia Emilce Martínez Cuervo	39.717.908	Negociadora	SI
Carolina González Collazos	52.344.865	Negociadora	SI



Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Laura Marcela Tami Leal	53.907.347	Negociadora/ Principal	SI
Marily Andrea Ballén Gómez	52746..351	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Catalina Zota Bernal	1.032.374.537	Negociadora/ Principal	SI
Natalia Oviedo Meza	52.969.307	Negociadora Suplente	NO
Ana Rocio Murcia Gómez	52.157.768	Negociadora Suplente	NO
Luis Guillermo Flechas Salcedo	80.098.163	Negociadora Suplente	NO

ORDEN DEL DÍA

1. Solicitud Unificación de los pliegos.
2. Presentación negociadores.
3. Horario de negociación.
4. Varios.
5. Compromisos

1. Solicitud unificación de los pliegos

La Secretaría Distrital de la Mujer informa que recibió el 25 de febrero los pliegos del Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado - SUNET y el 28 de febrero los pliegos de SINTRAMUNICIPALES Seccional Bogotá, por lo cual, una vez revisados y dando cumplimiento con lo establecido en el Decreto No. 1072 de 2015, frente a las condiciones y requisitos para la comparecencia sindical a la negociación, se remitió comunicado del 01 de marzo de la presente vigencia, a las dos organizaciones sindicales presentes, solicitando que debido a la pluralidad de las organizaciones se revisara la coordinación para la integración y contar con una unidad de pliegos de integración de las Comisiones Negociadoras y Asesoras.

Por parte de las negociadoras de SINTRAMUNICIPALES se manifiesta que en este momento no se ha unificado el pliego, pero se entiende claramente el deber de unificarlo por las dos organizaciones sindicales. Por lo anterior, las negociadoras indican que se deben concertar unos días para la unificación, pero que si bien el termino corresponde a cinco (5) días, se manifiesta la posibilidad de extenderlos un poco más, teniendo en cuenta que la entidad se encuentra en el desarrollo de las actividades de conmemoración del 8 de marzo, donde se tienen compromisos con otras entidades y con la comunidad.

Una vez revisadas las agendas para iniciar la respectiva unificación entre ambas organizaciones sindicales, se evidencia que se tendría disponibilidad a partir del 23 de marzo. En este sentido, se pone a consideración de la mesa contemplar la unificación en un tiempo más corto, es decir, no dentro de los cinco (5) días, sino realizarlo en tres (3) días, para posteriormente entregarlo a revisión.

Interviene la Directora de Talento Humano indicando que, teniendo en cuenta lo señalado por las negociadoras y la misionalidad de la entidad, efectivamente, se considera que cinco (5) días pueden ser un tiempo muy corto, por lo cual, se solicita a las negociadoras de la mesa se informe en qué fecha se realizaría esta unificación. Los sindicatos proponen realizar la unificación entre el 23 y 25 de marzo, para posteriormente realizar la radicación y empezar en abril con la mesa de negociación.

En este punto solicita la Directora de Talento Humano, se revise la posibilidad de ajustar en un día las fechas propuestas, toda vez que la administración contaría con tres (3) días para la revisión de dicha unificación. No obstante, se sugiere que los pliegos se radiquen el 28 de marzo a primera hora, para que la administración cuente con el tiempo suficiente para revisarlo. Por parte de SUNET y SINTRAMUNICIPALES señalan que se podría radicar el 28 de marzo a primera hora. Por lo que se concluye que la unificación de pliegos a realizarse los días 23, 24 y 25 de marzo, serán radicados el día 28 de marzo.

2. Presentación negociadoras-(es)

La Directora de Talento Humano comunica que el sindicato SUNET informó el nombre de las personas que serían las negociadoras, sin embargo, SINTRAMUNICIPALES no envió la información.

En ese sentido, se expone que SUNET tiene dentro de sus negociadoras a: Isabel Pineda Acero, Ayda Julieth Motoa Flórez, Luisa Fernanda Zambrano López, Ana María Parra Rodríguez, y asesores a: Yuri Jocksan Lizarazo León y Hernán Eduardo Dávila Aguja.

Las-os negociadoras-es que participarán por parte de la entidad son: Laura Marcela Tami Leal – Subsecretaria e Gestión Corporativa, Andrea Catalina Zota Bernal – Jefe de La Oficina Asesora Jurídica, Marily Andrea Ballén Gómez – Directora de Talento Humano y como suplentes: Ana Rocío Murcia Gómez – Directora de Gestión Administrativa y Financiera, Luis Guillermo Flechas Salcedo – Director de Contratación y Natalia Oviedo Meza – Asesora del Despacho.

Así las cosas, se solicita a SINTRAMUNICIPALES indicar por escrito quiénes serán las personas negociadoras dentro de cada una de las mesas sindicales.

3. Horario de negociación

La Directora de Talento Humano propone que los días en los cuales se desarrollarán las mesas de negociación sean los martes y jueves en un horario de 9:00 a.m a 1:00 p.m, a través de la plataforma Teams.

Igualmente, se informan que teniendo en cuenta el número de personas que participarían, tanto de la administración como de las organizaciones, resulta difícil contar con un espacio en el que se puedan reunir presencialmente. Adicionalmente, las personas designadas por la entidad para la negociación tienen a cargo la gestión de otros asuntos relacionados con la entidad, haciendo complejo poder adelantar las negociaciones todo un día de manera presencial, llamando así a la mesa a reconsiderar la propuesta de la presencialidad.

Handwritten signature
3



En ese sentido se propone trabajar de manera virtual inicialmente, y según el avance que se vaya obteniendo frente a los acuerdos, se puede considerar la presencialidad.

En este punto indican las negociadoras de SUNET que la virtualidad implica una serie de dinámicas, que se consideran demasiado complejas dificultando así la comunicación entre todos los miembros de la mesa. Así las cosas, se propone que las mesas se realicen de manera presencial en espacios como por ejemplo en las instalaciones de COMPENSAR.

Seguidamente se considera que de las dos jornadas que se tendrían dispuestas para trabajar en la negociación, una media de esas jornadas de manera presencial en horario de la mañana, pudiendo ser el martes en la mañana o el jueves en la mañana, acordando puntos estratégicos para la presencialidad, dejando otros para la virtualidad y priorizando los que se deban trabajar presencialmente en esa media jornada. A lo anterior se responde las negociadoras de SUNET que se considera más productivo trabajar en la negociación una jornada completa, en las instalaciones de COMPENSAR. En ese sentido se estaría considerando incluso la modalidad mixta manejando la presencialidad y también la virtualidad.

En este punto, interviene la Subsecretaria de Gestión Corporativa presentando la siguiente propuesta: primero manejar la presencialidad los martes o los jueves, según se acuerde, iniciando la jornada a las 7:00 a.m. y culminándola a la 1:00 p.m., considerándose este un espacio amplio para trabajar en conjunto.

Como segundo punto se pone a disposición la sala de juntas que se encuentra ubicada al lado de la Subsecretaria de Gestión Corporativa. Por lo cual, por parte de las negociadoras, de Sintramunicipales se reitera la propuesta de realizarlo en las instalaciones de COMPENSAR.

La Directora de Talento Humano informa que, una vez revisado y evaluado el espacio de encuentro podría ser la sede central, el cual se pueden reunir quince (15) personas, contando con todas las normas de bioseguridad.

Las negociadoras de los sindicatos proponen como espacio una de las casas de igualdad de oportunidades, cercanas al nivel central, como la CIOM de Engativá. Adicionalmente, se pone a consideración revisar la conectividad, teniendo en cuenta que, en las casas de igualdad de oportunidades para las mujeres, permanentemente se tienen inconvenientes con el internet.

La Subsecretaria de Gestión Corporativa, propone en este punto repartir los espacios donde se vayan a realizar las jornadas presenciales, en el sentido de realizar una jornada en la casa de igualdad de oportunidades y a los 8 días siguientes en la sede central, contando con espacios óptimos para realizar estas jornadas.

Las negociadoras de los sindicatos informan estar de acuerdo en turnar los espacios donde se harían las jornadas presenciales, teniendo en cuenta que no se obstaculice la atención de cara a la ciudadanía en las casas de igualdad de oportunidades. En ese sentido, se propone la CIOM de Engativá, por ser una de las más centrales.

Conforme a lo anterior, se establecen las siguientes conclusiones: 1. Las reuniones se harían los martes y

jueves. 2. La jornada presencial serán los martes de 7:00 a.m. a 1:00 p.m. en la sede central de la SDM o en la casa de igualdad y de oportunidades, la cual puede ser la CIOM de Engativá o Teusaquillo. 3. La jornada virtual se realizará el jueves de 8:00 a.m. a 1:00 p.m. por teams.

4. VARIOS

En este punto las negociadoras de los sindicatos solicitan como temas varios el permiso contemplado en el Decreto 160 de 2014, como el permiso para la unificación de pliegos y hacen énfasis en las garantías sindicales, en aras a unificar esos criterios y socializarlo a las jefas inmediatas. Se recalca que, para tener garantías sindicales, es importante se informe a las directivas el tiempo que se estará en negociación. Se solicita se aborde este tema claramente con las direcciones a las que pertenece cada una.

En este punto interviene la Directora de Talento Humano indicando que, con relación a los permisos, se solicita a las dos asociaciones SUNET y SINTRAMUNICIPALES, el envío de las solicitudes de aquellas personas que serán parte de la mesa de negociación con el propósito que la Entidad pueda comunicar oportunamente a través de un oficio, la autorización de esos permisos y así informarles a los jefes inmediatos la relación de las personas que estarán en esta actividad.

Frente al tema de evaluación de desempeño, una vez las jefas tengan copia de esos permisos que cada uno de los miembros de la mesa va a tener, de parte de la Dirección de Talento Humano se les comunicará todo lo referente a la evaluación de desempeño frente a los acuerdos que se pactaron para la presente vigencia. Se aclara dentro del tema de permisos que SUNET si realizó la solicitud de los mismos, no obstante, de SINTRAMUNICIPALES no se recibió requerimiento alguno por lo cual no fueron expedidos en la fecha. Se aclara que el permiso sindical abarca todo el tiempo que se dispondrá para la realización de las negociaciones sindicales.

Se puntualiza que, siempre y cuando se radique a primera hora del 28 de marzo la unificación de los pliegos, se estaría iniciando la negociación el jueves 31 de marzo, es decir que la administración contaría del 28 al 30 de marzo para la revisión del pliego unificado. Así mismo, las negociadoras de las partes sindicales solicitan tener en cuenta los tiempos de Semana Santa ya compensados por las mismas, sin que se afecten los tiempos de negociación.

Por otra parte, intervienen los miembros de SUNET indicando que ya se dio respuesta anticipada al requerimiento que se realiza desde la Dirección de Talento Humano, donde se solicita remitir el nombre de las personas que requerirán del permiso, y que se indica son las mismas que aparecen en el pliego inicialmente presentado. Adicionalmente, se solicita que se deje como fecha de radicación de la unificación de pliegos el día 28, sin establecer la hora.

Interviene la Directora de Talento Humano indicando que la radicación de la unificación del pliego se realice el día 28 de marzo de 8:00 a.m a 12:00 m.

Sumado a lo anterior, se concluye que se van a hacer estos encuentros de negociación dos veces a la semana, los martes de manera presencial en alternancia entre la sede de Engativá y Teusaquillo, principalmente en

gomez
5

Engativá y los jueves de forma virtual de 8:00 a.m. a 1:00 p.m. a través de la plataforma de Teams.

Adicionalmente, se informa que, si el inicio de la mesa empieza el 31 de marzo, y contando los 20 días hábiles, culminaría el 29 de abril de 2022. Frente a la Semana Santa, se propone que el martes 12 de abril no se realice sesión y se compense la semana siguiente ya sea el miércoles o el viernes.

Los miembros de sindicato solicitan que los tres (3) días de semana santa que han sido compensados no se tengan en cuenta en el tiempo de negociación, por lo cual se propone dar el permiso sindical de corrido y que no se programen reuniones internas ni sesiones para esos días compensados.

La Jefa de la Oficina Asesora Jurídica, informa que la norma establece 20 días hábiles para la negociación, por lo cual se propone que los tres (3) días hábiles que cada persona compensó, se disfruten y los suplentes sean los que participen en las mesas de negociación sindicales del 12 y el 19 de abril.

Se concluye en este punto, debido a la solicitud de unificación de los pliegos de solicitudes de los sindicatos y de la confirmación de información de las negociadoras de SINTRAMUNICIPALES, por acuerdo entre las partes la instalación de la mesa de negociación se suspende y se reanuda el 31 de marzo de 2022. En ese sentido se propone que el día 31 de marzo se converse en la mesa sobre el tema de los tres (3) días compensados en Semana Santa, revisando así la viabilidad de la suspensión.

Finalmente, se expone que la instalación de la mesa de negociación queda suspendida y se reanuda el 31 de marzo, solicitando que la radicación de los pliegos se haga el 28 de marzo de 2022.

En ese sentido se da por finalizada esta sesión de la instalación de la mesa de negociación, con los compromisos adquiridos, agradeciendo a cada uno de los miembros por su participación.

5. COMPROMISOS

- Las asociaciones sindicales se comprometen a radicar la unificación de los pliegos el día 28 de marzo de 2022.
- SINTRAMUNICIPALES se compromete a radicar durante el transcurso del día 09 de marzo el escrito donde se relacionen quiénes serán las personas negociadoras dentro de cada una de las mesas sindicales.
- La administración se compromete a informar a las jefas inmediatas los nombres de las negociadoras y asesoras que estarán en ejercicio de la mesa sindical.
- El día 31 de marzo se tratará en la mesa el tema de los tres (3) días compensados en Semana Santa.
- La instalación de la mesa de negociación se reanuda el 31 de marzo de 2022.
- La administración se compromete a revisar con la Dirección de Territorialización la disponibilidad de espacios en la CIOM de Engativá y Teusaquillo.

Finalmente, siendo las 11:35 a.m. se da por terminada la reunión.

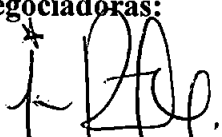
 21/11/2022
12:45
6

En constancia se firma:

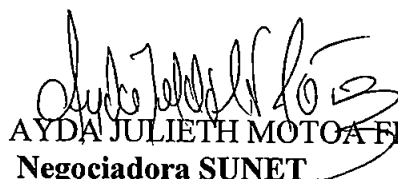
FIRMAN:

Comisión negociadora por SUNET

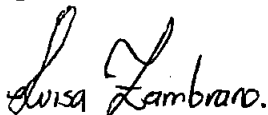
Negociadoras:



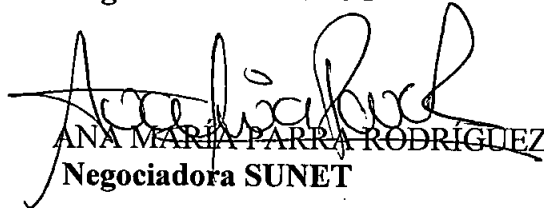
ISABEL PINEDA ACERO
Negociadora SUNET



AYDA JULIETH MOTA FLORÉZ
Negociadora SUNET

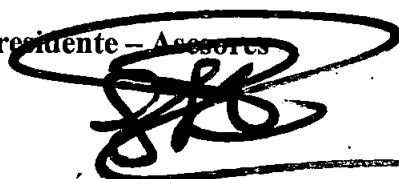


LUISA FERNANDA ZAMBRANO LÓPEZ
Negociadora SUNET

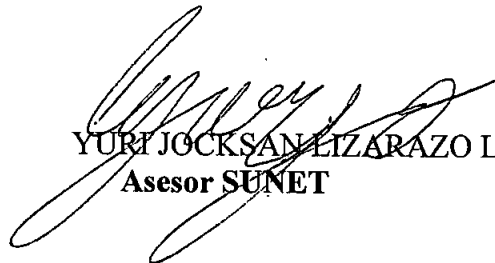


ANA MARÍA PARRA RODRÍGUEZ
Negociadora SUNET

Presidente – Asesores



GERMÁN GARCÍA DELGADO
Presidente Asesor SUNET

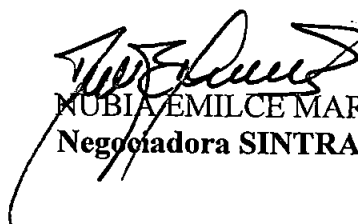


YURI JOCK SANLIZARAZO LEÓN
Asesor SUNET

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES



JEYMI JAZMIN BELTRÁN CORREDOR
Negociadora SINTRAMUNICIPALES



NUBIA EMILCE MARTÍNEZ CUERVO
Negociadora SINTRAMUNICIPALES



Carolina González C.

CAROLINA GONZÁLEZ COLLAZOS
Negociadora SINTRAMUNICIPALES

Presidenta - Asesora

Rozo Niño Encist

EVA CRISTINA ROZO NIÑO
Presidenta - Asesora SINTRAMUNICIPALES

Mondicza León Lara

MONDICZA LEÓN LARA
Asesora SINTRAMUNICIPALES

Comisión negociadora por LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER

Laura Marcela Tami Leal

LAURA MARCELA TAMI LEAL
Negociadora Principal

Marily Andrea Ballén Gómez

MARILY ANDREA BALLÉN GÓMEZ
Negociadora Principal

Andrea Cataliza Zota Bernal

ANDREA CATALIZA ZOTA BERNAL
Negociadora Principal

ACTA No. 02

CONTINUACIÓN INSTALACIÓN MESA SINDICAL

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA –
SINTRAMUNICIPALES Y SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL ESTADO – SUNET.

Fecha: 31 de marzo 2022

Hora de inicio: 2:44 pm

Lugar de reunión:

https://teams.microsoft.com/l/meetupjoin/19:meeting_YTQ1OWYyNjltMDI1ZC00ZGJILWJiZjAtZDE3YTlhMzgyNGYy@thread.v2/0?context=%7B%22Tid%22:%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22,%22Oid%22:%22bea8517f-1b8a-4281-a570-fdeda98eab9e%22%7D

Asistentes:

Comisión negociadora por SUNET:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Isabel Pineda Acero	52.321.424	Negociadora	SI
Ayda Julieth Mota Flórez	1.030.528.085	Negociadora	SI
Luisa Fernanda Zambrano López	1.015.456.662	Negociadora	SI
Ana María Parra Rodríguez	52.703.962	Negociadora	SI
Germán García Delgado	79.048.736	Presidente - Asesor	NO
Yuri Jocksan Lizarazo León	33.480.684	Asesor	SI

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36.288.824	Negociadora	SI
Nubia Emilce Martínez Cuervo	39.717.908	Negociadora	SI
Carolina González Collazos	52.344.865	Negociadora	SI
Eva Cristina Roso Niño	51.765.515	Presidenta - Asesora	SI
Mondicza León Lara	39.669.660	Asesora	SI
Janneth Viviana Fonseca Rodríguez	52.178.638	Asesora	SI

Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Laura Marcela Tami Leal	53.907.347	Negociadora Principal	SI
Andrea Catalina Zota Bernal	1.032.374.537	Negociadora Principal	SI
Marily Andrea Ballén Gómez	52.746.351	Negociadora Principal	SI
Juan Pablo Marín	80.414.123	Asesor	SI
Natalia Oviedo Meza	52.969.307	Negociadora Suplente	NO
Ana Rocío Murcia Gómez	52.157.768	Negociadora Suplente	NO
Luis Guillermo Flechas Salcedo	80.098.163	Negociadora Suplente	NO

Como apoyo técnico se hacen presentes Pamela Quiñonez, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.110.546.751 y Estefanía Insignares Castañeda, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.022.367.150.

ORDEN DEL DÍA:

Propuesta Agenda por parte de la SDMujer:

1. Bienvenida
2. Designación secretaria técnica.
3. Verificación asistencia negociadores y asesores.
- 3.1 Documento soporte de los nombramientos de los negociadores
4. Logística de la mesa de negociación
- 4.1 Cronograma
- 4.2 Temáticas a tratar
- 4.3 Reglas de tiempo por acuerdo propuesto
5. Suspensión mesa sindical en la semana santa

Una vez se termina de proponer la anterior agenda, Julieth Motoa Flórez, interviene y agradece complementar con los siguientes puntos:

1. Lectura del acta anterior y revisión de compromisos
2. Selección de la moderadora de la reunión
3. Revisión de garantías de la negociación
- 3.1 Revisión del cronograma de negociación
- 3.2 Acuerdo sobre la fecha de expedición del acto administrativo con el permiso para negociación sindical
- 3.3 Revisión del cruce de la compensación de semana santa con el cronograma de negociación y alternativas para la coordinación de ambas actividades.
4. Coordinación de temas operativos y logísticos de la mesa de negociación.
- 4.1 Elaboración de actas

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 Nº 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

GA-HO-02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

UTM

- 4.2 Priorización y cronograma de temas
- 4.3 Suministro de información y documentación requerida para la negociación

TM

1. Bienvenida

Saludo por parte de la administración.

2. Lectura del acta anterior y revisión de compromisos

La administración se compromete a crear un drive en el cual se registrarán las actas de las mesas de negociación sindical, con el fin que las organizaciones sindicales puedan hacer la respectiva revisión y/o aportes. La Dirección de Talento Humano se encargará de la elaboración y registro en el drive de las actas, para lo cual comunicará por correo electrónico el cargue a las organizaciones sindicales, quienes internamente delegarán a una persona para hacer la revisión.

Laura Tami explica que en las reuniones presenciales de los martes estará acompañando la negociación una colaboradora de la Subsecretaría de Gestión Corporativa, quien es Pamela Quiñones y para apoyar la elaboración del acta de los jueves, que es virtual, va a estar Estefanía Insignares de la Dirección de Talento Humano, con el fin de realizar la elaboración de las actas. Acto seguido, Janneth Viviana Fonseca manifestó a la administración que las actas sean compartidas en el drive para revisión y dentro del horario laboral.

3. Designación Secretaría Técnica

Para esta reunión se tendrá como moderadora a Luisa Fernanda Zambrano López, quien pertenecen a la organización sindical SUNET.

4. Verificación y asistencia de negociadores, asesores y revisión de garantías de la negociación

Marily Ballén indica que dentro de los soportes que se allegaron por parte de la organización sindical nacional de trabajadores municipales y distritales de Colombia SINTRAMUNICIPALES, comparecieron la unidad de pliegos y la unidad de integración de las dos comisiones negociadoras. Igualmente, se allegó acta de instalación de asamblea nacional de delegados de la organización sindical por parte del presidente y el secretario general realizada el 24 de febrero de 2022, en la cual, dentro del desarrollo del orden del día, aprobaron las comisiones negociadoras para la Secretaría Distrital de la Mujer así:

COMISIÓN NEGOCIADORA:	ASESORAS:
Jeymi Jazmín Beltrán corredor	Janneth Viviana Fonseca Rodríguez
Nubia Emilce Martínez Cuervo	Mondicza León Lara
Carolina González Collazos	Eva Cristina Roso Niño

El sindicato Unitario Nacional de Trabajadores SUNET allegó el acta de instalación de la asamblea nacional de delegadas SUNET en la cual aprobaron las comisiones negociadoras de la Secretaría Distrital de la Mujer en el acta del 31 de enero y 1 de febrero del 2022, estableciendo como negociadoras y asesoras a:

Handwritten signature

COMISIÓN NEGOCIADORA:	ASESORES:
Isabel Pineda Acero Ayda Julieth Motoa Flórez Luisa Fernanda Zambrano López Ana María Parra Rodríguez	Yuri Jocksan Lizarazo León Germán García Delgado

La Secretaría Distrital de la Mujer mediante oficio del 1 de marzo del 2022 designó a las siguientes empleadas como negociadoras:

Laura Marcela Tami Leal – Subsecretaria de Gestión Corporativa - Negociadora Principal
 Andrea Catalina Zota Bernal - Jefa de la Oficina Asesora Jurídica - Negociadora Principal
 Marily Andrea Ballén Gómez - Directora de Talento Humano - Negociadora Principal
 Natalia Oviedo Meza – Negociadora Suplente
 Ana Rocío Murcia Gómez – Negociadora Suplente
 Luis Guillermo Flechas Salcedo – Negociador Suplente

No obstante, se informa a los integrantes de la mesa sindical que, a partir del 18 de abril, la Directora de Talento Humano presentó renuncia al cargo, por lo cual se estará comunicando el nombre de la persona que asumirá el encargo y será la designada como negociadora por parte de la entidad para continuar con la mesa.

5. Revisión de los días, cronograma y la modalidad de los encuentros de negociación

En primera instancia, los sindicatos preguntan a la administración sobre el memorando con fecha del 30/03/2022 y N. de Radicado 3-2022-0001784, a través del cual se le informa a las directivas de la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación y a la Dirección de Eliminación de Violencias Contra las Mujeres y Acceso a la Justicia, que las servidoras públicas relacionadas en el documento participarían de las reuniones de mesa de negociación sindical, las cuales tendrían desarrollo a partir del 31 de marzo y los días martes y jueves de 8 a 12 p.m., cuando aún no existía acuerdo en cuanto al cronograma y tiempos de reunión, así mismo se desconoce el tiempo requerido de preparación como mesa sindical para la negociación.

Las organizaciones sindicales exponen su propuesta de cronograma junto con la propuesta por parte de la administración, una vez se valida la información y se lleva a un acuerdo la propuesta queda así: se establece que una vez se dé inicio a la mesa de negociación las dos (2) siguientes semanas sean presenciales medio día y la tercera y cuarta semana sea presencial tiempo completo.

DÍA	MODALIDAD	HORARIO	LUGAR
MARTES	Presencial	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	CIOM Engativá
JUEVES	Presencial	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	Sede Central
MARTES	Presencial	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	CIOM Engativá
JUEVES	Presencial	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	Sede Central
MARTES	Presencial	8:00 a.m. a 4:00 p.m.	CIOM Engativá
JUEVES	Virtual	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	Microsoft Teams
MARTES	Presencial	8:00 a.m. a 4:00 p.m.	Sede Central
JUEVES	Virtual	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	Microsoft Teams

Respecto al permiso sindical indica Catalina Zota que si en la presente sesión queda instalada la mesa, los permisos se otorgarían a partir del día siguientes a través de la Dirección de Talento Humano, comunicando a cada persona con copia a la jefa inmediata, para contar con todas las garantías de preparación desde el 4 de abril, y advirtiéndole la necesidad que se garanticen los espacios, horarios y demás condiciones para que cada una pueda hacer presencia y participar activamente de los espacios de diálogo, negociación y preparación previa a las sesiones.

6. Suspensión mesa sindical semana santa

Interviene Juan Pablo Marín, explicando el término de la negociación en el cual habla sobre la importancia de tener una solidez jurídica, técnica e institucional que permita tener tranquilidad en estos aspectos. Se expone que el tema específico corresponde a qué hacer y como contar los días sobre los cuales se va a suspender la negociación, por lo cual se aclara que el inicio de la mesa de negociación será el 5 de abril y que a partir de esa fecha se contarán los 20 días.

Seguidamente, se realiza la acotación de que en la instalación pasada se habló de sí se puede suspender la mesa de negociación con ocasión a la semana santa, pero teniendo en cuenta que los términos deben seguir corriendo. En este punto se enfatiza que se deja claro que de ninguna manera se puede iniciar una suspensión de términos. Adicionalmente, la siguiente mesa sería el martes 19 de abril para dar continuidad el 21 de abril, y en consecuencia poder tener la mesa de negociación dentro del término que habla el artículo 2.2.2.4.10 del Decreto No. 1072 de 2015.

Punto seguido se debate el día de permiso de preparación para la mesa de negociación que sería el 4 de abril, donde se dará inicio a la misma el 5 de abril, a lo cual Juan Pablo explica que los 20 días se deben empezar a contar a partir del 5 de abril. Interviene Eva Cristina Roso y aclara que la negociación iniciaría el lunes 4 de abril y la primera reunión se llevaría a cabo el 5 de abril, por lo tanto, los 20 días se deben contar a partir del lunes 4 de abril y la primera etapa terminaría el 9 de mayo.

Juan Pablo Marín aclara que hoy se está continuando con la instalación de la mesa, para poder así iniciar la negociación entre las partes; aclara que su intervención se circunscribe al tema del conteo que ordena la ley de un periodo de tiempo para hacer la negociación, por el cual, se hizo el conteo

447

en un calendario para que de esta manera fuera lo más transparente y claro para todos los presentes. Además, señala que esas son las reglas que proporciona el Decreto No. 1072 de 2015 para hacer la negociación y llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes; insiste qué para el inicio de la negociación es importante que estén sentadas las dos partes debido que, si esto no es así, no hay negociación.

Finalmente, propuso que se expida el oficio que otorgue el permiso para el día 4 abril y que la mesa inicie el día 5 de abril, día en el cual las dos partes se sentarán por temáticas a despejar y proponer lo que corresponda.

Interviene Andrea Catalina Zota, haciendo una precisión como administración respecto a la búsqueda de alternativas frente a la suspensión de los términos de negociación, a lo cual hace énfasis en que el interés es salvaguardar la legalidad del acuerdo, conservando así normas procedimentales de términos y sustanciales que sin duda priman en esta negociación. Se cuestiona en este punto sobre si lo que se suspenderá son los espacios de mesa de negociación y las otras actividades inherentes a la negociación, aclarando que no se puede suspender los términos de negociación que establece el Decreto y que son los 20 días que sin duda siguen corriendo. Manifiesta que esto también impone, que al contar con tres (3) días menos de la negociación, se sea muy rigurosos en los tiempos, y en consecuencia dar después de esa semana de descanso otras alternativas para compensar los espacios que no se pudiesen celebrar pese a que se amplíen las sesiones. Insiste que, para compensar espacios que no se celebraron, la solución no puede ser solamente la prórroga, que implica suspender la sesión y redoblar esfuerzos.

Interviene Yuri Jackson Lizarazo explicando que se habló con los negociadores y manifestaron no estar de acuerdo el concepto emitido por la administración.

Informa que resulta imposible negociar en esos días, teniendo en cuenta que está establecido por bienestar dentro de la normativa interna de la entidad que, esos días se toman como no laborales ya que son días respecto de los cuales se está compensando tiempo, debido que las negociadoras tienen ya como derecho adquirido esos días de descanso en la semana santa, por lo cual trataron de acordar compensar todas el mismo día correspondiente a la misma semana, no pudiéndose hacer esto porque, si bien existen suplentes, no se pueden condicionar a los mismos a que asistan o no dentro de su compensatorio, razón por la cual se intentó acomodar los días compensatorios para la misma semana.

Laura Tami expone que en primera medida se está hablando del artículo 2.2.2.4.10 del Decreto No. 1072 de 2015 en su numeral 4 que indica que la negociación se desarrollara durante un periodo inicial de 20 días hábiles prorrogables de mutuo acuerdo hasta por otros 20 días hábiles, aclarando así que, en primer lugar, esta es una norma de orden público, lo que quiere decir que no permite pacto en contrario. En segundo lugar, manifiesta que el descanso que se piensa compensar en semana santa no es un derecho adquirido, para lo cual expone que la administración se sentó, evaluó y expidió una circular, permitiendo así la compensación para el descanso, lo que quiere decir que una vez se compensó efectivamente se tiene el derecho a salir descansar y ese derecho

mm

está, porque la administración permitió que por tiempo de trabajo se descansen tres (3) días, con ocasión a la semana santa, por lo cual se manifiesta que no hay una persona de la entidad que vaya a firmar un levantamiento de estos términos.

Adicionalmente, aclara que la administración no se encuentra facultada para interrumpir un término de 20 días que está establecido en la ley, por lo cual plantea hacer una suspensión de la mesa como solución. Sumado a lo anterior, se indica que existe un concepto para evitar que se incurran en un incumplimiento legal, y es el concepto No. 596441 del 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública, enfatizando que, si bien es claro que un concepto no es vinculante, resulta positivo tener un concepto que refuerce la postura que tiene la Secretaría Distrital de la Mujer con la autonomía de la que tienen que hacer uso para definir la posibilidad de que todas puedan salir a descansar teniendo en cuenta la claridad de la ley.

Interviene Jeymi Jazmín Beltrán Corredor, dejando claro que lo que está en juego son los tres (3) días, ya que se están contando dentro de los 20 días hábiles que conciernen a la negociación, por lo tanto, de parte de las dos organizaciones sindicales proponen que, en aras de no perder los tres (3) días y poder avanzar, la negociación inicie después de semana santa. Así las cosas, solicitan que la iniciación sea después del 18 de abril para lo cual tendría que haber un comunicado de parte de la administración para que las personas que hacen parte de la mesa sindical tomen la semana de descanso en el primer turno del 11 al 13 de abril en adelante y poder iniciar la mesa el 18 de abril.

Julieth Motoa Flórez hace énfasis en que para no perder esos 3 días, cuya compensación en horas laborales se adelantó desde el 21 de febrero, se propone empezar el 18 de abril, estando las negociadoras en sus funciones habituales en la semana del 4 al 8 de abril y del 11 al 13 de abril tendrían la compensación bajo los términos que mencionaba Jeymi Jazmín Beltrán Corredor, es decir, que todas puedan ser autorizadas para tomar ese tiempo y dejar el inicio de la negociación el 18 de abril y como primer encuentro de la mesa sindical el 19 de abril para dar inicio a las negociaciones.

En este punto Andrea Catalina Zota manifiesta que lo que quedaría pendiente en este espacio es concretar la fecha en la que continuarían con la instalación de la mesa, la cual tendría 3 puntos según la intervención anterior: la primera sería el cumplimiento del artículo 2.2.2.4.10 numeral 3, referente a la designación de los negociadores; el segundo punto sería la clasificación temática y el orden de abordar los temas establecidos en el pliego y por último la solicitud de la información que las negociadoras plantean.

Seguidamente intervienen Laura Marcela Tami confirmando estar de acuerdo con Julieth Motoa Flórez, en el sentido de acordar primero cuando se efectuaría la reunión de nuevo. Así las cosas, y teniendo en cuenta que los encuentros serán los martes y los jueves, manifiesta que se pueden reunir el martes 19 de abril de manera presencial, medio día, de 8:00 am a 1:00 pm en la CIOM Engativá para la reanudación de la mesa sugiriendo empezar la negociación si es posible ese mismo día, y así continuar con la dinámica como ya estaba propuesto. Adicionalmente, cuestiona sobre si

MUA

las negociadoras pueden hacer la solicitud de la documentación de una vez y así llegar el martes 19 de abril a negociar o si dicha solicitud de debe enviar por oficio.

En ese sentido se propuso en siguiente cronograma de fechas:

CRONOGRAMA DE INSTALACIÓN DE MESA DE NEGOCIACIÓN				
FECHA	DÍA	MODALIDAD	HORARIO	LUGAR
09 de marzo	MIÉRCOLES	Virtual	8:00 a.m. a 12:00 m.	Microsoft Teams
31 de marzo	JUEVES	Virtual	2:30 p.m. a 10:00 p.m.	Microsoft Teams
08 de abril	VIERNES	Virtual	8:00 a.m. a 9:30 a.m.	Microsoft Teams
PERÍODO DE NEGOCIACIÓN SINDICAL 2022				
Lunes 18 de abril a viernes 13 de mayo 2022				
CRONOGRAMA DE ENCUENTROS MESA DE NEGOCIACIÓN				
FECHA	DÍA	MODALIDAD	HORARIO	LUGAR
19 de abril	MARTES	Presencial	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	CIOM Engativá
21 de abril	JUEVES	Presencial	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	Sede Central
26 de abril	MARTES	Presencial	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	CIOM Engativá
28 de abril	JUEVES	Presencial	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	Sede Central
03 de mayo	MARTES	Presencial	8:00 a.m. a 4:00 p.m.	CIOM Engativá
05 de mayo	JUEVES	Virtual	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	Microsoft Teams
10 de mayo	MARTES	Presencial	8:00 a.m. a 4:00 p.m.	Sede Central
12 de mayo	JUEVES	Virtual	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	Microsoft Teams

Interviene Marily Ballén indicando que la administración expidió la circular interna donde informan que las personas que tuvieran la voluntad de compensar el tiempo para semana santa, correspondiente a tres (3) días, coordinarían con su jefa inmediata tanto la forma de compensar y el turno a tomar, teniendo en cuenta las dinámicas que al interior de cada dependencia se manejan. Por tal razón en la Dirección de Talento Humano se tiene el registro de los turnos que cada servidora acordó con su jefa inmediata, entre ellos están: Isabel Pineda, Aida Julieth Motoa, Luisa Fernanda Zambrano y Janeth Viviana Fonseca en el primer turno y Jeymi Beltrán, Nubia Martínez y Carolina González, están en el segundo turno. Por lo cual, es importante no obstaculizar los procesos internos de cada una de las dependencias a las cuales pertenecen, para que tengan en cuenta que si se habla de unas fechas ya hay unos turnos establecidos y que permiten respetar la decisión que se coordinó previamente con la jefa inmediata.

Por lo anterior, las personas de las organizaciones sindicales manifiestan no estar de acuerdo y solicitan que la administración coordine con las jefas inmediatas se otorgue el primer turno a todas las negociadoras, para lo cual la administración elevo la consulta a cada una de las jefas permitiendo autorizar este requerimiento logrando así que las tres personas de SINTRAMUNICIPALES salgan en el primer turno siempre y cuando hayan compensado el tiempo requerido. En ese sentido, se iniciaría el permiso sindical a partir del 18 de abril, y se reunirán en la CIOM de Engativá el 19 de abril, media jornada, para reanudar mesa y continuar con los puntos expuestos, se cierra la instalación, si se puede iniciar con la negociación ese mismo día sería ideal. Además, se socializará en espacios como el Comité Directivo, con el fin que tanto

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

GA-10-02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

JM

las directivas como los equipos internos de trabajo tengan precisión y claridad sobre las fechas y los espacios en los cuales se harán las mesas sindicales.

En ese sentido se manifiesta que como no se ha concluido la instalación de la mesa, se hará la precisión con las jefas inmediatas que hoy las negociadoras tuvieron esta sesión y se acordará en la próxima sesión de reinstalación de la mesa las fechas de negociación y demás aspectos relevantes.

Interviene la organización sindical proponiendo que la fecha de cierre sea el 07 o el 08 de abril y que el permiso sindical inicie desde el 18 de abril con el fin que ese día pueda preparar y entrar de lleno en la negociación el 19 de abril.

En este punto se aclara que hacen falta dos cosas, uno terminar la instalación de la mesa, que permitiría prolongar el inicio de la negociación para el 18 de abril, llevándose a acabo el primer encuentro de negociación formal el 19 de abril, siempre y cuando se termine la instalación antes.

Juan Pablo señalando que, revisando el calendario, el viernes 8 de abril se haría la continuación de la instalación de la mesa de negociación sindical, en la cual se tratarán los tres (3) puntos expuestos. Ese mismo día se cerraría la instalación de la mesa. Así mismo, a partir del lunes 18 de abril empieza el permiso sindical y el martes 19 de abril se inicia la negociación.

Finalmente, se establecen como compromisos los siguientes puntos:

- Envío de las actas de las dos (2) primeras sesiones por parte de la administración el 7 de abril de 2022
- Radicación de la solicitud del permiso para el reanude de la instalación de la mesa sindical el 08 de abril.
- La administración deberá realizar la citación del reanude de la mesa sindical a través de la plataforma Teams, la cual es programada para el viernes 8 de abril de 2022 a las 8 a.m.
- Suministro de información y documentación requerida para la negociación

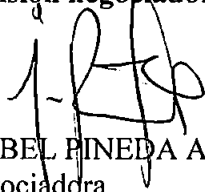
Siendo las 10: 00 p.m. se da por terminada la reunión.

En constancia se firma:

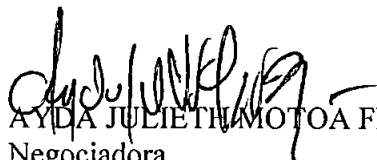
WMA

FIRMAN:

Comisión negociadora por SUNET



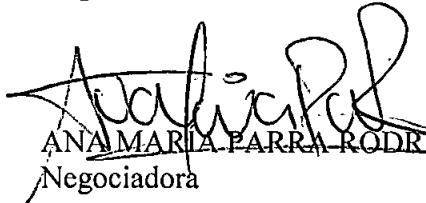
ISABEL PINEDA ACERO
Negociadora



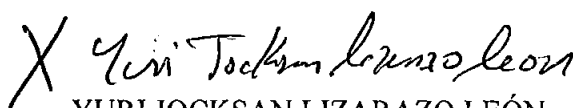
AYDA JULIETH MOTOA FLORÉZ
Negociadora



LUISA FERNANDA ZAMBRANO LÓPEZ
Negociadora



ANA MARÍA PARRA RODRÍGUEZ
Negociadora

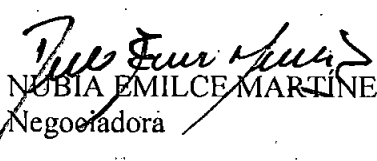


YURI JOCKSAN LIZARAZO LEÓN
Asesor

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES



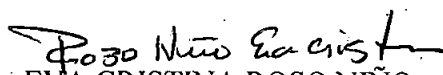
JEYMI JAZMÍN BELTRÁN CORREDOR
Negociadora



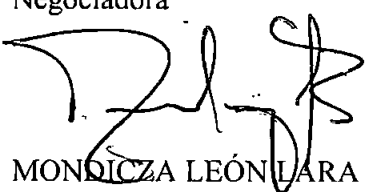
NUBIA EMILCE MARTÍNEZ CUERVO
Negociadora



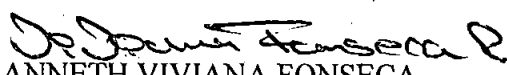
CAROLINA GONZÁLEZ COLLAZOS
Negociadora



EVA CRISTINA ROSO NIÑO
Presidenta - Asesora



MONICZA LEÓN LARA
Asesora

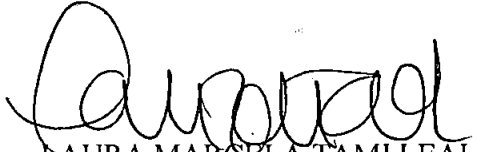


JANNETH VIVIANA FONSECA
RODRÍGUEZ
Asesora



SECRETARÍA DE LA
MUJER

Comisión negociadora por LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER


LAURA MARCELA TAMI LEAL
Negociadora - Principal


ANDREA CATALINA ZOTA BERNAL
Negociadora - Principal


MARILY ANDREA BALLÉN GÓMEZ
Negociadora - Principal


JUAN PABLO MARÍN
Asesor

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N° 69-76
12

Torre 1 (Aire) Piso 9
PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

GA-PQ-02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

ACTA No. 03

INSTALACIÓN MESA SINDICAL

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA –
SINTRAMUNICIPALES Y SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE
TRABAJADORES DEL ESTADO – SUNET.

Fecha: 08 de abril de 2022

Hora de inicio: 8:00 am

Lugar de reunión:

[https://teams.microsoft.com/l/meetup-](https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19:meeting_NjE0NjglZjgtNjVkOS00MmNmLTg0ODYtZDhjOTc0MjVjMjNj@thread.v2/0?context=%7B%22Tid%22:%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22,%22Oid%22:%22bea8517f-1b8a-4281-a570-fdeda98eab9e%22%7D)

[join/19:meeting_NjE0NjglZjgtNjVkOS00MmNmLTg0ODYtZDhjOTc0MjVjMjNj@thread.v2/0?context=%7B%22Tid%22:%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22,%22Oid%22:%22bea8517f-1b8a-4281-a570-fdeda98eab9e%22%7D](https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19:meeting_NjE0NjglZjgtNjVkOS00MmNmLTg0ODYtZDhjOTc0MjVjMjNj@thread.v2/0?context=%7B%22Tid%22:%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22,%22Oid%22:%22bea8517f-1b8a-4281-a570-fdeda98eab9e%22%7D)

Asistentes:

Comisión negociadora por SUNET:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Isabel Pineda Acero	52.321.424	Negociadora	SI
Ayda Julieth Motoa Flórez	1.030.528.085	Negociadora	SI
Luisa Fernanda Zambrano López	1.015.456.662	Negociadora	SI
Ana María Parra Rodríguez	52.703.962	Negociadora	SI
Germán García Delgado	79.048.736	Presidente - Asesor	NO
Yuri Jocksan Lizarazo León	33.480.684	Asesor	SI

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36.288.824	Negociadora	SI
Nubia Emilce Martínez Cuervo	39.717.908	Negociadora	SI
Carolina González Collazos	52.344.865	Negociadora	SI
Eva Cristina Roso Niño	51.765.515	Presidenta - Asesora	SI
Mondicza León Lara	39.669.660	Asesora	SI
Janneth Viviana Fonseca Rodríguez	52.178.638	Asesora	SI

Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Laura Marcela Tamí Leal	53.907.347	Negociadora Principal	SI
Andrea Catalina Zota Bernal	1.032.374.537	Negociadora Principal	SI
Marily Andrea Ballén Gómez	52.746.351	Negociadora Principal	SI
Juan Pablo Marín	80.414.123	Asesor	SI
Natalia Oviedo Meza	52.969.307	Negociadora Suplente	NO
Aná Rocío Murcia Gómez	52.157.768	Negociadora Suplente	NO
Luis Guillermo Flechas Salcedo	80.098.163	Negociadora Suplente	NO

Como apoyo técnico se hacen presentes Pamela Quiñones, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.110.546.751 y Estefanía Insignares Castañeda, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.022.367.150.

ORDEN DEL DÍA:

Propuesta Agenda por parte de la SDM

1. Saludo de bienvenida
2. Revisión actas anteriores
3. Verificación negociadoras y asesoras de la mesa sindical.
4. Metodología de las sesiones
 - 4.1 Temáticas a tratar
 - 4.2 Confirmación cronograma
 - 4.3 Reglas acordadas para las sesiones

Justo después de proponer la anterior agenda, Isabel Pineda, interviene y agradece complementar con los siguientes puntos:

1. Expedición del acto administrativo de descanso compensado para semana santa
2. Expedición del acto administrativo con el permiso para negociación sindical

Una vez consolidado el orden del día, se acordó de la siguiente manera:

UMA

PROPUESTA AGENDA

1. Saludo de bienvenida.
2. Revisión acto administrativo.
3. Revisión actas anteriores / Acuerdo metodología de las actas.
4. Verificación negociadoras y asesoras de la mesa sindical.
5. Metodología de las sesiones.
 - 5.1 Temáticas a tratar.
 - 5.2. Confirmación cronograma.
 - 5.3. Reglas acordadas para las sesiones.

1. Bienvenida

Saludo por parte de la administración.

2. Revisión acto administrativo

Las organizaciones sindicales exponen su preocupación conjunta frente a la expedición del acto administrativo de descanso compensado para semana santa, así:

Isabel Pineda indica la importancia de las dos resoluciones (el acto administrativo de permiso por descanso compensado y el acto administrativo de iniciación de la mesa sindical), teniendo en cuenta que eso implica para ellas hacer un cierre de las actividades con sus equipos comoquiera que se estaba entendiendo que solamente iban a estar cuatro horas, dos días a la semana en el tema de la negociación sindical. Así, solicitó la confirmación de fecha de expedición de dichos actos administrativos.

Julieth Motoa manifestó la inquietud de si se iba a expedir o no acto administrativo que confirmara el permiso de descanso compensado y si efectivamente estaban todas las negociadoras distribuidas en el mismo turno, pues afectaría los términos sobre los que se acordó la sesión anterior teniendo en cuenta el Decreto 160, lo que ha incidido en no poder empalmar o entregar a otra compañera las asignaciones pendientes, y en el mismo sentido, comunicar a los demás integrantes de los diferentes equipos la asignación de tareas mientras las negociadoras se encuentran en la mesa de negociación.

Ana María Parra sugirió tocar el tema de los actos administrativos puesto que causó un impacto negativo en las compañeras y teniendo en cuenta que hace parte de las garantías sindicales para las mesas de negociación, la administración no está cumpliendo con la expedición de los actos administrativos a los que se comprometió.

Eva Roso expresó su molestia por la falta de garantías para el inicio de la negociación sindical y formuló la pregunta directa a la Secretaría: “¿Ustedes quieren negociar el pliego que se presentó por las organizaciones sindicales?”. Lo anterior, al denotar que se había tratado de instalar la mesa, pero no se habían expedido los actos administrativos y se seguían dilatando los mismos temas, resaltando la importancia de saber si las negociadoras contaban o no con el permiso de descanso compensado al día viernes.

Ana María Parra comparte y apoya la posición de Sunet y considera que el ejercicio de las negociaciones colectivas no son conocidas por todo el conglomerado de la Secretaría y es posible que desde el desconocimiento se generen situaciones en las que no se comprenda que la negociación sindical es parte de la jornada laboral y parte de los derechos y garantías de los trabajadores de la Secretaría de la Mujer, por lo que solicitó a la administración generar un diálogo con las directivas de la entidad sobre qué es una negociación sindical y las dinámicas de la misma, sintiendo una falta de respeto no solamente hacia la organización sino hacia las mujeres, en las cuales según la negociadora, se deben construir espacios seguros y aún más en esta Secretaría que tiene como misión hacer que los espacios laborales de las mujeres sean espacios seguros y respetuosos, en donde realmente se les reconozca como como sujetas de derecho.

La Subsecretaria de Gestión Corporativa señaló varios puntos a aclarar: En primer lugar, la disposición y el ánimo negociador con el que cuenta la administración para llevar a feliz término la mesa sindical. En segundo lugar, el momento pedagógico que dirigió en la reunión de directivas de la Entidad, en la que expuso lo que significan las negociaciones sindicales, su alcance, los tiempos y la importancia de permitir ese ejercicio con todas las garantías y los derechos a los que tienen acceso las negociadoras sindicales. En tercer lugar, propuso que la próxima sesión se realice de forma presencial con el fin de entender la intención de la gente, su compromiso y la escucha activa.

En cuarto lugar, realiza la acotación que la Dirección de Talento Humano validó y verificó el cumplimiento de la compensación para el descanso de semana santa por parte del grupo negociador. En este orden de ideas, la administración no encontró necesario expedir un acto administrativo que así lo ordene específicamente, al considerar suficientes los certificados remitidos por las direcciones de Territorialización y de Eliminación de Violencias acerca del cumplimiento de los requisitos para ello; que, a su vez, obedecen a la circular emitida por la Subsecretaría de Gestión Corporativa.

Debido a lo anterior, y con el ánimo de garantizar la igualdad de condiciones a todas las funcionarias y servidoras de la Entidad, la administración se compromete a:

- Gestionar con cada una de las directivas el envío de un correo electrónico que informe a las funcionarias y servidoras, los turnos correspondientes para el descanso compensado, de acuerdo con el cumplimiento de los requisitos exigidos.
- Según los acuerdos establecidos en las actas que preceden esta sesión, las negociadoras solicitarán permiso sindical por el día 18 de abril para la preparación de la mesa. La Subsecretaría de Gestión Corporativa expedirá el acto administrativo correspondiente a la iniciación de la mesa sindical a partir del 19 de abril hasta el 16 de mayo (inicialmente).
- Gestionar con la Dirección de Territorialización el envío del alcance con la corrección de los turnos concedidos a las negociadoras sindicales conforme a los permisos por descanso compensado.

3. Revisión actas anteriores / Acuerdo metodología de las actas

La administración cumplió con el compromiso de la creación del drive en el cual se envió el acta del 09 de marzo de 2022, con el fin que las organizaciones sindicales (mediante su delegada) puedan hacer la respectiva retroalimentación, sin perjuicio que todas las negociadoras y asesoras tengan acceso a la misma. Frente al acta del 31 de marzo de esta anualidad se manifiesta que, debido a la extensión de la sesión, se encuentra en elaboración y será remitida por el mismo medio.

Isabel Pineda explica que el acta No. 1 fue remitida por fuera del horario laboral por lo que no pudo ser revisada para la continuación de la instalación de la mesa sindical.

Dentro del presente punto se establecen como compromisos:

- El acta faltante (esta es, la sesión del 31 de marzo) será enviada la próxima semana, con compromiso de remitir esa y todas las actas de la negociación sindical dentro del horario laboral correspondiente.
- El cargue de las actas en el drive se realizará los martes para revisión (de las actas de martes y jueves de la semana anterior), y los jueves se procede a aprobación y firma.
- El contenido de las actas se refiere a un relato sucinto de los puntos tratados en el orden del día y los compromisos acordados.
- Como insumo de las actas de la negociación se trabajará el archivo de Excel propuesto por las organizaciones sindicales en cada una de las sesiones para llevar control de las propuestas y del acuerdo aprobado.
- Como soporte de las actas debe adjuntarse al drive las presentaciones en PowerPoint expuestas por la administración

4. Verificación negociadoras y asesoras de la mesa sindical

Las partes retoman el punto de verificación de negociadoras y asesoras de la mesa sindical solicitando las evidencias que los designan como negociadores, así pues Marily Ballén retoma este punto, verificando la asistencia de las negociadoras y asesoras de la mesa sindical concorde

OM

a la lista de asistencia, no sin antes modificar la misma de acuerdo con la solicitud allegada mediante el chat de la reunión de Teams por parte de Carolina Gonzales Collazos, quien expresó: *"(...) adicionalmente pongo a consideración la modificación de la lista de asistencia ya que estamos participando como representantes de las necesidades de las y los funcionarias de la entidad y en representación de un Sindicato en particular. De acuerdo a lo anterior, no deberían solicitar cargo y dependencias, siendo que somos representantes con un rol específico de un Sindicato"*. La directora Talento humano envió nuevamente el formato de lista de asistencia que fue completado a satisfacción.

La Subsecretaria de Gestión Corporativa reiteró el anuncio que la directora de Talento Humano presentó renuncia al cargo con efectos a partir del 18 de abril. En este entendido, la Secretaria Distrital de la Mujer mediante oficio del 1 de marzo del 2022 delegó la negociación sindical en cabeza de:

- Subsecretaria de Gestión Corporativa
- Jefa de la Oficina Asesora Jurídica
- Directora de Talento Humano

Por otra parte, no se configuraron modificaciones de la parte sindical a las negociadoras y asesoras designadas en el pliego unificado.

En consecuencia, según el artículo 2.2.2.4.10 numeral 3 del Decreto No. 1072 de 2015, la designación formal de las integrantes de la mesa negociación sindical queda ratificada, así:

4. Verificación negociadoras de la mesa sindical.

SINTRAMUNICIPALES	SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO - SUNET	SDM
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	Isabel Pineda Acero	Laura Marcela Tami Leal
Nubia Emilce Martínez Cuervo	Ayda Julieth Motoa Flórez	Andrea Catalina Zota Bernal
Carolina González Collazos	Luisa Fernanda Zambrano López	Directora de Talento Humano
	Ana María Parra Rodríguez	Ana Rocío Murcia
		Luis Guillermo Flechas
		Natalia Oviedo Meza

Finalmente, las partes aportan en esta sesión la totalidad de los soportes necesarios de la designación como negociadoras y, por tanto, se da por cumplido este requisito fundamental para el inicio de las negociaciones.

5. Metodología de las sesiones

5.1 Temáticas a tratar

La administración propone dividir las sesiones en ejes temáticos con un orden diferente al propuesto en el pliego unificado con el fin de agilizar el análisis de las propuestas y posibles acuerdos en la mesa sindical. Las organizaciones sindicales acceden y aprueban la propuesta presentada.

Por consiguiente, las temáticas a tratar se aprueban en el siguiente orden:

	CAPÍTULOS	Cant
1	CAPÍTULO 01 SEGUIMIENTO ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO 2016, 2018 y 2020	1
2	CAPÍTULO 04 BIENESTAR	21
3	CAPÍTULO 05 GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	16
4	CAPÍTULO 02 POLÍTICA LABORAL	16
5	CAPÍTULO 07 PETICIONES GENERALES	10
6	CAPÍTULO 03 CAPACITACIÓN	8
7	CAPÍTULO 06 INFRAESTRUCTURA	6
8	CAPÍTULO 08 CONDICIONES PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE PARTICIPACIÓN Y ASOCIACIÓN SINDICAL	6
9	CAPÍTULO 09 FAVORABILIDAD Y PROGRESIVIDAD	3
10	CAPÍTULO 10 ACTOS ADMINISTRATIVOS DE EJECUCIÓN	2
	Total	89

5.2 Confirmación cronograma

Las organizaciones sindicales de común acuerdo con la administración, acorde con el acta No. 2 (sesión del 31 de marzo), confirman el cronograma de fechas para la negociación sindical, así:

mm

5.2. Confirmación cronograma

CRONOGRAMA DE INSTALACIÓN DE MESA DE NEGOCIACIÓN				
FECHA	DÍA	MODALIDAD	HORARIO	LUGAR
09 de marzo	MIÉRCOLES	Virtual	8:00 a.m. a 12:00 m.	Microsoft Teams
31 de marzo	JUEVES	Virtual	2:30 p.m. a 10:00 p.m.	Microsoft Teams
08 de abril	VIERNES	Virtual	8:00 a.m. a 12:00 m.	Microsoft Teams
PERMISO SINDICAL - PREPARACIÓN DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN				
Lunes 18 de abril DL 2022				
PERÍODO DE NEGOCIACIÓN SINDICAL 2022				
19 DE ABRIL AL 16 DE MAYO DL 2022				
CRONOGRAMA DE ENCUENTROS MESA DE NEGOCIACIÓN				
FECHA	DÍA	MODALIDAD	HORARIO	LUGAR
19 de abril	MARTES	Presencial	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	CIOM Engativá
21 de abril	JUEVES	Presencial	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	Sede Central
26 de abril	MARTES	Presencial	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	CIOM Engativá
28 de abril	JUEVES	Presencial	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	Sede Central
03 de mayo	MARTES	Presencial	8:00 a.m. a 4:00 p.m.	CIOM Engativá
05 de mayo	JUEVES	Virtual	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	Microsoft Teams
10 de mayo	MARTES	Presencial	8:00 a.m. a 4:00 p.m.	Sede Central
12 de mayo	JUEVES	Virtual	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	Microsoft Teams
16 de mayo	LUNES	Finalización primera fase	Por definir	Por definir

5.3 Reglas acordadas para las sesiones

Con intervención del asesor Juan Pablo Marín, se proponen las siguientes reglas metodológicas para las sesiones:

- Elección de la moderadora: Intervalos por sesión entre una negociadora de la administración y una negociadora de las organizaciones sindicales.
- Intervenciones: En un cálculo matemático, son 46 horas de negociación convenidas en 8 sesiones, por lo que se estiman 30 minutos por intervención por punto a negociar (tiempo de referencia).

Las organizaciones sindicales proponen tener en cuenta el factor cualitativo y no solo el factor matemático del tiempo, lo que implica tiempos de pausa activa, almuerzos, café, etc.

Andrea Catalina Zota propone los siguientes tiempos:

- Jornadas de medio día: Un espacio de 15 minutos de break para llamadas y café, entre otros.
- Jornadas completas: Una hora de almuerzo, 15 minutos de break en la mañana y 15 en la tarde.

Además, Julieth Motoa propone que se tenga un uso razonable del tiempo, responsable y respetuoso de la palabra.

Adicional a estas reglas, Carolina Gonzales plantea la importancia del uso de la plataforma Teams como insumo para las grabaciones de las sesiones así estas se lleven a cabo de forma presencial. Propuesta acogida por la administración.

En línea con la metodología de las sesiones, Julieth Motoa pregunta por otro tipo de garantías en los espacios de negociación presencial, estos son, almuerzo y servicio de cafetería. La administración, con intervención de Andrea Catalina Zota confirma estación de bebidas calientes y frías tanto en la sede central, como en las CIOM.

Por otro lado, Ana maría Parra solicita el acompañamiento de la Ofician Asesora de Comunicaciones, para la toma fotográfica y de una nota del inicio de las sesiones de negociación, así como al finalizar las mismas. Propuesta acogida por la administración y con aporte de divulgación en La Boletina.

Finalmente, se establecen como compromisos externos a la reunión, los siguientes puntos:

- Notificación del acto administrativo correspondiente a la iniciación de la mesa sindical del 19 de abril hasta el 16 de mayo.
- Anexo de presentaciones de PowerPoint como insumo de las actas cargadas en el Drive.
- Envío y/o cargue de los siguientes documentos en Drive, requeridos por la organización sindical:

1. Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaria Distrital de la Mujer para la vigencia 2022
2. Plan Anual de Vacantes.
3. Plan de Previsión de Recursos Humanos.
4. Plan Estratégico de Talento Humano.
5. Plan Institucional de Capacitación
6. Plan de Incentivos Institucionales
7. Plan de Trabajo Anual Plan de Seguridad y Salud en el Puesto de Trabajo.
8. Proyección 2023 en el presupuesto plurianual
9. Las matrices de riesgos

Siendo las 12:38 m se da por instalada formalmente la mesa de negociación sindical 2022, con el siguiente registro fotográfico:

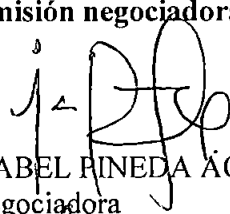


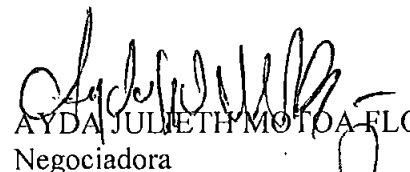
A las 12:41 m se por terminada la reunión.

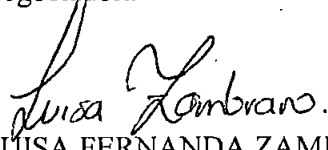
En constancia se firma:

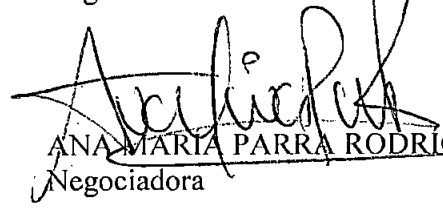
FIRMAN:

Comisión negociadora por SUNET


ISABEL PINEDA ÁCERO
Negociadora


AYDA JULIETH MOTOA FLORÉZ
Negociadora


LUISA FERNANDA ZAMBRANO LÓPEZ
Negociadora


ANA MARIA PARRA RODRIGUEZ
Negociadora

X 
YURI JOCKSAN LIZARAZO LEÓN
Asesor

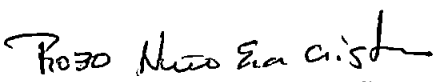
Handwritten mark

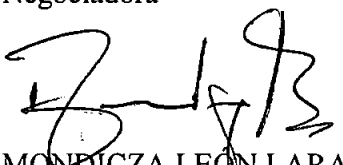
Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES


JEYMI JAZMIN BELTRÁN CORREDOR
Negociadora


NUBIA EMILCE MARTÍNEZ CUERVO
Negociadora


CAROLINA GONZÁLEZ COLLAZOS
Negociadora


EVA CRISTINA ROSO NIÑO
Presidenta - Asesora


MONDICZA LEÓN LARA
Asesora


JANNETH VIVIANA FONSECA
RODRÍGUEZ
Asesora

Comisión negociadora por LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER


LAURA MARCELA TAMI LEAL
Negociadora - Principal


ANDREA CATALINA ZOTA BERNAL
Negociadora - Principal


MARILY ANDREA BALLÉN GÓMEZ
Negociadora - Principal


JUAN PABLO MARÍN
Asesor

ACTA No. 04**MESA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL****SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA –
SINTRAMUNICIPALES Y SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL ESTADO – SUNET.****Fecha:** 19 de abril de 2022**Hora de inicio:** 8:00 am**Lugar de reunión:** CIOM Engativá - Carrera 71B # 52A - 40, Barrio Normandía**Asistentes:****Comisión negociadora por SUNET**

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Isabel Pineda Acero	52.321.424	Negociadora	SI
Ayda Julieth Motoa Flórez	1.030.528.085	Negociadora	SI
Luisa Fernanda Zambrano López	1.015.456.662	Negociadora	SI
Ana-María Parra Rodríguez	52.703.962	Negociadora	SI
Germán García Delgado	79.048.736	Presidente - Asesor	NO
Yuri Jocksan Lizarazo León	33.480.684	Asesor	NO

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36.288.824	Negociadora	SI
Nubia Emilce Martínez Cuervo	39.717.908	Negociadora	SI
Carolina González Collazos	52.344.865	Negociadora	SI
Eva Cristina Roso Niño	51.765.515	Presidenta - Asesora	NO
Mondicza León Lara	39.669.660	Asesora	SI
Janneth Viviana Fonseca Rodríguez	52.178.638	Asesora	SI

dm

Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Laura Marcela Tami Leal	53.907.347	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Catalina Zota Bernal	1.032.374.537	Negociadora/ Principal	SI
Juan Pablo Marín	80.414.123	Asesor	SI
Natalia Oviedo Meza	52.969.307	Negociadora Suplente	NO
Ana Rocío Murcia Gómez	52.157.768	Negociadora Suplente	NO
Luis Guillermo Flechas Salcedo	80.098.163	Negociadora Suplente	NO

Como apoyo técnico se hace presente Pamela Quiñones, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.110.546.751.

ORDEN DEL DÍA:

1. Presentación de los integrantes de la Mesa de negociación
2. Metodología de la sesión
3. Confirmación reglas de actas anteriores
4. Revisión compromisos sesiones previas
5. Orden de temáticas a tratar
6. Negociación sindical

1. Presentación

Cada una de las integrantes de la mesa, se presenta, indica su nombre y pertenencia a la respectiva organización sindical o a la administración Distrital.

2. Metodología de la sesión

En la sesión No.4, les corresponde a las organizaciones sindicales designar moderadora para que dirija los diferentes aspectos de la jornada, por lo que nombran a Janneth Viviana Fonseca (negociadora SINTRAMUNICIPALES) para ejercer la función.

Janneth Viviana Fonseca (negociadora SINTRAMUNICIPALES) propone como cronograma para las intervenciones la duración de 3 minutos por participación. Laura Tami (negociadora SDMujer) propone 5 minutos por mediación teniendo en cuenta la envergadura de los temas. Se llega al consenso de 3 minutos por intervención con posible extensión a 4 si es necesario redondear la idea.

Las organizaciones sindicales exponen su preocupación conjunta frente a la asignación de tareas mediante la plataforma Orfeo, aun cuando ya cuentan con el correspondiente permiso sindical. La Administración, se compromete a gestionar con cada una de las jefas directas la reasignación de las tareas y con mesa de ayuda el bloqueo de la plataforma.

Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET), indica la importancia de contar con un espacio físico alternativo para discusión en caso de controversia para la decisión de algún punto del pliego unificado; a lo que Laura Tami (negociadora SDMujer), responde que el recinto adecuado es el salón auxiliar de la CIOM, disponible para ambas partes de la negociación.

3. Confirmación reglas actas anteriores

Janneth Viviana Fonseca (negociadora SINTRAMUNICIPALES) manifiesta que se recibió el acta del 31 de marzo fuera del horario laboral por lo que no se ha revisado y hace mención del acuerdo respecto del archivo de Excel que se trabajará en las sesiones, y que debe ser aprobado por la administración. Andrea Catalina Zota (negociadora SDMujer), reafirma que el archivo será trabajado en vivo y servirá como insumo para la redacción de las actas que se cargaran en el drive, como control de las propuestas y del acuerdo aprobado. De igual forma, se confirman los tiempos de envío de estas, que son: los martes para revisión y retroalimentación (de las actas de martes y jueves de la semana anterior), y los jueves para aprobación y firma los jueves, propuesta reafirmada por ambas partes.

Laura Tami (negociadora SDMujer), hace un resumen ejecutivo de las actas que se llevan hasta el momento así: El acta No. 1 (9 de marzo), ya está revisada y procede a firmarse. El acta No. 2 (31 de marzo) fue cargada en el drive y está pendiente su revisión por parte de las organizaciones sindicales.

Debido a lo anterior, la administración se compromete a:

- Firma del acta No. 1 impresa, por todas las partes de la negociación.
- El día 20 de abril, envío y cargue en drive del acta No.3 del 08 de abril de 2022.
- El día 26 de abril, envío y cargue en drive de las actas No.4 del 19 de abril y acta No. 5 del 21 de abril.

4. Revisión compromisos sesiones previas

La Subsecretaria de Gestión Corporativa señala el cumplimiento de compromisos externos por parte de la administración, de la siguiente manera:

- Notificación del acto administrativo correspondiente a la iniciación de la mesa sindical (permiso sindical) del 19 de abril hasta el 16 de mayo: **CUMPLIDO**
- Envío y/o cargue de los siguientes documentos en Drive, requeridos por la organización sindical: **CUMPLIDO**

5. Orden de temáticas a tratar

La administración manifiesta que una vez evacuado el capítulo 1 del pliego de negociación sindical, el acuerdo al que se llegó con el cambio de orden de temáticas fue estudiar el capítulo 3 (capacitación). Las organizaciones sindicales señalan que, aunque existió cambio en el orden de

negociación el tema subsiguiente a tratar en el orden es el capítulo 4 (bienestar). Después del debate generado frente al orden de las temáticas, se llega al siguiente acuerdo definitivo:

Punto	CAPÍTULOS	Cant
1	CAPÍTULO 01 SEGUIMIENTO ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO 2016, 2018 y 2020	1
2	CAPÍTULO 04 BIENESTAR	21
3	CAPÍTULO 03 CAPACITACIÓN	8
4	CAPÍTULO 05 GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	16
5	CAPÍTULO 02 POLÍTICA LABORAL	16
6	CAPÍTULO 07 PETICIONES GENERALES	10
7	CAPITULO 06 INFRAESTRUCTURA	6
8	CAPÍTULO 08 CONDICIONES PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE PARTICIPACIÓN Y ASOCIACIÓN SINDICAL	6
9	CAPÍTULO 09 FAVORABILIDAD Y PROGRESIVIDAD	3
10	CAPÍTULO 10 ACTOS ADMINISTRATIVOS DE EJECUCIÓN	2
	Total	89

6. Negociación sindical

Las partes verifican de acuerdo con lo previamente acordado, iniciar por el capítulo 1 del pliego unificado presentado por las organizaciones sindicales, así:

1. CAPITULO 1: SEGUIMIENTO ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO 2016,2018 Y 2020:

- NUMERAL 1

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: Continuar con las reuniones de seguimiento pactadas en el marco del Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito en el 2016, 2018 y 2020 estableciendo un cronograma de reuniones y mecanismos de seguimiento y cumplimiento, entre la Secretaría Distrital de la Mujer y las Organizaciones sindicales negociadoras para ese momento.

Manifiestan las organizaciones sindicales que las reuniones de seguimiento de los pliegos se venían trabajando trimestralmente. De acuerdo con lo anterior, proponen reuniones de seguimiento cada dos meses con fundamento en la ligereza con que se están tratando los temas y porque muchos ítems siguen quedando en el aire, toda vez que los mismos se están presentando de manera cuantitativa y estadística por parte de la Dirección de Talento Humano, más no con un estudio detallado de los puntos negociados en los últimos años. Además, solicitan que la administración informe con precisión, adjuntando la evidencia de los puntos cumplidos, en los que se han avanzado y los que no. En este sentido, proponen como cronograma el inicio del seguimiento un mes calendario después de terminadas las negociaciones actuales.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: Señala la Subsecretaria de Gestión Corporativa que el seguimiento de las negociaciones es tan importante como la negociación en sí. En ese entendido, la administración está de acuerdo en que las reuniones se hagan en un periodo de tiempo bimensual. Así las cosas, y con fundamento en la unidad de materia, se tiene qué:

1. Se mantiene la reunión semestral del acuerdo anterior, para hacer seguimiento en la reunión ya establecida, eso sí, de una manera mucho más propositiva y detallada, con compromiso de asistir a la misma para tener conocimiento de causa en el seguimiento. Juan Pablo Marín, asesor, resalta que las reuniones de seguimiento de esta mesa actual comenzarán 30 días después de la terminación de la negociación en curso; la jornada a la que se comprometió asistir Laura Tami (negociadora SDMujer), pertenece al seguimiento específico del acuerdo 2020.

C. ACUERDO FINAL: La administración se compromete a hacer el seguimiento de los Acuerdos Colectivos de Trabajo suscritos en el 2016, 2018 y 2020 con una periodicidad bimensual, garantizando que el proceso sea de carácter propositivo y detallado, socializando las evidencias de la implementación y acción frente a los compromisos adquiridos.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: La primera jornada se realizará el 25 de abril de 2022 sobre el acuerdo 2020, y al mes siguiente de finalizar la mesa de negociación 2022 se realizará el mapeo de los acuerdos correspondientes a 2016 y 2018.

RESPONSABLES: La Administración a través de la Dirección de Talento Humano, quien convocará a las partes sindicales que suscribieron los acuerdos de 2016, 2018 y 2020.

2. CAPITULO 4: BIENESTAR

NUMERAL 1

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La Administración dará participación a la parte sindical en la concertación de la Política de Estímulos e Incentivos de las(os) servidoras(es) de la Entidad.

Las organizaciones sindicales señalan que es una dificultad para las servidoras y servidores de Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, el horario en que se desarrollan las actividades del plan bienestar, esto es, 5-5:30 p.m., teniendo en cuenta que trabajan presencialmente lo que impide su participación, ya que al inicio de dichas actividades, están en el transporte público de regreso a sus hogares. De esto se desprende que cada actividad genera una encuesta que no se enlaza con la encuesta que se hace en diciembre, por lo que los resultados de la estadística no reflejan los números del año. Así las cosas, solicitan participación y espacio para generar propuestas en el diagnóstico del plan de bienestar desde las fases primigenias, así como en la ejecución y seguimiento. Aclaran que es la fase consultiva la que falta robustecer en el diagnóstico con el fin de propender por un mayor impacto a todas las compañeras. Aunado a lo anterior, proponen que las actividades sean programadas con dos semanas de antelación y en horario de la tarde pero que no coincida con la culminación de la jornada laboral.

DTM

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La administración se permite aclarar que, aunque la formulación del plan de bienestar recae en la Dirección de Talento Humano la aprobación y seguimiento del mismo corresponde a la comisión de personal, por lo que es de carácter legal la representación electa de las y los trabajadores que no se pueden desconocer. De esta manera, las organizaciones sindicales pueden hacer llegar sus observaciones y sugerencias de manera previa a la formulación del plan, pero la participación y seguimiento corresponde únicamente a la comisión de personal. En este sentido, se pronunció la Ley 909 de 2004 que hace referencia a la comisión de personal y sus funciones, por lo cual es la instancia que tiene además representación de las trabajadoras y en consecuencia no puede establecerse una instancia diferente. Ahora, la propuesta se centra además en que las organizaciones sindicales puedan fungir como invitadas en una sesión para que expongan sus ideas y sugerencias referentes, que se tendrán en cuenta no solo para el plan de bienestar si no para las encuestas realizadas en el año como fuentes de información que mejoren las actividades ofrecidas al personal. En consonancia frente a la propuesta del pliego unificado se ratifica que es potestad de la administración la formulación del plan de bienestar, por lo que no puede darse acuerdo frente a este punto.

C. CONTRAPROPUESTA ORGANIZACIONES SINDICALES: Lo que quieren las organizaciones no es desconocer la comisión de personal, sino que se reconozca que existen otras organizaciones que hacen parte de la Secretaría Distrital de la Mujer y que pueden participar en la formulación del plan de bienestar, más no ser un órgano consultivo, es decir participar con voz, pero sin voto.

D. ACUERDO FINAL: La administración invitará a través de la Dirección de Talento Humano a la parte sindical a una sesión de la comisión de personal en la fase de formulación de la política de bienestar social e incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer, con el fin de exponer sus sugerencias.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022 – 2023.

RESPONSABLES: La Administración a través de la Dirección de Talento Humano.

- **NUMERAL 2:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La Administración se compromete con la parte sindical, a la firma del presente acuerdo, a realizar actividades de bienestar, capacitación y/o integración, y entrega de incentivos a las(os) servidoras(es), en el marco del día internacional de los Derechos de las Mujeres (8 de marzo), día internacional de Acción para la Salud de las Mujeres (28 de mayo), Día Nacional del Servidor(a) Público(a) (27 de junio), Día Internacional por la Eliminación de la violencia contra las Mujeres (25 noviembre), entre otras. Lo anterior mediante la asignación anual de recursos para dichas actividades, para lo cual expedirá los actos administrativos a los que haya lugar en un plazo de sesenta (60) días calendario.

Frente a esta propuesta, indican las organizaciones sindicales que, conforme a las fechas señaladas en el plan de bienestar, “¿Cómo van a conmemorarse estas fechas?”. Lo que busca la propuesta es que las actividades sean de bienestar, capacitación y/o entrega de incentivos que sean alusivos a esas fechas y que signifiquen algo al interior de la Secretaría para las compañeras y compañeros, no solamente que sea una celebración de puertas para fuera, como se sintió el 8M, toda vez que resultó más un ejercicio de rendición de cuentas que una conmemoración de lucha histórica de la cual hace parte esta Secretaría. Ahora bien, consideran importante resaltar el trabajo hecho por la Administración el 28 de mayo, con un fondo distinto (que es el fin último del punto a negociar), este fue, el entendimiento de la charla que hizo el médico ponente, en la cual hubo bienestar, capacitación y formación para todas y todos en la Secretaría y que se complementó con la entrega de un kit previo a la charla. Lo que se persigue con la conmemoración es, el entendimiento interno de las luchas, el sentido de pertenencia hacia nuestra propia lucha como Secretaría Distrital de la Mujer, lo que implica una acción de bienestar. Proponen, además incluir las siguientes fechas: 28 de junio, 22 de julio, 1 de mayo, 19 de octubre.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La administración continuará conmemorando las fechas emblemáticas: Día Internacional De Los Derechos De Las Mujeres (8 De Marzo), Día Internacional para la Eliminación de las Violencias Contra las Mujeres (25 De Noviembre) e incluirá el 28 de mayo (Día Internacional De Acción Por La Salud De Las Mujeres) y 27 de junio (Día Nacional Del-A Servidora Pública) a través del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.

C. ACUERDO FINAL: La Administración continuará conmemorando las fechas emblemáticas: Día Internacional de los Derechos de las Mujeres (8 de marzo), Día Internacional para la Eliminación de las Violencias contra las Mujeres (25 de noviembre), Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres (28 de mayo) y se incluirá el 27 de junio el Día Nacional de la(el) Servidora Pública a través del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad, aportando al cumplimiento del objetivo del Plan, garantizando que las mismas se realicen en espacios diferentes a los dirigidos a la comunidad.

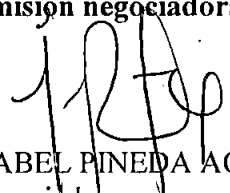
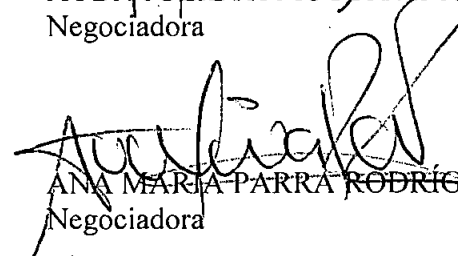
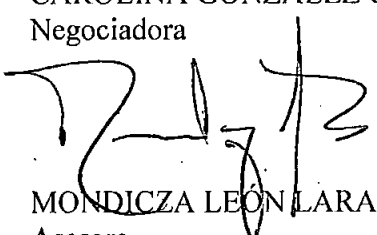
TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: De conformidad con lo establecido en el plan de bienestar social e incentivos de la entidad 2022 y la incorporación del 27 de junio en la vigencia 2023.

RESPONSABLES: La Administración a través de la Dirección de Talento Humano.

A la 1:00 p.m. se da por terminada la reunión.

En constancia se firma:

DM

FIRMAN:**Comisión negociadora por SUNET**
ISABEL PINEDA ACERO
Negociadora
AYDA JULIETH MOTA FLORÉZ
Negociadora
LUISA FERNANDA ZAMBRANO LÓPEZ
Negociadora
ANA MARÍA PARRA RODRÍGUEZ
Negociadora**Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES**
JEYMI JAZMÍN BELTRÁN CORREDOR
Negociadora
NUBIA EMILCE MARTÍNEZ CUERVO
Negociadora
CAROLINA GONZÁLEZ COLLAZOS
Negociadora
JANNETH VIVIANA FONSECA
RODRÍGUEZ
Asesora
MONDICZA LEÓN LARA
Asesora

Luis

Comisión negociadora por LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER


LAURA MARCELA TAMI LEAL
Negociadora - Principal


ANDREA CATALINA ZOTA BERNAL
Negociadora - Principal


JUAN PABLO MARÍN
Asesor

ACTA No. 05**MESA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL****SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA –
SINTRAMUNICIPALES Y SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL ESTADO – SUNET.****Fecha:** 21 de abril de 2022**Hora de inicio:** 8:00 am**Lugar de reunión:** Presencial - Sede Central Secretaria Distrital de la Mujer**Asistentes:****Comisión negociadora por SUNET**

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Isabel Pineda Acero	52.321.424	Negociadora	SI
Ayda Julieth Motoa Flórez	1.030.528.085	Negociadora	SI
Luisa Fernanda Zambrano López	1.015.456.662	Negociadora	SI
Ana María Parra Rodríguez	52.703.962	Negociadora	NO
Germán García Delgado	79.048.736	Presidente - Asesor	NO
Yuri Jocksan Lizarazo León	33.480.684	Asesor	SI

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36.288.824	Negociadora	SI
Nubia Emilce Martínez Cuervo	39.717.908	Negociadora	SI
Carolina González Collazos	52.344.865	Negociadora	SI
Eva Cristina Roso Niño	51.765.515	Presidenta - Asesora	NO
Mondicza León Lara	39.669.660	Asesora	SI
Janneth Viviana Fonseca Rodríguez	52.178.638	Asesora	SI

AM

Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Laura Marcela Tami Leal	53.907.347	Negociadora Principal	SI
Andrea Catalina Zota Bernal	1.032.374.537	Negociadora Principal	SI
Andrea Milena Parada	1.098.670.735	Negociadora Principal	SI
Juan Pablo Marín	80.414.123	Asesor	SI
Natalia Oviedo Meza	52.969.307	Negociadora Suplente	NO
Ana Rocío Murcia Gómez	52.157.768	Negociadora Suplente	NO
Luis Guillermo Flechas Salcedo	80.098.163	Negociadora Suplente	NO

Como apoyo técnico se hace presente Estefanía Insignares Castañeda, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.022.367.150.

ORDEN DEL DÍA:

- Saludo de bienvenida
- Designación de la moderadora (SDMujer)
- Revisión actas anteriores
- Compromisos:
 - Provisión de parqueaderos
 - Cargue del Acta No. 3 en el Drive compartido
- Temáticas objeto de negociación:
 - Bienestar

1. Saludo de Bienvenida

Andrea Milena Parada Ortiz, da un saludo de bienvenida a las y los presentes en la mesa de negociación sindical, poniendo de presente que a partir del 20 de abril del presente año se encuentra como Encargada de la Dirección de Talento Humano.

2. Designación de la moderadora (SDMujer)

En esta sesión, le corresponde a la administración designar moderadora para que dirija los diferentes aspectos de la jornada, por lo que nombran a Andrea Milena Parada Ortiz (negociadora SDMujer) para ejercer la función.

Se aclara que, conforme a lo acordado, cada intervención será de 3 minutos con posible extensión a 4 si es necesario redondear la idea.

3. Revisión actas anteriores

Andrea Milena Parada (negociadora SDMujer), hace un resumen ejecutivo de las actas que se llevan hasta el momento así:

Acta No. 1 – Instalación mesa sindical realizada el 9 de marzo de 2022: Inicio recolección de firmas en físico.

Acta No. 2 – Instalación mesa sindical realizada el 31 de marzo de 2022: Pendiente de revisión por parte de los sindicatos.

Acta No. 3 - Instalación mesa sindical realizada el 8 de abril de 2022: Cargada en el drive para revisión el día 20/04/2022

Acta No. 4 – Instalación mesa sindical realizada el 19 de abril de 2022: Será cargada en el drive para revisión el día 26 de abril de 2022.

4. Compromisos

La Subsecretaria de Gestión Corporativa señala el cumplimiento de compromisos externos por parte de la administración, de la siguiente manera:

- Provisión de parqueaderos: CUMPLIDO
- Cargue del Acta No. 3 en el Drive compartido: CUMPLIDO

5. Temáticas objeto de negociación

La administración manifiesta que propone que se trabajen 3 puntos del pliego en el orden en que se venían revisando, y si el tiempo da, alcanzar a ver un cuarto punto. Los sindicatos manifiestan estar de acuerdo. En ese sentido se proponen, conforme al orden establecido, tratar los siguientes temas:

4.1 Bienestar

3. La ADMINISTRACIÓN realizará el estudio de viabilidad para la implementación de una ruta de transporte para las(os) servidoras(es) de la Entidad, con seis (6) puntos zonales previamente concertados.

4. La ADMINISTRACIÓN se compromete a garantizar el servicio de transporte a las(os) servidoras(es) de la Bogotá urbana y rural. De otro modo, la entidad reconocerá los costos económicos y en tiempo, generando estrategias para mitigar los riesgos de todo tipo.

5. La ADMINISTRACIÓN se compromete a garantizar la existencia de Salas de Bienestar en las diferentes sedes de la entidad.

En ese sentido, las partes verifican de acuerdo con lo previamente acordado, iniciar esta sesión de negociación con el numeral 3 del capítulo 4 del pliego unificado presentado por las organizaciones sindicales, así:

DM

6. Negociación sindical

Las partes verifican de acuerdo con lo previamente acordado, continuar con el punto 3 del capítulo 4 del pliego unificado presentado por las organizaciones sindicales, así:

1. CAPITULO 4: BIENESTAR

- NUMERAL 3

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN realizará el estudio de viabilidad para la implementación de una ruta de transporte para las(os) servidoras(es) de la Entidad, con seis (6) puntos zonales previamente concertados.

Las organizaciones sindicales exponen en este punto que lo que se solicita es que, en pro al fortalecimiento de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, y en beneficio de todas las servidoras y servidores públicos que deben movilizarse entre los caos e inseguridades que se presentan en la ciudad, se realice un estudio de viabilidad en el cual se analicen todos los factores que implica la movilización diaria en la ciudad de las servidoras y servidores de la entidad, teniendo en cuenta como factores principales el colapso en el transporte de la ciudad, las distancias en la movilización y los factores de inseguridad que rodean a las mujeres. En este punto, ponen de presente que se revise como se ha manejado este tema de transporte de servidoras y servidores en otras entidades que ya lo han implementado.

Conforme a lo anterior, la administración manifiesta que, aproximadamente hace dos semanas se realizó la contratación de todo lo que corresponde al parque automotor de la Entidad, exponiendo así, que los vehículos de la entidad se encuentran en óptimas condiciones de movilización y que adicionalmente se está estructurando todo el proceso de prestación del servicio de transporte, proponiendo así que el acuerdo de este punto se pueda dar a través de la implementación y utilización adecuada de todo lo que comprende el parque automotor de la entidad, junto con la prestación del servicio de transporte que facilite la realización de jornadas territoriales de las servidoras y servidores que así lo requieran,

Intervienen las organizaciones sindicales poniendo de presente que no se debe confundir este punto 3 con el siguiente, ya que son dos cosas diferentes. Exponen que con relación a este punto 3, debe tenerse en cuenta el desplazamiento que a muchos puntos de la ciudad deben hacer las servidoras y servidores que por el cumplimiento de sus funciones así lo requieran, acordándose con anterioridad hacer un plan, que no se concretó por parte de la administración, pensando una estrategia a partir de lo que ya han implementado otras entidades frente a los puntos de movilización de la ciudad y la distribución que se tiene al interior de la entidad, para que hayan unas rutas que a determinada hora puedan pasar por vías principales y allí las personas que lo requieran puedan acordar encontrarse en un punto en dos horarios y así poder hacer uso de esta ruta. Se hace énfasis que lo que se solicita en este punto es mirar la viabilidad, pensado desde la

WA

alcaldesa o la directiva que este, toda vez que es algo que los funcionarios y funcionarias de Bogotá necesitan, precisamente cumpliendo uno de los objetivos de desarrollo sostenible.

Isabel interviene solicitando que se analice y se tenga en cuenta que la Secretaría Distrital de la Mujer debe destinar también una serie de parqueaderos para las funcionarias y funcionarios en la sede central. Adicionalmente, especifica que a lo que se hace mención en este punto es a facilitar un mecanismo para la llegada y salida de laborar, aclarando que no se pretende un servicio puerta a puerta, pero sí una ruta que conecte puntos estratégicos de la ciudad.

Seguidamente Julieth Motoa señala que también resulta importante tener conocimiento de los resultados de ese estudio de viabilidad que conforme a acuerdos pactados en años anteriores ya se tuvo que haber adelantado, teniendo en cuenta que se está hablando sobre un acuerdo previo y en ese sentido se debe saber que paso ahí y que resultados arrojó.

En este punto, la administración interviene puntualizando que el acuerdo que se tiene suscrito y publicado en régimen legal respecto al acuerdo de 2020, es el 81 que establece: La administración continuara suministrando el servicio de transporte para efectos del desarrollo de actividades teniendo en cuenta los recursos destinados por los diferentes proyectos para estos efectos, adicional a lo anterior la administración realizara en el segundo semestre de 2020 la revisión de formas y alternativas para continuar prestando el servicio de transporte de manera oportuna y efectiva.

Ese compromiso se estableció a partir de las siguientes peticiones del Pliego: Petición: Numeral 5.11 del pliego de SINTRAMUNIPALES: la administración se compromete a implementar rutas de transporte para servidoras y servidores de la SDMujer y garantizar el servicio de transporte para el cumplimiento de las diferentes funciones y obligaciones de los y las trabajadoras de la entidad, evaluar en cada una de las direcciones las necesidades de transporte y tener en cuenta la propuesta de valores de transporte dentro de la gestión del presupuesto 2020 y 2021 partiendo de un diagnostico real de las necesidades de la entidad. La otra solicitud relacionada era: Numeral 3.9 de SINTRADISTRITALES: La administración en el 2020 y 2021 garantizara el servicio de transporte de las trabajadoras y trabajadores que tengan que desplazarse para el cumplimiento de sus funciones tales como: recorridos en las diferentes localidades, jornadas de justicia de género, ferias de servicios, asistencia técnica por fuera de la entidad entre otras.

Así las cosas, señala la administración que antes de analizar el punto presentando en la sesión y proponer un compromiso como administración, resulta importante dejar esa claridad de lo señalado por las organizaciones sindicales, toda vez que en el acuerdo de 2020 no quedo establecido el estudio de viabilidad, no estando así frente a ningún incumplimiento del acuerdo por que el acuerdo que quedó establecido fue otro.

Conforme a lo anterior y después de que las organizaciones sindicales validaran la información indicada por la administración, se indica que efectivamente en el acuerdo de 2020 no quedó puntualmente lo correspondiente al estudio de viabilidad toda vez que, si se plasmó en el Excel trabajado en ese momento en las mesas de negociación, pero no quedó reflejado en el acuerdo y adicionalmente en ese momento se juntaron puntos que tuvieran temáticas similares.

DM

Finalmente, se enfatiza que lo solicitado en este punto corresponde a que la administración haga un estudio de viabilidad que implique mirar experiencias de otros sectores, como lo han hecho, de que ruta a que ruta, como lo interconectan y demás.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La administración se permite presentar el contexto con el que se cuenta en este momento, indicando, por ejemplo, que una ruta no puede ser en principio financiada por un proyecto de inversión, porque son gastos de funcionamiento, existiendo actualmente en la entidad una dinámica de austeridad presupuestal, razón por la cual se propone lo siguiente:

La administración podría realizar un autodiagnóstico, que implicaría, teniendo en cuenta que la solicitud habla de seis (6) puntos zonales, la administración no sabe que dinámicas de movilidad y que necesidades o esquemas de movilidad se requieren actualmente, poniendo de presente además que actualmente se están manejando esquemas mixtos de presencialidad y no presencialidad con la alternancia. En ese sentido resulta muy difícil en este momento hacer un autodiagnóstico que se piense como un esquema de transporte sostenido frente al requerimiento de una ruta, porque los esquemas de movilidad que actualmente se están teniendo no son los que de manera permanente tenemos en el tiempo, en ese sentido hacer ese autodiagnóstico en el 2022 no nos va a dar cuenta de las necesidades reales de los y las funcionarias.

En ese sentido se sugiere hacer un autodiagnóstico en el 2023, ya con dinámicas de movilidad establecidas. Un autodiagnóstico definido como un instrumento interno que permita: establecer las necesidades de transporte, la ruta, los horarios, las dinámicas, los esquemas y demás; segundo que dé cuenta de que existe la necesidad de una alternativa de transporte y que alternativas de transporte serían; tercero, ver experiencias de otros sectores, de como lo han implementado, que esquemas tienen definidos; cuarto, también ver el tema presupuestal. Se debe tener en cuenta que una apuesta importante de la entidad ha sido el teletrabajo, haciendo más complejo establecer en este año un estudio de viabilidad.

Se enfatiza en que lo que se podría hacer es un autodiagnóstico en el 2023 que permita evidenciar las necesidades de transporte de los y las funcionarias de la Entidad, que se realizaría al interior de la entidad, a partir de la Dirección de Talento Humano y otras dependencias de la Entidad con la participación de los y las funcionarias en el diligenciamiento del instrumento que se diseñe para tal fin. Lo anterior, teniendo en cuenta que la administración no cuenta con recursos para solventar un estudio de viabilidad, para contar con una consultoría o un apoyo externo para este tema.

C. CONTRAPROPUESTA ORGANIZACIONES SINDICALES: Las organizaciones sindicales piden a la administración que se les muestre cuales van a ser los instrumentos diagnósticos, las formas como se va a hacer esa consulta y conocer los resultados de ellos.

Adicionalmente, indican que es importante que se realice el estudio teniendo en cuenta la experiencia de la secretaria de movilidad, quienes pueden apoyar el estudio y socializar el mismo previo a la implementación de las rutas.

Se aclara que, desde casa de igualdad de oportunidades no se puede manejar la figura de teletrabajo, ni trabajo desde casa, ni la alternancia. En ese sentido se indica que se ha venido estando 100% presencial desde mayo de 2021.

Interviene Julieth Motoa, solicitando que antes de rotar el instrumento a través del cual se vaya a hacer el respectivo autodiagnóstico, el mismo se pueda conocer para así fortalecerlo y tener presente factores tales como los gastos que acarrea por ejemplo movilizarse en carro particular en conjunto con los factores de riesgo y seguridad.

D. ACUERDO FINAL: La administración se compromete a realizar un auto diagnóstico in house frente a esquemas de movilidad que permita evidenciar necesidades reales de transporte de los y las funcionarias de la entidad, el cual se realizará para el 2023, evidenciando las necesidades, estrategias alternativas, experiencias de otros sectores y el presupuesto. El instrumento de auto diagnóstico y sus resultados serán oportunamente socializados con la parte sindical.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2023.

RESPONSABLES: La administración a través de la Dirección de Talento Humano y la Dirección Administrativa y Financiera.

- **NUMERAL 4:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN a la firma del presente acuerdo se compromete en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario a garantizar el servicio de transporte a las(os) servidoras(es) de la Bogotá urbana y rural, que hagan parte de todas las Direcciones y tengan que desplazarse para el cumplimiento de sus funciones, tales como: recorridos en las diferentes localidades, jornadas de justicia de género, ferias de servicios, asistencia técnica por fuera de la entidad, entre otras.

De otro modo, la entidad reconocerá los costos económicos y en tiempo, generando estrategias para mitigar los riesgos de todo tipo asociados a los traslados por los propios medios dentro de la ciudad de Bogotá con fines laborales, mediante estímulos o incentivos establecidos en el Plan Integral de Movilidad Institucional.

Frente a este punto, las organizaciones sindicales realizan unos cuestionamientos relacionados con el contrato de transporte suscrito en años anteriores, solicitando así que respecto del último se indique con cuantos conductores se contaba, a lo que la administración responde que se trataban de dos contratos que tenían 5 vehículos.

Adicionalmente, citan la circular 0015 de 2021, que habla sobre algunos lineamientos del parque automotor de la secretaria, el cual no deja claridad sobre algunos puntos, por lo cual se solicita que se actualice y que para estos contratos haya un lineamiento para quienes asuman la ejecución de los mismos, ya que hay pocos instrumentos que den claridad de cómo se aplican los mecanismos

7/11

relacionados en dichos lineamientos, para evitar así que por ejemplo dependa del conductos que reglas se tienen o del auxiliar de turno.

Adicionalmente, se solicita que los servicios de transporte se garanticen en aras a evitar cancelaciones a última hora, sin brindar alguna alternativa de desplazamiento o movilización que apacigüe los gastos económicos en los que deban incurrir las servidoras y servidores de la Entidad. En ese sentido se solicitan se expidan lineamientos más claros sobre el funcionamiento no solo para los conductores sino para quienes solicitan y autorizan el servicio.

Isabel Pineda interviene solicitando se priorice el transporte institucional por temas de seguridad, debiéndose priorizar no solo el transporte de elementos o de jornadas continuas sino también los temas de seguridad, lo que implica llegar a algunos sectores de la ciudad, teniendo en cuenta que mucho de los sectores donde las compañeras de territorio se movilizan son de alto riesgo, acarreado así costos y gastos adicionales para la movilización que son asumidos por las servidoras y los servidores de la entidad propiamente en cumplimiento de sus funciones. Se pone de presente en este punto que el acuerdo de 2018 quedo establecido si se podía generalizar los lineamientos que en materia de transporte tenia establecido la Dirección de Derechos y Diseño de Políticas.

Seguidamente interviene Mondicza León, enfatizando que lo que se está pidiendo es que se garanticen los derechos del desarrollo de las funciones de los y las trabajadoras. Se eleva la consulta de si en la SDMujer no hay una oficina de sistemas para quienes manejan el área, previamente tengan listo el escenario y que sea solo el personal el que tenga que llegar directamente al punto, sin tener que exponerse tanto como se hace cuando se movilizan con equipos o material de trabajo. Responde aquí Carolina González indicando que las casas de igualdad internamente gestionan la sacada de los equipos para poder ir a hacer las actividades en territorios; hay un protocolo establecido para ello, especificando que el riesgo está en la movilización que a otras sedes deba hacerse de dichos equipos.

Interviene Laura Tami, resaltando lo correspondiente a todo lo que estructura el parque automotor de la SDMujer e indicando que la entidad, por acuerdo de gestión, tiene acuerdos de servicios, resultando así importante sacar los lineamientos teniendo en cuenta los mismos. Así las cosas, se sugiere, en conjunto con Ana Rocío Murcia – Directora Administrativa y Financiera, hacer los lineamientos ceñidos a lo adjudicado con el acuerdo de servicio y con lo establecido en el acuerdo marco.

Se precisa que los vehículos si están 24-7, conforme a las necesidades de la Dirección de Eliminación de Violencias y de los Hospitales.

Laura Tami propone aquí continuar con la prestación del servicio de transporte terrestre automotor especial de acuerdo con la necesidad de la SDMujer, teniéndose que garantizar siempre desde las diferentes áreas la disposición de recursos para ese parque automotor, y la expedición de los lineamientos generales de acuerdo al Acuerdo Marco que tenemos suscrito.

Se hace la precisión de que ese contrato justamente lo que quiere es intentar mejorar las condiciones en las que se presta el servicio, para que el mismo sea de manera permanente en las mejores condiciones posibles para quienes lo prestan, también para que los equipos que deban movilizarse se movilicen en las mejores condiciones de seguridad. En ese sentido, cada una de las áreas que contribuyó a la bolsa de este contrato tuvo presente que la entidad tiene una necesidad global, razón por la cual todas aportaron en aras a responder a dicha necesidad. Por lo anterior, la propuesta es continuar, porque es algo que ya se está haciendo en este momento, garantizando este esquema de transporte con los vehículos propios de la entidad, que son cuatro

Intervienen las organizaciones sindicales, precisando que también resulta importante la expedición de los lineamientos en aras a propender por la seguridad de los servidores y servidoras y de los bienes que se movilicen.

Carolina González indica que los conductores de los vehículos también deben tener un protocolo, que implique una disposición con enfoque de género, de derechos y diferencial, teniendo en cuenta que algunas veces ellos no han cumplido eso. Julieth Motoa interviene sumándole a la indicación de los enfoques referenciados anteriormente, el enfoque territorial, toda vez que la entidad está en deuda de implementar de manera real un enfoque territorial.

La administración interviene dejando claridad que los lineamientos se deben realizar sobre el uso del servicio y no pueden exceder lo establecido en el contrato ya firmado y que se encuentra en ejecución con el operador del transporte. Se pueden establecer unos mínimos sobre pautas a tener en cuenta cuando se brinda la atención a las mujeres, teniendo en cuenta los horarios de llegada, de salida, de desplazamiento en conjunto con la supervisión del contrato para que este les indique al operador contratado ciertos parámetros a tener en cuenta como por ejemplo no dejar a las personas tan tarde en la sede central, pero no a partir de los enfoques porque esto excede lo contratado bajo los criterios del acuerdo marco y el contrato como tal. No se puede a través de unos lineamientos modificar las condiciones contratadas. Se puntualiza que la finalidad de los lineamientos es que la manera en que la entidad tramita el servicio, se haga promoviendo las mejores condiciones para que quienes son transportadas, sean transportadas de manera más digna, en mejores condiciones.

Las organizaciones sindicales dejar presente que, si existe un vacío en la prestación del servicio al interior de la entidad, que pasa en todas las direcciones que tiene a cargo la SDMujer, respecto a la regulación de las conductas de algunos conductores en contratos tales como seguridad, aseo y cafetería y transporte, que no ha permitido que se mejore el servicio y que sea puedan construir unos lineamientos bajo los tres enfoques relacionados. Se enfatiza en que, si bien ya existe un contrato, con unos puntos pactados en concreto, esto no debería ser impedimento para requerir un buen trato por ejemplo de quienes prestan el servicio.

La Subsecretaria de Gestión Corporativa deja claro que los lineamientos serán expedidos y dirigidos hacia las directivas, para que sean ellas quienes manifiesten la necesidad y el enfoque territorial necesario, y que a través de la supervisión del contrato de transporte se puedan establecer unos

2011

TMM

lineamientos contractuales para que ello se materialice, socializando con el respectivo contratista los mismos.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La administración continuará suministrando la prestación del servicio de transporte terrestre automotor de acuerdo con las necesidades de la SDMujer para el cumplimiento de su misión y el desarrollo de sus funciones, teniendo en cuenta los recursos destinados por los diferentes proyectos para estos efectos.

C. ACUERDO FINAL: La administración continuará suministrando la prestación del servicio de transporte terrestre automotor de acuerdo con las necesidades de la SDMujer para el cumplimiento de su misión y el desarrollo de sus funciones, teniendo en cuenta los recursos destinados por los diferentes proyectos de inversión para estos efectos. La Administración emitirá y socializará los lineamientos para la adecuada gestión y solicitud del servicio.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022.

RESPONSABLES: La Administración a través de la Dirección Administrativa y Financiera (en el marco de la supervisión contractual) y las áreas responsables en ordenar el servicio en condiciones de calidad, oportunidad y seguridad con enfoque territorial.

- **NUMERAL 5:**

D. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN se compromete a garantizar la existencia de Salas de Bienestar en las diferentes sedes de la entidad (Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, Casas Refugio, Casa de Todas, entre otras).

Frente a este punto, las organizaciones sindicales manifiestan que, revisados los acuerdos 2018 y 2020, encontraron que en los mismos se habló de unas salas de bienestar en el nivel central solamente. En ese sentido, la petición que se realiza en el pliego de condiciones presentado este año es que se puedan tener estas salas de bienestar en los diferentes puntos de atención de la Secretaría Distrital de la Mujer, centrándose en dos estrategias importantes trabajadas desde la misionalidad de la secretaria y son la estrategia socio jurídica y la estrategia psicosocial. Se expone que las profesionales que trabajan en la misionalidad de la entidad manejan mujeres víctimas de violencia, lo que hace que sea diferente el quehacer de estos equipos a quizás otras entidades que no manejen esta atención de los usuarios.

Exponen, que al trabajar con ellas y sentir esa empatía con lo que están viviendo y pasando, ellas también sacan a relucir esa parte humana, como mujeres y como profesionales. Ese trabajo y acompañamiento realizado es muy fuerte, lo cual genera a las servidoras una alta carga de estrés.

En ese sentido se expone que esta petición la realizan más desde la parte humana que profesional, indicando que necesitan un espacio de respiro, donde cuando la mujer víctima sale y deja a la servidora recargada emocionalmente no sea el espacio de trabajo el lugar de respiro. En ese sentido

se solicita mirar la posibilidad de que, en esos espacios de atención a la ciudadanía, las servidoras de la entidad puedan tener un espacio también para ellas, para respirar, para salir un momento del puesto de trabajo y tener un escenario armónico, donde puedan descansar un poco por el bienestar mental.

Seguidamente, manifiestan las negociadoras sindicales que solicitan también saber que ha pasado con la sala de bienestar que se programó instalar en la sede central. Adicionalmente indican que la sala que están solicitando tener, corresponde a un espacio fuera de la oficina donde se puedan retirar y tener una conversación con sus demás compañeras de temas diferente, que ese espacio este decorado de manera distinta, para que puedan recargar la energía necesaria para continuar cumpliendo con sus labores.

Carolina González interviene señalando que anteriormente, la SDMujer a través de la Dirección de Talento Humano había creado unos espacios como la sala de bienestar ubicada en sede central y que corresponde a un lugar donde incluso hay juegos, elementos y espacio donde se podía ingresar y desconectarse un poco, especialmente en la hora de almuerzo. Se indica que esa sala ya no existe y que resulta necesario recobrarla y poder disponer en las casas de igualdad de un espacio así.

Luisa Zambrano hace alusión al acuerdo 17 del 2018, donde se acordó establecer el manual para la sala de bienestar, donde se indicaba su entrega con los elementos adquiridos por la entidad y completando dicha dotación con elementos donados por organizaciones sindicales, así como realizar jornadas entre la organización sindical y la administración para el reconocimiento del espacio de sala de bienestar por parte de las servidoras y servidores de la Entidad. La administración establecería un manual para el uso de la sala de bienestar y su tiempo de implementación era el 30 de septiembre de 2018, lo cual no se realizó; para el 2020 nuevamente se evidencian solicitudes relacionadas con la sala de bienestar.

Se indica que lo que se solicita es que este espacio, como el de sala de bienestar de la sede central, pueda ser pensado para otros espacios como conductores y casas de igualdad en las diferentes estrategias de Territorialización.

Nubia Emilce Martínez, realiza la precisión de que en su discurso hizo alusión a las servidoras que trabajan con la estrategia socio jurídica y la estrategia psicosocial, pero que no obstante no significa que deba reducirse solo a ellas sino a todos los roles que tienen una importancia relevante frente a la atención a la ciudadanía

En este punto interviene Andrea Parada en nombre de la administración, indicando que respecto a la sala de bienestar, el espacio esta, se dispuso, se trabajó en el manual el cual ya está estructurado, pero no disponible, y se presentó una contingencia que fue la pandemia lo que alteró muchas cosas en la funcionalidad de espacios físicos, ya que se estaba manejando más el trabajo en casa y la alternancia, por lo cual el espacio como tal no estaba teniendo en uso que debería tener, ya que el personal no estaba viniendo a la sede, por lo cual su uso no se veía en la práctica.

7/11

Interviene Isabel Pineda haciendo énfasis en el caso de las abogadas, psicólogas y referentas que tienen de frente la atención a las mujeres, lo que genera toda una carga emocional, sumado a casos que llegan y que son mucho más complejos, sin existir un espacio para que ellas puedan descargar toda esa afectación emocional. Lo anterior está generando una necesidad urgente de implementar un espacio físico para estas casas de igual y casas de refugio.

Janneth Viviana Fonseca pone de presente adicionalmente el beneficio que redundaría en el clima laboral, porque se convierte en un espacio también para encontrarse como equipo, para salir de esas dinámicas institucionales que responden a la misionalidad y generar un poco de estreches en esos vínculos que, por el desarrollo de cada una de las funciones de las servidoras, tienen espacios de encuentro muy reducidos

En este punto interviene Laura Tami, resaltando lo que ha implicado ubicar las instalaciones físicas de las casas de igualdad, la cantidad de requisitos de todo tipo que esto ha implicado, legales, mínimos técnicos de construcción, de seguridad, instalaciones sanitarias, instalaciones eléctricas, disponibilidad de servicios públicos, entre otros aspectos requeridos, incluyendo una norma de austeridad del gasto que establece hasta donde pueden operar y como pueden operar. En ese sentido, cada vez que se encuentra un espacio donde pueda instalarse una casa, que cumpla con todos los requisitos exigidos, es como encontrar una perla para poder operar en las diferentes localidades de la ciudad. En ese sentido, en este momento hay 16 CIOM en Bogotá, con contratos con una vigencia establecida y con el cumplimiento de todos los requisitos requeridos, por lo que sería muy difícil en este momento como administración decir y asumir que en este momento se van a instalar las salas requeridas, cuando ya se tienen los inmuebles contratados y resulta difícil encontrar estos espacios en cumplimiento de lo requerido.

En ese sentido, manifiesta la Subsecretaria de Gestión Corporativa, que, en razón a las necesidades planteadas por las organizaciones sindicales, la contrapropuesta sería que la administración pudiera hacer una evaluación individualizada de las CIOM que tenemos, y poder identificar en cuales se podría tener un espacio como el solicitado. Este análisis una a una sería importante hacerlo porque hay casas que tienen espacios que se pueden adaptar sin que se afecte la prestación del servicio a la ciudadanía y en otras muy seguramente no hay esas condiciones para poder establecer un espacio por que se afecta la prestación del servicio.

Manifiestan aquí las negociadoras que resulta esencial habilitar nuevamente la sala de bienestar de nivel central teniendo en cuenta que progresivamente se ha ido retornando a la presencialidad, toda vez que en este momento no está cumpliendo la funcionalidad prevista, y así mismo socializarlo ya que muchas personas no conocen de la existencia de este espacio. Adicionalmente, se indica que si bien existen casas de igualdad que no cuentan con el espacio suficiente, también hay unos espacios muy grandes donde de pronto se puede utilizar mobiliario que se tenga en la sede central, como divisiones, vidrios y demás para adecuar así el espacio requerido. Como respuesta a lo anterior, indica Catalina Zota que existe un inconveniente, ya que los inmuebles de la entidad no son propios de la secretaria, sino que funcionan a través de contratos de arrendamiento y por ende no se pueden realizar modificaciones, alteraciones, intervenciones a las

W4

sedes. En ese sentido se indica que en el análisis que se haga de cada una de las casas se pueden establecer estrategias, para determinar si es funcional para lo que se busca con ese espacio de respiro y mirar que alternativas hay.

Se solicita por parte de las organizaciones sindicales que no solo se realice ese análisis, sino que se ponga en operación mínimo 5 en la vigencia 2022-2023, para materializar ese análisis.

Interviene en este punto Juan Pablo Marín, indicando que al análisis precisamente nos arroja el resultado para poder saber que se puede hacer, en ese sentido habría que esperar el resultado del análisis para poder establecer en que casas se podría poner en operación esos espacios.

Con relación a lo indicado por las organizaciones sindicales, Catalina Zota interviene manifestando que las sedes tienen como premisa fundamental la atención a la ciudadanía y cada sede tiene una dinámica diferente, ósea no hay horarios fijos que permitan definir el tiempo en el que se puede hacer uso de los espacios temporales propuestos. Adicionalmente, reitera que no podemos establecer como una meta de instalación de espacios, es decir primero uno, después 3, etc., porque no se sabe objetivamente las condiciones de cada una de las sedes sumado a la importancia que tiene para la entidad salvaguardar los contratos que tenemos suscrito actualmente, porque es muy difícil conseguir un inmueble que cumpla con los requisitos exigidos.

Acto seguido toma la palabra Andrea Parada indicando que resulta importante poner en contexto de algunas estrategias que desde la Dirección de Talento Humano se han tratado de implementar u fortalecer para apoyar estos problemas de contención emocional para las servidoras, cuya prioridad ha sido espacialmente orientar a las personas que tienen atención directa con la ciudadanía. Son unas estrategias que de alguna manera se han estado implementando, como por ejemplo se tiene un tema con COMPENSAR, donde ellos realizan un acompañamiento con profesionales del área de psicología, se solicita por medio de un formato esa atención para las servidoras. Dicha estrategia se denomina primeros auxilios psicológicos. Se enfatiza que el Departamento Administrativo del Servicio Civil cuenta también con una atención, que en este caso puede ser aplicada para todos y todas, incluyendo contratistas. Esto como estrategias que pueden ser utilizadas como inmediatez a las necesidades puestas sobre la mesa.

Finalmente, la administración aclara que la sala de bienestar de sede central se encuentra habilitada y con la dotación requerida. Se establece como compromiso de la administración dar apertura a la sala de bienestar, que por motivo de contingencia se encuentra cerrada.

E. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La administración se compromete a realizar un análisis para establecer en cuales de los inmuebles en los que actualmente funcionan las casas de igualdad de oportunidades para las mujeres es posible establecer un espacio de bienestar.

F. ACUERDO FINAL: La administración se compromete a realizar un análisis para establecer en cuales de los inmuebles en los que operan actualmente las Casas de Igualdad de Oportunidades



para las Mujeres y Casa de Todas, es viable establecer un espacio de bienestar, y a implementarlo con la dotación correspondiente en los casos donde sea viable.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: 1. Realización de análisis de viabilidad de los espacios de bienestar durante el último trimestre de 2022. 2. Implementación de los espacios de Bienestar en vigencia 2023.

RESPONSABLES: Dir. Administrativa y Financiera, Dir. Territorialización Derechos y Participación, Dir. Enfoque Diferencial.

A la 1:02 p.m. se da por terminada la reunión.

En constancia se firma:

FIRMAN:

Comisión negociadora por SUNET


ISABEL PINEDA ACERO
Negociadora


AYDA JULIETH MOTOA FLORÉZ
Negociadora


LUISA FERNANDA ZAMBRANO LÓPEZ
Negociadora


YURI JOCKSAN LIZARAZO LEÓN.
Asesor

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES



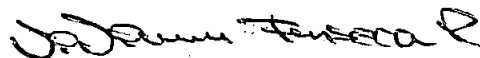
JEYMI JAZMIN BELTRAN CORREDOR
Negociadora



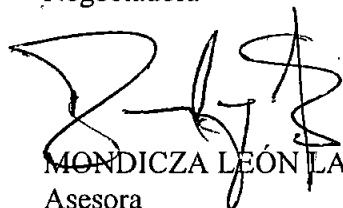
NUBIA EMILCE MARTÍNEZ CUERVO
Negociadora



CAROLINA GONZÁLEZ COLLAZOS
Negociadora



JANNETH VIVIANA FONSECA
RODRÍGUEZ
Asesora



MONDICZA LEÓN LARA
Asesora

Comisión negociadora por LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER



LAURA MARCELA TAMI LEAL
Negociadora - Principal



ANDREA CATALINA ZOTA BERNAL
Negociadora - Principal



ANDREA MILENA PARADA
Negociadora - Principal



JUAN PABLO MARÍN
Asesor

ACTA No. 06**MESA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL****SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA –
SINTRAMUNICIPALES Y SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL ESTADO – SUNET.****Fecha:** 26 de abril de 2022**Hora de inicio:** 8:00 am**Lugar de reunión:** CIOM Engativá - Carrera 71B # 52A - 40, Barrio Normandía**Asistentes:****Comisión negociadora por SUNET**

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Isabel Pineda Acero	52.321.424	Negociadora	SI
Ayda Julieth Motoa Flórez	1.030.528.085	Negociadora	SI
Luisa Fernanda Zambrano López	1.015.456.662	Negociadora	SI
Ana María Parra Rodríguez	52.703.962	Negociadora	SI
Germán García Delgado	79.048.736	Presidente - Asesor	NO
Yuri Jocksan Lizarazo León	33.480.684	Asesor	SI

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36.288.824	Negociadora	SI
Nubia Emilce Martínez Cuervo	39.717.908	Negociadora	SI
Carolina González Collazos	52.344.865	Negociadora	SI
Eva Cristina Roso Niño	51.765.515	Presidenta - Asesora	NO
Mondicza León Lara	39.669.660	Asesora	SI
Janneth Viviana Fonseca Rodríguez	52.178.638	Asesora	SI

JM

Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Laura Marcela Tami Leal	53.907.347	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Catalina Zota Bernal	1.032.374.537	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Milena Parada	1.098.670.735	Negociadora/ Principal	SI
Juan Pablo Marín	80.414.123	Asesor	SI
Natalia Oviedo Meza	52.969.307	Negociadora Suplente	NO
Ana Rocío Murcia Gómez	52.157.768	Negociadora Suplente	NO
Luís Guillermo Flechas Salcedo	80.098.163	Negociadora Suplente	NO

Como apoyo técnico se hace presente Pamela Quiñones, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.110.546.751.

ORDEN DEL DÍA:

1. Bienvenida
2. Designación moderadora
3. Intervenciones
4. Revisión actas anteriores
5. Negociación sindical
6. Temas varios

1. Bienvenida

La Subsecretaria de Gestión Corporativa da la bienvenida a la sesión de negociación sindical presencial en la CIOM Engativá.

2. Designación de la moderadora

En la sesión No.6, les corresponde a las organizaciones sindicales designar moderadora para que dirija los diferentes aspectos de la jornada, por lo que nombran a Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET) para ejercer la función.

3. Intervenciones

Andrea Catalina Zota (negociadora SDMujer) propone como cronograma para las intervenciones la duración de 3 minutos rigurosos por participación, dejándole saber al interlocutor cuando falte un minuto para finalizar la intervención, con el fin de dar cierre a la idea.

W

4. Revisión actas anteriores

Frente a las actas de las sesiones previas y la evidencia de la negociación, las organizaciones sindicales mencionan una serie de observaciones de forma para que la administración tome en cuenta. Debido a lo anterior, la administración se compromete a:

- Modificación del orden de firma en las actas, incluyendo las cédulas y la calidad de negociadora / asesora
- Cambio de nombre en los archivos digitales de actas, presentaciones y videos con fecha.
- Acceso a los videos para los correos electrónicos que no pertenecen a la SDMujer.

5. Negociación sindical

Las partes continúan la negociación del capítulo 4 del pliego unificado presentado por las organizaciones sindicales, así:

1. CAPITULO 4: BIENESTAR
- NUMERAL 6

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La Administración se compromete a incentivar mediante tiempo compensado y a reconocer la vocería y representación de las(os) servidoras(es) de nivel técnico y profesional de la entidad, en los casos en los que sean invitadas(os) por parte de otros entes territoriales o sector privado para dar a conocer en estos espacios las buenas prácticas evidenciadas en el quehacer institucional, en el marco de la formulación, implementación y seguimiento de las Políticas Públicas que lidera la Secretaría Distrital de la Mujer: Mujeres y Equidad de Género y Actividades Sexuales Pagadas.

Las organizaciones sindicales señalan que la propuesta va encaminada a las invitaciones individuales que les hacen a las funcionarias para dictar y/o asistir a conferencias y talleres de orden nacional e internacional al contar con la aplicación por parte de la Entidad del decreto 648 de 2017 artículo 2.2.5.5.25 –comisión de servicios- de forma objetiva y sin afectación al trabajo directo. Esto, para no acudir a las figuras de licencias no remuneradas o solicitud de vacaciones con el fin de asistir a dichos eventos. Ahora, expresa Julieth Motoa Flórez (negociadora SUNET), que el tener la posibilidad de participar en estos espacios es un fortalecimiento para las competencias comportamentales de aprendizaje continuo del Decreto 815 de 2018, lo que genera un crecimiento profesional constante de las compañeras. Manifiestan además que las solicitudes de las comisiones de servicios por esta causa son esporádicas y esencialmente para fechas emblemáticas.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración se compromete a tramitar permisos, comisiones y licencias en el marco que establece el Decreto 648 de 2017 y normatividad complementaria, según los criterios allí establecidos.

17/11

La administración desde la Dirección de Talento Humano brinda un apoyo a las jefas de cada una de las dependencias de la Secretaría más no interviene en las decisiones del grupo de trabajo directo de la persona que solicita un permiso. Andrea Catalina Zota (negociadora SDMujer) establece que es potestad de la secretaria la designación de quien, cuando y como se delega la vocería en escenarios externos que representen a la entidad. En este espacio de negociación la administración se compromete a tramitar los permisos, licencias y comisiones de servicios según lo señalado en el Decreto 648 de 2017, comoquiera que se trata de un análisis caso a caso enmarcándola dentro de la situación administrativa correspondiente, junto con criterios institucionales y cumplimiento de requisitos legales. En el mismo sentido, no pueden las negociadoras establecer criterios adicionales o diferentes a los de la Ley.

C. CONTRAPROPUESTA ORGANIZACIONES SINDICALES: La Administración se compromete a tramitar permisos, comisiones y licencias en el marco que establece el Decreto 648 de 2017 y normatividad complementaria, según los criterios allí establecidos, fomentando la participación equitativa y oportuna de las funcionarias de la entidad sin importar su nivel jerárquico.

D. ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a tramitar las solicitudes de permisos, comisiones y licencias de las(os) funcionarias(os) de la entidad sin importar su nivel jerárquico, en el marco que establece el Decreto 648 de 2017 y normatividad complementaria.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Permanente. Vigencias 2022 y 2023

RESPONSABLES: Jefas inmediatas y la Dirección de Talento Humano

- **NUMERAL 7:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La Administración se compromete a unificar el horario de trabajo de las(os) servidoras(es) de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres con el horario del Nivel Central y entidades del Distrito Capital (Decreto 842 de 2018 y resolución 364 del 25 de septiembre de 2019), garantizando la atención continua e ininterrumpida de la prestación de los servicios y/o flexibilizar de acuerdo con las condiciones de seguridad y del territorio, para lo cual expedirá los actos administrativos a los que haya lugar en un plazo de sesenta (60) días calendario.

Frente a esta propuesta, indican las organizaciones sindicales como primer punto el de dar respuesta a la problemática de la ineficiencia de la administración pública frente al Conpes 03 de 2019 en cuanto a la falta de articulación interinstitucional entre las entidades, empezando por la estandarización del horario, por ejemplo: las casas de igualdad de oportunidades con las casas de justicia y comisarías de familia. Como segundo punto es que ya se han hecho modificaciones al horario de trabajo en algunas CIOMS, lo que puede servir como antecedente del cambio que puede aplicarse para fortalecer la atención a la ciudadanía. Además, se evidencia envío de comunicaciones y citaciones a reuniones desde las 7 am lo que tácitamente implica que el horario

WMA

laboral si puede ser modificado, generando uniformidad en las acciones tanto de tiempos de bienestar como de compensación en horario de 7 a.m. hasta las 4:30 p.m., equiparado con nivel central. Como tercer punto, señaló Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET) que en la resolución de horario No. 0093 de 2022 (la última proferida por la Dirección de talento humano), se suprimió la jornada especial para Sumapaz, lo que desconoce el principio de progresividad teniendo en cuenta las extensas jornadas laborales que allí se desarrollan. Isabel Pineda Acero (negociadora SUNET) manifiesta además que la petición está enfocada en la unificación del horario por temas de seguridad, sin quitar carga laboral.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: No hay acuerdo. Andrea Catalina Zota (negociadora SDMujer), señala que la Entidad está facultada bajo las necesidades del servicio para establecer el horario laboral, con base en el criterio de la prestación del servicio, por lo cual no hay acuerdo. Laura Tamí (negociadora SDMujer), manifiesta que la anterior decisión se tomó con base en conversaciones sostenidas con la Subsecretaria de Fortalecimiento de oportunidades y la directora de Territorialización, quienes aseguran que en muchos diálogos ciudadanos solicitan los horarios de atención actuales que permiten el acceso a los servicios que brinda esta Entidad con mucha más facilidad; teniendo en cuenta que las CIOM y los servicios ofrecidos son por y para las mujeres, es primordial contar con un horario que se ajuste a sus necesidades. Ahora, puede darse el alcance para unificar el horario de Sumapaz con el horario del resto de las CIOM, que, aunque no fue unificado en el pliego, si puede ser un acuerdo de la mesa. De igual forma, se enuncia la importancia de la resolución de horario vigente, comoquiera contiene y regula las excepciones para acceder a los horarios flexibles.

C. ACUERDO FINAL: No hay acuerdo.

COMPROMISO DE LA MESA: Transmitirle a la Subsecretaria de Fortalecimiento de Oportunidades y a la Directora de Territorialización la solicitud de realizar un diagnóstico de la necesidad del servicio para unificar el horario laboral como las demás entidades del Distrito Capital.

- **NUMERAL 8:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La Administración se compromete a revisar, ajustar en condiciones de igualdad para todas(os) las(os) servidoras(es) y a hacer seguimiento a la Circular No. 0012 de 2018 sobre lineamientos en materia de jornada laboral, en lo relativo a horarios flexibles. Esta acción debe llevarse a cabo en el primer semestre de 2022.

Las organizaciones sindicales recalcan la importancia de la justa causa en relación con el visto bueno de las jefas directas para otorgar el acceso a un horario flexible. Ahora bien, aunque en la resolución de horario laboral se establece la forma como va a ejecutarse, la solicitud de horario flexible no puede estar sujeto al criterio de una sola persona. De igual forma, existen también unos factores externos que deben tenerse en consideración, como: la movilidad, si la servidora es cuidadora, etc. Sobre el párrafo de la resolución que se refiere a “*siempre y cuando se garantice*

CM

la necesidad el servicio” solicitan que se pueda hacer en condiciones de igualdad para acogerse al horario flexible. Respecto al tiempo mínimo de 6 meses (de cumplimiento de horario flexible) no da la posibilidad de temporalidad para las trabajadoras que permita sortear situaciones específicas (refiriéndose a espacios del día a día). Además, requieren que el horario sea flexibilizado conforme a las modalidades en que puedan ejercerse las funciones.

Por otro lado, sostienen que el tema de los horarios flexibles fue diseñado con dos horarios, uno el ya establecido para toda la entidad y el otro representa la única opción flexible; debido a ello, solicitan otro horario flexible en el que las trabajadoras cuenten con opciones.

Isabel Pineda Acero manifiesta que, como el horario flexible reconoce a las cuidadoras, la Secretaría debería registrar los animales de compañía, comoquiera son labores de cuidado también. Así mismo, señaló que las CIOM quedan por fuera de muchas situaciones administrativas por la necesidad del servicio sin tener bases fundamentadas par a ese motivo.

Julieth Motoa Flórez indica que las directivas tienen unas escalas de medidas ajustadas a nivel central, más no a los servicios de cara a la ciudadanía y en consecuencia muchas circunstancias entre ellas las administrativas quedan por fuera lo que ocasiona que se resuelve lo urgente y se deja por fuera lo importante.

A. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: No hay acuerdo. Andrea Catalina Zota (negociadora SDMujer), señala que a través de la resolución 0093 del 7 de abril de 2022, que regula entre otros los horarios de jornadas flexibles, se cumplió con la reglamentación exigida por la Ley. Ahora, indica la funcionaria: “¿Cuál fue el propósito de dejarlo abierto?”: El propósito de las excepciones para horario flexible fueron las personas que de verdad necesitan un horario que se adapte a algunas situaciones específicas, sin ser esto camisa de fuerza, comoquiera que puedan estudiarse posturas distintas que se presenten de acuerdo con la necesidad de cada caso particular. En este sentido, lo que se buscó fue ir más allá y dejar un espacio abierto que aplique para los casos que amerite. Además, se debe hacer una lectura complementaria con la reglamentación de la Entidad respecto del trabajo en casa y el teletrabajo. En la misma línea, se explica que la resolución contiene el procedimiento para aplicar al horario flexible, entre esto, que la jefa inmediata debe analizar la solicitud y remitirla a la Dirección de Talento Humano, independiente de si autoriza o no, el trámite continúa, al tenor del parágrafo 6 del NUMERAL 2 *ibidem*, que establece que quien autoriza es la Dirección de Talento Humano, por lo que el procedimiento es muy claro y detallado; aún más cuando se contempló que quien decide el recurso de reposición es la dirección mencionada.

Por otra parte, el parágrafo 5 del NUMERAL 2 *ibidem*, regla las situaciones para quienes requieran la flexibilidad temporal en el horario, que refiere que no es cada 6 meses si no que es de forma semestral por temas de organización y dinámica de los equipos de trabajo. Reitera la Administración que la reglamentación no puede contener todos los escenarios posibles, se trata de lineamientos que deben ajustarse a cada necesidad con comunicación efectiva con la jefa inmediata. El propósito de la resolución no es restrictivo, por el contrario, se propuso tener mayor

160

cobertura en las situaciones de las trabajadoras.

Frente a la solicitud de un tercer horario flexible, se trata de la necesidad del servicio de acuerdo con la Subsecretaría de Fortalecimiento de oportunidades y la directora de Territorialización, por lo que las CIOM tiene un horario de más establecido en la resolución. En este sentido, se evidencia que en la resolución quedaron unas casuales o situaciones que identifican una justa causa desde la taxatividad que es un paso más para generar igualdad.

Andrea Catalina Zota (negociadora SDMujer) manifiesta la importancia de darle tiempo de implementación a la resolución, lo que se muestra compromiso de la administración en la flexibilización de horarios y el cumplimiento de acuerdos. Laura Tami (negociadora SDMujer), exalta que el último punto de revisar una resolución queda derogado con la nueva resolución que expidió la Secretaría. Además, señala que los criterios que sirvieron de base para la resolución de horario fueron: La necesidad del servicio y la atención a la ciudadanía.

B. ACUERDO FINAL: No hay acuerdo.

6. Temas varios

Las organizaciones sindicales solicitan espacio para tratar el fallecimiento del compañero José Sigifredo Franco Silva, en el que presentan su inconformismo por el manejo que le dio la Secretaría al doloroso acontecimiento y señalan a su vez acciones afirmativas que podrían implementarse como homenaje póstumo, así:

- A. Choque directo al equipo: Protocolo psicológico
- B. Despedida del Grupo: Vehículos de acompañamiento al sepelio para mujeres de la localidad
- C. Presencia de la Secretaría: de las Directivas y arreglo floral
- D. Acompañamiento psicosocial: Al personal de la CIOM Antonio Nariño
- E. Pieza informativa de condolencias: Inmediatez en la comunicación
- F. Homenaje póstumo: actividad del día del servidor y servidora pública
- G. Placa simbólica: Nombre a uno de los salones

La Subsecretaría de Gestión Corporativa en nombre de la administración expresó su empatía por el dolor generado tanto a quienes están en las casas como a quienes están en la mesa a causa del fallecimiento del compañero José Sigifredo Franco Silva. En este sentido, señaló que la Entidad debe contar con un protocolo para afrontar estas situaciones y respondió frente a las solicitudes, qué: primero, recoge la propuesta del homenaje póstumo en el día del servidor y servidora pública. Segundo, como parte del homenaje póstumo, invitar a la familia para el reconocimiento mediante una pieza videográfica. Y tercero, a través la estrategia cuidar, cuidarse y sentirse bien la

777

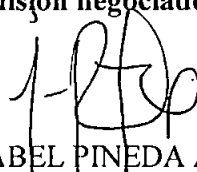
implementación de una sesión de apoyo psicológico para los compañeros de la CIOM Antonio Nariño

A la 1:55 p.m. se da por terminada la reunión.

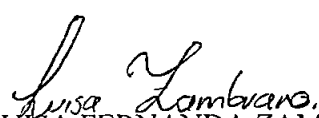
En constancia se firma:

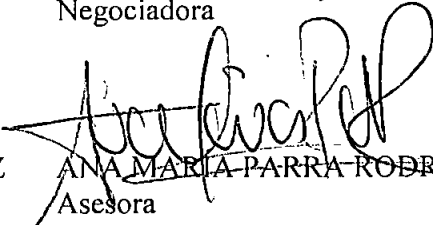
FIRMAN:

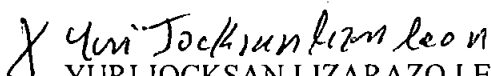
Comisión negociadora por SUNET


ISABEL PINEDA ACERO
Negociadora


AYDA JULIETH MOTOA FLORÉZ
Negociadora


LUISA FERNANDA ZAMBRANO LÓPEZ
Negociadora


ANA MARÍA PARRA RODRÍGUEZ
Asesora

X 
YURI JOCKSAN LIZARAZO LEÓN
Asesor

WJD

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES



JEYMI JAZMIN BELTRAN CORREDOR
Negociadora



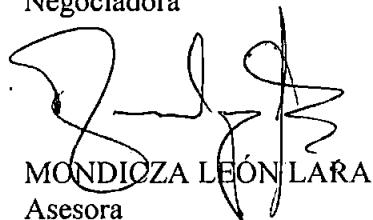
NUBIA EMILCE MARTINEZ CUERVO
Negociadora



CAROLINA GONZÁLEZ COLLAZOS
Negociadora

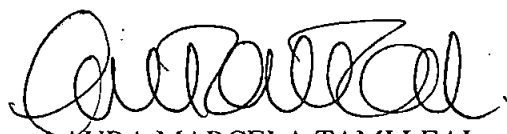


JANNETH VIVIANA FONSECA
RODRÍGUEZ
Asesora



MONDIOZA LEÓN LARA
Asesora

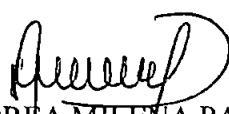
Comisión negociadora por LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER



LAURA MARCELA TAMI LEAL
Negociadora - Principal



ANDREA CATALINA ZOTA BERNAL
Negociadora - Principal



ANDREA MILENA PARADA
Negociadora - Principal



JUAN PABLO MARÍN
Asesor

ACTA No. 07**MESA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL****SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA –
SINTRAMUNICIPALES Y SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL ESTADO – SUNET.****Fecha:** 28 de abril de 2022**Hora de inicio:** 8:00 am**Lugar de reunión:**

https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19:meeting_NjE0Njg1ZjgtNjVkOS00MmNmLTg0ODYtZDhjOTc0MjVjMjNj@thread.v2/0?context=%7B%22Tid%22:%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22,%22Oid%22:%22bea8517f-1b8a-4281-a570-fdeda98eab9e%22%7D

Asistentes:**Comisión negociadora por SUNET**

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Isabel Pineda Acero	52.321.424	Negociadora	SI
Ayda Julieth Motoa Flórez	1.030.528.085	Negociadora	SI
Luisa Fernanda Zambrano López	1.015.456.662	Negociadora	SI
Ana María Parra Rodríguez	52.703.962	Negociadora	SI
Germán García Delgado	79.048.736	Presidente - Asesor	NO
Yuri Jocksan Lizarazo León	33.480.684	Asesor	SI

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36.288.824	Negociadora	SI
Nubia Emilce Martínez Cuervo	39.717.908	Negociadora	SI
Carolina González Collazos	52.344.865	Negociadora	SI
Eva Cristina Roso Niño	51.765.515	Presidenta - Asesora	NO
Mondicza León Lara	39.669.660	Asesora	SI
Janneth Viviana Fonseca Rodríguez	52.178.638	Asesora	SI

Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Laura Marcela Tami Leal	53.907.347	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Catalina Zota Bernal	1.032.374.537	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Milena Parada	1.098.670.735	Negociadora/ Principal	SI
Juan Pablo Marín	80.414.123	Asesor	SI
Natalia Oviedo Meza	52.969.307	Negociadora Suplente	NO
Ana Rocío Murcia Gómez	52.157.768	Negociadora Suplente	NO
Luis Guillermo Flechas Salcedo	80.098.163	Negociadora Suplente	NO

Como apoyo técnico se hace presente Pamela Quiñones, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.110.546.751.

ORDEN DEL DÍA:

1. Saludo de bienvenida
2. Designación moderadora
3. Revisión de actas anteriores
4. Revisión de garantías sindicales
5. Temáticas objeto de negociación

1. Bienvenida

La Directora de Talento Humano (E) da la bienvenida a la sesión de negociación sindical virtual.

2. Designación de la moderadora

En la sesión No.7, le corresponde a la administración designar moderadora para que dirija los diferentes aspectos de la jornada, por lo que nombran a Andrea Milena Parada Ortiz (negociadora) para ejercer la función.

3. Revisión de actas anteriores

La administración pone sobre la mesa la siguiente relación correspondiente al seguimiento a las actas que se están generando en razón a cada una de las sesiones, así:

- Acta No. 1 – Instalación mesa sindical realizada el 9 de marzo de 2022: Culminar recolección de firmas en físico.
- Acta No. 2 Instalación mesa sindical realizada el 31 de marzo de 2022 y Acta No. 3 - Instalación mesa sindical realizada el 8 de abril de 2022: Iniciar recolección de firmas en físico.
- Acta No. 4 Mesa de negociación sindical del 19 de abril de 2022 y Acta No. 5 Mesa de negociación sindical del 21 de abril de 2022: Se cargarán al drive para revisión el día 26 de abril de 2022.

Seguidamente, interviene Luisa Fernanda Zambrano, solicitando que sea incluida en la agenda del día, siguiente a este punto, la revisión de garantías sindicales, toda vez que no hace parte de otros temas que puedan ser tratados al final de la sesión.

4. Revisión de Garantías Sindicales

En este punto interviene Luisa Fernanda Zambrano indicando que está siendo citada en capacitaciones y reuniones desconociendo el permiso sindical. Cita como ejemplo, que el día de hoy se estableció una capacitación, en horas de la mañana, para algunas de las negociadoras aquí presentes, coincidiendo así con negociaciones o preparaciones sindicales. En ese sentido, se manifiesta y pone de presente la situación, toda vez que están dejando a las compañeras sindicalistas por fuera de las respectivas capacitaciones agendadas y realizadas.

Continúa con la intervención Luisa, señalando que la garantía para la negociación sindical implica que se garantice a las negociadoras que van a poder estar en las mesas de negociación, en el entendido de que eso es una parte de trabajo fundamental para el ejercicio de los derechos laborales pero también, del ejercicio laboral y que si se programan capacitaciones y no se generan las estrategias para que también a las negociadoras les pueda llegar esa información posterior a que acabe la negociación, no se está garantizando que ellas puedan ejercer su derecho a participar de una mesa de negociación, y que también tengan y gocen de los beneficios de los demás servidores y servidoras de recibir las respectivas capacitaciones.

Carolina González manifiesta que, el derecho sindical debe ser garantizado también en los demás roles, como en el caso de ella que es auxiliar administrativa, en donde se solicitan participaciones y aportes en procesos base de cada rol, lo que implica no reconocer los derechos a una negociación y a las garantías que debe tener la negociación sindical. Adicionalmente, indica que es por lo anteriormente expuesto, que resulta importante tener registros fotográficos que evidencien el desarrollo de las respectivas sesiones de negociación.

Seguidamente manifiesta Isabel Pineda que frente al asunto se hará una relación de cada una de estas reuniones a las que las han venido convocando para que al culminar esta mesa de negociación se puedan volver a realizar para quienes estuvieron en la misma. Enfatiza que es importante que se le recuerde a la Directora de Territorialización de Derechos y Participación y a las demás compañeras que las negociadoras no estarán en las reuniones y demás actividades que se surtan en este momento, porque están dispuestas exclusivamente para esta mesa de negociación.

En ese sentido, Isabel indica que ella puede encargarse de relacionar cada una de las capacitaciones que se han llevado a cabo para que al culminar el periodo de negociación se repliquen las mismas, tal y como se ha venido solicitando.

Nubia Martínez solicita que lo anterior quede dentro de los compromisos que se exponen en la presente acta.

Procede Catalina Zota a preguntarle a las negociadoras si es posible presentar un listado de los eventos y de las jornadas que se han desarrollado para tener la precisión y poder revisar como se garantiza el reagendamiento y así mismo determinar de qué tipo de actividades se está hablando.

Como respuesta a lo anterior, interviene Luisa Fernanda Zambrano indicando que las negociadoras procederán a consolidar las reuniones específicas de los diferentes roles donde se han citado a diferentes capacitaciones.

Adicionalmente Isabel Pineda solicita que dentro de los temas quede que una vez cada una de las negociadoras vuelva a su rol y retome a las actividades de las CIOM, cada uno de los enlaces las contextualice de las instrucciones que hayan dado.

En este punto interviene Juan Pablo Marín, haciendo hincapié en que existen todas las garantías sindicales; tan es así que se están llevando a cabo estas sesiones de dialogo, estando presente la Subsecretaria de Gestión Corporativa como representante de la más alta Dirección de la Entidad, para que precisamente se garanticen todos los permisos que ya existen como actos administrativos vigentes para que estén las negociadoras presentes y ejerciendo todos los derechos que tienen. En ese sentido la administración, aquí representada por la Subsecretaria de Gestión Corporativa, comunicará lo pertinente para que haya una armonía y una gerencia adecuada, en el sentido de que se tenga pleno conocimiento de que las negociadoras están acá en la respectiva labor de mesa de negociación.

Interviene Laura Tami señalando que efectivamente es de suma importancia que la entidad en general conozca del inicio de las negociaciones sindicales y su importancia, para lo cual usaremos herramientas de la entidad como “la boletina” y los demás medios de comunicación de la SDMujer. Indica seguidamente, que está hablando con la asesora de comunicaciones, considerando probablemente que el lunes ya se esté enviando la información.

Adicionalmente reitera que la administración ha insistido y ha replicado la importancia de estos espacios de negociación y además de esas garantías sindicales.

Finalizado el punto anterior, las partes continúan la negociación del punto nueve relacionado con el título de bienestar.

1. CAPITULO 4: BIENESTAR

- ARTÍCULO 9

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La ADMINISTRACIÓN desde su plan de bienestar, a fin de contribuir a la calidad de vida de servidores y servidoras de la entidad, se compromete a implementar en el Plan de Bienestar Social y Estímulos, un programa de compensación a incapacidades laborales exentas de auxilio, encaminado a garantizar la estabilidad del ingreso mensual de las(os) servidoras(es), cuando por enfermedad general se dictamine una incapacidad superior a tres (3) días; suscribiendo con una firma aseguradora una póliza colectiva que ampare total o parcialmente estas eventualidades. Para el proceso de contratación se asignará un puntaje adicional a las posibles postulantes del sector público.

Manifiesta Jeymi Beltrán que esta petición es muy clara y corresponde a que las negociadoras puedan adquirir a través de una póliza empresarial, donde puedan afiliarse todas y todos los servidores y servidoras de la Secretaria Distrital de la Mujer, un seguro de incapacidad, representado en un plan de seguro que reemplaza parte del ingreso de una persona cuando se incapacita por una enfermedad o un traumatismo que le impide trabajar, pues es bien sabido que las incapacidades, cuando no son de enfermedad profesional o

una incapacidad laboral, deben ser cubiertas por las servidoras como funcionarias o empleadas en un 33,3% y el 66,6% lo cubre la EPS. La idea es que a través de esta póliza ese 33,3% sea cubierto por ese amparo de incapacidad. Manifiesta que hay varias empresas que en este momento cuentan con este tipo de pólizas, citando como ejemplo los bancos y Ecopetrol.

Continua exponiendo Jeimy que hay una incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional que es cubierta el 100% por la ARL, sin embargo en la póliza también se establece la cobertura de este tipo de enfermedades y accidentes; y en cuanto a la incapacidad temporal por accidente no de trabajo o enfermedad no profesional establece la póliza, citando el ejemplo de la de Ecopetrol, “exceso de la protección otorgada de la seguridad social en salud la compañía reconocerá al trabajador asegurado las incapacidades temporales cuyo origen sea por accidente no del trabajo y enfermedad no profesional es decir por riesgo común.”

Así las cosas, la solicitud corresponde a que, a través del plan de bienestar de la Entidad, se pueda adecuar o adquirir una póliza y que puedan las servidoras y servidores acceder a estos beneficios, para que, en casos, como por ejemplo la realización de alguna cirugía, que puede generar una incapacidad superior a los tres días, no se vean las servidoras y servidores tan afectadas y afectados en sus ingresos.

En este punto interviene Laura Tami citando lo dispuesto por la Ley 2159 de 2021 que establece lo siguiente en el artículo 14 “los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones sobre sueldos, primas bonificaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales”. En ese sentido la ley no ha establecido para servidores públicos beneficios directos en dinero o en especie, deduciendo con ello que la administración no podría llegar a un acuerdo, conforme esta descrita esta solicitud en el pliego unificado, porque existe ese impedimento legal establecido en el artículo 15 de la ley 2159 de 2021.

Adicional a lo expuesto, indica Laura Tami que además es importante traer a colación el Concepto elevado a la Sala de Consulta del Consejo de Estado No. 00096 de 2017 donde el Ministerio de Transporte hace una pregunta muy parecida a lo que se deduce del pliego. En ese caso el Ministerio de Transporte formula a la sala de consulta esta pregunta referente a determinar si es o no procedente la adquisición por parte de este ente de un seguro de vida colectivo dirigido a cuidar a sus empleados públicos y sus familiares a través del programa de bienestar social del ministerio y el pago de la prima correspondiente a cargo del rubro presupuestal de funcionamiento. Señala que en ese concepto también se relaciona que la administración no puede hacer este tipo de actuaciones por cuanto exceden lo que está establecido en la ley para los recursos de funcionamiento. Con lo anterior se deduce entonces que en ese sentido no se podría llegar a un acuerdo.

Laura Tami le da la palabra a Juan Pablo Marín para que complemente los argumentos jurídicos que no nos permiten llegar a un acuerdo en este momento.

Así las cosas, Juan Pablo señala que en la presente situación hay un expuesto legal, hay dos principios fundamentales de derecho que se vulnerarían al emitir una póliza para cubrir gastos, para cubrir ese tercio que hace falta después de la incapacidad laboral por tres días o más. El primer principio es el principio de la erogación del gasto; hay un gasto con funcionamiento que se habló claramente en el artículo 15 de la ley 2159 de 2021, donde se establece que todo gasto de funcionamiento debe estar respaldado por una ley, por una ordenanza o por un decreto y de gastos de funcionamiento para cubrir lo requerido y ahí viene el segundo principios y es que el operar cuando se presenta una incapacidad está determinado en la ley, más exactamente en la ley 100 de 1993. En ese sentido manifiesta Juan Pablo que es lo expuesto lo que limita a

la administración, llegando así a la conclusión de que no puede haber acuerdo en este punto por que no es viable jurídicamente.

Interviene seguidamente Catalina Zota manifestando que la administración revisó el antecedente que enviaron las negociadoras de Ecopetrol, precisando allí que lo que se remitió corresponde a unas condiciones de cobertura y no a el contrato suscrito entre Ecopetrol o entre el sindicato de Ecopetrol y la aseguradora. Adicionalmente se enfatiza en que Ecopetrol tiene una naturaleza y régimen jurídico diferente al de la Secretaría Distrital de la Mujer por ser una empresa de economía mixta por lo cual cuenta con un régimen contractual diferente que se rige por las normas del derecho civil, comercial muy diferente al régimen aplicable a la Secretaría Distrital de la Mujer.

Interviene Jeymi manifestando que efectivamente se conoce que el régimen de Ecopetrol es completamente diferente, por ser de economía mixta, pero que no obstante se quiso traer a colación como ejemplo para que se pudiera evidenciar que si existe este tipo de amparo. Nuevamente se enfatiza en la petición de las organizaciones sindicales con relación a este punto y se manifiesta que la idea es que de pronto se pueda lograr a través de talento humano y con el corredor de seguros, en el sentido de que quien quiera acceder a una póliza de esta clase, pueda hacerlo descontándole de nómina.

Se le da la palabra a Yuri Lizarazo quien manifiesta no compartir la apreciación que da el asesor de la administración, Juan Pablo, respecto a la ilegalidad de esta petición o del caso de cumplirla. Enfatiza en que, si bien para este año no se podría adquirir dicha póliza, teniendo en cuenta que todo debe estar organizado y determinado dentro del presupuesto de este año, si se podría adicionar o presupuestar dentro del presupuesto del siguiente año. Adicionalmente señala que a nivel de bienestar es totalmente valido y coherente que se solicite que se ampare a las empleadas, a los empleados del Distrito en caso de presentarse calamidades que afectan de manera sustancial los ingresos de ellas y ellos ante una enfermedad, ante el pago de servicios públicos, pagos de arriendos entre otros.

Continúa la intervención Yuri manifestando que lo que se debe propender en la administración es un seguro para esas contingencias y calamidades que cubra esa tercera parte siendo esto un acto lícito que protege a los servidores o a el servidor de ver disminuido la tercera parte de su salario y trabajar en condiciones inadecuadas. En ese sentido solicita que esta solicitud se reconsidere y que se estudie a nivel presupuestal para determinar de ese rubro de funcionamiento que tanto se puede y conquie entidades se puede contratar, siendo esto un costo beneficio más beneficioso para la administración toda vez que evitaría que las servidoras y servidores que se encuentren enfermos y enfermas vayan a trabajar ocultando sus síntomas y con ello se dé un ejemplo de bienestar demostrándole a la sociedad que realmente la administración protege a sus empleados y empleadas.

A continuación, interviene Juan Pablo, respondiéndole a la persona que intervino y preguntó si se puede sacar la póliza para los empleados, a lo cual manifiesta que, si se puede y que muy seguramente, eso es el camino legal correcto para hacerlo, para que se piense en la póliza que los ayude a todos. Lo anterior representaría expedir una póliza a título individual y que costee cada empleado; una póliza de vida y de incapacidad laboral que cubra esas lamentables calamidades, que implicaría que se organicen las organizaciones sindicales para poder tener una posición negociadora frente a la compañía de seguro, sin participar la Secretaria Distrital de la mujer como persona jurídica en ese contrato.

Interviene Yuri indicando que en su anterior intervención se solicitó uno aclarar en que parte de la norma se dice que es ilegal asegurar a los empleados, toda vez que en principio es obligatorio tener un seguro de

salud; cosa distinta es que se quiera ampliar este aseguramiento no solo a lo obligatorio sino un seguro más completo, que si sería una obligación del empleador. En ese sentido enfatiza que lo que se está pidiendo por parte de las organizaciones sindicales no es la modificación de una ley, sino simplemente el mejoramiento de ese aseguramiento, mostrando las condiciones reales de las personas que no se puede vivir con las dos terceras parte cuando se producen estas contingencias como las enfermedades. Adicionalmente lo que se está solicitando es precisamente que no ese seguro no lo paguen las servidoras y servidores de la Entidad, si no que la administración viendo estas contingencias viendo el bienestar y propendiendo por el bienestar, estudie dentro del presupuesto, la posibilidad de hacer esa erogación.

Seguidamente interviene Laura Tami reiterando lo establecido en el artículo 15 de la ley 2159 y manifestando que si se está de acuerdo o no con lo que dice la ley, es un debate de otro momento, pero la norma dice que los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear, incrementar salarios, bonificaciones, sobre sueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido, para los servidores públicos ni servir para otorgar beneficios directos en dinero. Adicionalmente se tiene de respaldo el concepto donde se estaba solicitando exactamente lo mismo, y se le preguntó al consejo de estado a la sala de consulta, quien indicó que no se puede hacer.

Indica Catalina Zota que además la ley es muy clara en los porcentajes que establece para el cubrimiento de las entidades, del pago de incapacidades y los montos, y frente a eso la entidad ha dado cabal cumplimiento de sus obligaciones legales del pago, frente a las incapacidades. Adicionalmente reitera que los gastos de funcionamiento no pueden establecer prestaciones ni condiciones que no han sido creadas por la ley.

En ese sentido se concluye que **no hay acuerdo** sobre el punto 9.

Seguidamente solicita la intervención Yuri requiriendo a la administración señalar cual sería la contrapropuesta, que pueda abrir un espacio para discutir apropiadamente el tema, solicitando que se eleve concepto al DAFP y mirarlo más detenidamente, toda vez que la idea es ver cuál es el objetivo y la finalidad de todos y que se pueda propender al mejoramiento del bienestar de los empleados y empleadas. En ese sentido la propuesta que expone Yuri es que se deje abierto ese espacio de este punto y que se establezca un compromiso de seguirlo discutiendo y abordando con una solicitud de concepto que salga de la Secretaria Distrital de la mujer hacia el DAFP, incluso que sea solicitado a la Sala Civil del Consejo de Estado.

Interviene Catalina Zota manifestando que el problema no es un asunto de interpretaciones ni de qué tan legítimo es efectivamente la diferencia en el tiempo de incapacidades y el monto a pagar por las entidades o que está cubierto por nuestro sistema de seguridad social vigente, pero no solamente en la entidad si no en general en el país, puesto que esto genera unos impactos a todos y todas las trabajadoras frente al tiempo de incapacidad, es decir no es un tema de diferentes interpretaciones y de si consideramos o no que esto ocurra en la realidad frente al impacto que esto tiene sobre todos y todas las trabajadoras del país. Sin embargo, frente a esto no hay acuerdo por que las disposiciones normativas han señalado de una manera clara que la Entidad no puede destinar recursos de funcionamiento para este tipo, de condiciones que no están establecidas en la ley y el marco normativo es muy claro en señalar cual es el porcentaje y los montos que se cubren a través del sistema de seguridad social. No obstante, manifiesta la administración que si hay alguna modificación normativa la entidad dará cumplimiento a las mismas.

En ese sentido se considera muy complejo dejar el tema abierto, no porque el punto no sea importante, sino porque no es un asunto de interpretaciones si no de aplicación normativa, frente a lo cual pues no hay acuerdo.

Catalina continúa indicando que considera importante tener presente lo que Yuri señala frente a un espacio de coordinación y de articulación permanente, lo cual no está en el presente punto propuesto en el pliego, toda vez que el punto que las organizaciones sindicales señalan de manera unificada es muy claro y es efectivamente que en el plan de bienestar se establezca el programa de compensación de incapacidades laborales, que es totalmente diferente a lo que Yuri esta proponiendo.

Julieth Motoa interviene haciendo un llamado para que no se pierda el rumbo que indica la ley y es que debe haber una actitud y una expectativa metodológica incluso, que de respuesta a las propuestas, buscar alternativas de solución al pliego, como se ha logrado en otros puntos, en otros puntos que no han sido literales, porque se ha sentido por parte de las organizaciones sindicales que se ha recibido la respuesta literal de no. En ese sentido se solicita retomar esa misma actitud.

Nuevamente toma la palabra Yuri, haciendo claridad sobre el punto expuesto por Catalina, en el sentido de que, si hay una diferencia de interpretación porque la ley si lo permite, tal y como lo han dicho, tanto la OIT, como doctrinantes, como asesores de los sindicatos, tratadistas, profesores y docentes toda vez que qué sentido tendría la no afectación del presupuesto en una negociación, entonces no tendría sentido una negociación si no genera gastos. En ese sentido si es una cuestión de interpretación y es una interpretación bastante patronalista y restrictiva de la norma, por eso es que tanto la administración como los empleados y los sindicatos tienen la obligación de aplicar la ley, pero bajo el principio de indubio prooperario, el principio de la progresividad y bajo el principio de buscar el bienestar. En ese sentido expone que la idea es primero que la administración y las organizaciones sindicales se enfoquen en que es una negociación colectiva vista como un espacio de dialogo social y que lo que se busca es que la administración muestre esa disposición de dialogo con los miembros de los sindicatos para así poder manifestar las problemáticas y solucionarlas y así poder avanzar.

Interviene Laura Tami respondiendo a lo manifestado por Julieth y Yuri indicando que, en los dos pasados puntos, no se llegó a un acuerdo pero si a un compromiso de transmitir a la Subsecretaria de Fortalecimiento y a la Directora de Territorialización la solicitud de realizar un diagnóstico de la necesidad del servicio para unificar el horario laboral. En esta oportunidad lo que la administración manifiesta es que no hay acuerdo, por que jurídicamente no es viable y no se considera abrir la posibilidad de discutir sobre lo que debería o no ser una ley. En ese sentido manifiesta que ella como ordenadora del gasto no puede ordenar un gasto inexistente.

Finalizado este punto, y sin llegar a acuerdo en el mismo, se prosigue con la exposición del siguiente.

2. CAPITULO 4: BIENESTAR

- ARTÍCULO 10

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La ADMINISTRACIÓN se compromete a gestionar con un oferente de alimentos convenio empresarial para la compra de almuerzos y alimentos con precios cómodos, de calidad y/o mediante tiqueteras para las(os) servidoras(es) del Nivel Central. Así mismo, gestionar con la administración del Edificio Elemento la garantía de un espacio digno

para consumir alimentos y suficientes hornos microondas.

Frente a este punto interviene Luisa Zambrano indicando que hay varios argumentos importantes, como por ejemplo cerca del nivel central, al momento de adquirir el edificio, no se tuvo en cuenta que no hay muchos restaurantes con alternativas y precios cómodos para todos y todas, teniendo en cuenta que hay salarios diferentes, claramente para no todos los funcionarios que están ahí es un precio asequible ; también se tienen unos espacios que son insuficiente y reducidos. Así mismo expone Luisa que tampoco hay hornos suficientes para que las personas puedan llevar sus almuerzos y calentarlos allí, respecto de lo cual indica que las organizaciones sindicales coinciden en la idea de que es importante contar con hornos microondas para la entidad ubicados dentro de la sala de bienestar por ejemplo, o dentro de la cocina que hay atrás; también realizar un censo para determinar quiénes requieren el servicio de proveer alimentos para que se pueda establecer algún convenio por la administración, con unos precios más cómodos para las personas que laboran ahí. Se enfatiza en que los conductores particularmente fueron quienes les expusieron a las organizaciones sindicales esta necesidad teniendo en cuenta la hora de almuerzo con la que cuentan y que por hacer las extensas filas para calentar sus almuerzos no alcanzan.

Seguidamente interviene Julieth Motoa indicando que este punto se puede contextualizar también en el marco de la seguridad alimentaria, toda vez que parte de la seguridad alimentaria tiene que ver con que se pueda disfrutar del momento de alimentación en condiciones dignas y óptimas para hacer esta práctica. En ese sentido se ha pensado en alternativas tales como los bonos, convenios, tiqueteras o un ajuste por precios en los almuerzos y por otra parte estaría el tema de disponer los hornos microondas en la sede de la secretaria distrital de la mujer para calentar los almuerzos más ágilmente y posteriormente dirigirse al espacio de toma de alimento.

Luisa expone, como ejemplo y punto de referencia de una experiencia de otro sector que en los SUPERCADES se habilitaron las salas de reunión, para horas de break y almuerzo con rotación de personal, ya que los espacios de cafetería son insuficientes, y así se abrió un espacio para los servidores en sus horarios de alimentación.

En este punto se le da la palabra a Laura Tami, quien pone de presente en primera medida que la SDMujer tiene un contrato de arrendamiento suscrito con el edificio Elemento, que incluye unas áreas comunes, que permiten el uso de las mismas. Una de esas áreas es la terraza donde hay 16 hornos microondas y 243 mesas. Como arrendatarios se le ha comentado a la administración que hay días de picos de usos de esos espacios comunes, por ende, de los microondas, que son como tal del edificio elemento.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER:

En ese sentido, la administración se podría comprometer a elevar la solicitud a la administración del edificio elemento para contar con la disponibilidad de más hornos microondas, entendiendo que dentro de las obligaciones del arrendador, es decir del edificio elemento, esta la administración de esa zona común y no en cabeza de la Secretaria Distrital de la Mujer. Se aclara que en las oficinas de la Sede no se podrían calentar los almuerzos por todo el tema de circulación del aire; segundo porque el puesto de trabajo no es el espacio adecuado, en términos de bienestar, para almorzar y lo tercero, por las falencias en la calidad del aire se han evidenciado alergias por los olores. Adicionalmente se pone de presente el Manual de convivencia del edificio, que establece reglas que afectan directamente que en los puestos de trabajo se pueda almorzar o calentar y tener microondas en esos espacios. Bajo este contexto y esta explicación, reitera la administración

el compromiso de elevar esa solicitud a la administración del edificio elemento para contar con la disponibilidad de más hornos microondas, en la calidad de arrendatarios de ese espacio.

Interviene Andrea Parada enfatizando que la administración realizó el análisis de la posible solución final, encontrando que la misma se desprende en dos líneas, uno es el tema como tal de la infraestructura el espacio y el tema de los hornos y otro la gestión de un convenio empresarial para la compra de almuerzos, alimentos o la opción de tiquetera. En ese contexto, señala que antes de socializar el acuerdo al que llegó la administración y la propuesta que se quiere hacer a las organizaciones sindicales se deben revisar ciertos aspectos tales como la adquisición como tal de alimentos, del suministro de alimentos ya sea por tiqueteras o por vales o como se establezca que sea la metodología, toda vez que todos estos aspectos están regidos por una normatividad y no puede la administración acceder a cualquier oferente que nos presente ese servicio de suministro de alimentos, si no que bajo la connotación de ser una entidad pública, que maneja recursos públicos y demás, la administración se debe asegurar de que los posibles proveedores cumplan con ciertos requisitos de salubridad, de seguridad en el trabajo, normativos y demás.

Señala Andrea que, en ese orden de ideas, la contrapropuesta para este punto es que la administración se compromete a realizar las gestiones con la caja de compensación familiar COMPENSAR para analizar la viabilidad de establecer un convenio para la compra de almuerzos y alimentos, para las servidoras y servidores de la entidad. Se aclara que se indica que con COMPENSAR por que se considera que sería un oferente muy viable, toda vez que la misma es la Caja de Compensación a la cual se encuentra adscrita la SDMujer, pudiendo por ello llegar a obtener algunos beneficios y adicionalmente sabemos que ellos cuentan con buena infraestructura y óptimas condiciones legales como de salubridad.

En este punto se resumen las contrapropuestas en dos líneas, que sería una el tema del convenio empresarial para adquirir alimentos a mejores costos y calidad y dos el tema de infraestructura en cuanto a espacio y posibilidad de tener más hornos microondas disponibles para calentar los almuerzos.

Se le da la palabra a Luisa Zambrano quien señala varias presiones: primero señala que la indicación de que hay 16 hornos nos corresponde con la realidad, toda vez que, una vez efectuada la revisión, se evidenció que hay 9 hornos de los cuales 6 están habilitados, a lo cual replica Andrea Parada indicando que los hornos están distribuidos y no están solo en la torre donde está ubicada la SDMujer.

A lo anterior, replica Luisa Zambrano señalando que para la SDMujer solo se encuentran disponibles 9; que, si bien pueden haber 16, son 16 para que no estén ubicados en su totalidad en la torre donde está la sede de la Entidad. Adicionalmente señala que ocurre lo mismo con la cantidad de mesas, toda vez que no todas están ubicadas en la respectiva torre. Sumado a lo anterior señala que no es tan fácil en tiempo y desplazamiento atravesar a otra terraza del edificio donde se pueda ubicar más microondas y mesas. Finalmente se enfatiza que lo requerido por las organizaciones sindicales corresponde a ubicar mas hornos en la terraza o en algún espacio de la oficina que permita simplemente calentar los almuerzos sin hacer tanta fila y posteriormente subir a comer en el espacio dispuesto en la terraza.

Interviene Julieth Motoa preguntando si se tiene a la mano el dato de cuanta es la población de los tres edificios aproximadamente, a lo que Laura Tami indica que efectivamente se debe elevar esta solicitud a la administración del edificio, solicitando por favor se indique, cuanta gente hay y como es la distribución de los hornos.

C. CONTRAPROPUESTA ORGANIZACIONES SINDICALES:

Interviene Luisa Zambrano indicando en primera medida que, respecto a lo sugerido con relación a COMPENSAR, sobre analizar la viabilidad de establecer un convenio para la compra de almuerzos y alimentos, las organizaciones sindicales están de acuerdo, solicitando se indique en que termino se realizaría eso. Señala además que otra alternativa que se podría dar en términos de establecer el convenio con la caja de compensación y así mejorar esas condiciones ambientales de infraestructura para el consumo de alimentos, es un edificio que se llama edificio I, ubicado cerca al edificio ELEMENTO.

Por otro lado, en el tema de los microondas, se sugiere habilitar unos propios de la entidad en la terraza del edificio. Seguidamente señala Julieth Motoa que las consultas se deben hacer de manera previa antes de poder acordar algo y una vez se tenga esa información se retome el punto para mirar el acuerdo al que se va a llegar, teniendo en cuenta que hay varios aspectos que deben ser revisados. En ese sentido, las organizaciones sindicales no están de acuerdo en efectuar algún tipo de redacción en la columna de acuerdo, toda vez que no se ha llegado a uno de ellos, sino que se irán adelantando las gestiones y averiguaciones pertinentes para posteriormente acordar en la mesa de negociación.

En ese sentido, se indica en el Excel que sobre este punto se aplaza la discusión.

3. CAPITULO 4: BIENESTAR

- ARTÍCULO 11

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN se compromete a diseñar e implementar estrategias para promover el respeto por las diferencias y diversidad de las(os) servidoras(es), prevenir conductas discriminatorias al interior de la entidad y generar un ambiente laboral inclusivo. La ADMINISTRACIÓN habilitará en todas las sedes que no cuenten con este ajuste razonable, espacios accesibles y baño para personas con discapacidad de manera permanente.

Janeth Fonseca señala que este punto hace referencia a que la administración se comprometa a diseñar e implementar estrategias para promover el respeto por las diferencias y diversidad de las y los servidores, prevenir conductas discriminatorias en el interior de la entidad y generar un ambiente laboral inclusivo. La administración habilitara en todas las sedes que no cuenten con este ajuste razonable espacios accesibles y baños para personas con discapacidad de manera permanente.

Señala Janeth que las personas presentes en la mesa reconocen que quienes hacemos parte de la entidad somos diversas por pertenencia étnica, racial, por orientación sexual, identidad de género, creencias religiosas y discapacidad, sumado a factores intrínsecos como la personalidad de cada una, activismos y ejercicios políticos. En ese sentido elevo la consulta a la administración sobre ¿qué estrategias se han planteado para que se promueva el respeto por las diferencias y diversidades?

Continúa Janeth exponiendo que la segunda parte del punto hace referencia puntualmente a situaciones asociadas a las condiciones de discapacidad, presentes en funcionarios. Se cita que existen marcos normativos que hablan específicamente de ellos, como lo es la Ley 361 del 1997 artículo 47, en donde se

hace referencia a la construcción, ampliación y reforma de los edificios abiertos al público y especialmente las instalaciones de carácter sanitario, accesibles para todos los destinatarios de la indicada ley. Adicionalmente la norma señala que con tal fin el gobierno dictara las normas técnicas pertinentes las cuales deberán contener las condiciones mínimas sobre barreras arquitectónicas a las que deben ajustarse los proyectos, así como los procedimientos de inspección y sanción en caso de incumplimiento de estas disposiciones. Se señala adicionalmente que las instalaciones y edificios asistentes se adaptarán de manera progresiva de acuerdo con las proposiciones previstas. Así las cosas, se cita que el gobierno ejercerá las sanciones por el incumplimiento a lo establecido en este artículo. Sumado a lo anterior Janeth hace alusión a la ley estatutaria 1618 del 2013, en su artículo 14 que habla de accesos y accesibilidad como manifestación directa de la igualdad material con el objetivo de fomentar la vida autónoma e independiente con las personas con discapacidad. Seguidamente se lee lo indicado en la norma, señalando que las entidades de orden nacional departamental distrital y local garantizaran el acceso de estas personas en igualdad de condiciones al entorno físico, transporte, y de las comunicaciones incluidos los sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones al espacio público, los bienes públicos, los lugares abiertos, los servicios públicos tanto en zonas urbanas como rurales para garantizar se adaptara las siguientes medidas (...)"

Así las cosas, las organizaciones sindicales indican que en el primer piso no se cuenta con un baño, o el baño con el que se cuenta en ese espacio, no cuenta con los ajustes razonables para las personas que presentan alguna discapacidad física. Adicionalmente no se cuenta en el primer piso con oficinas para que los funcionarios y las funcionarias que presenten alguna discapacidad, sean ubicada allí, sino que la SDMujer cuenta con casas que tiene varios pisos y oficinas que quedan ubicadas especialmente en los pisos superiores.

Jeymi Jazmín interviene solicitando que desde la dirección de talento humano se socialicen las rutas a través de las cuales los funcionarios pueden acceder al comité de acoso de acuerdo con los procesos y procedimientos que se tengan establecidos en la entidad, porque se conocen de varias situaciones, pero las funcionarias no saben cuáles son las formas en que pueden elevar ante la administración estas situaciones por las cuales están atravesando.

Toma la palabra Mondicza León quien indica que basado en la experiencia, resulta importante que todas las sedes cuenten con lo respectivo a la accesibilidad teniendo en cuenta la cantidad de población vulnerable que actualmente hay. Cita como ejemplo que en la secretaría general se está realizando capacitación del personal, como por ejemplo, en lenguaje de señas, en temas de estudio de viabilidad de los espacios, como se pueden modificar las estructuras sin tanta inversión, y por medio de la veeduría también están recibiendo un apoyo bastante amplio. Adicionalmente pone de presente que la entidad cuenta con espacios o sedes donde realmente se requiere accesibilidad a personas con sillas de ruedas, que requiere que se cuente con espacios amplios donde la silla de ruedas pueda hacer un giro de 360 grados sin tener que presentar algún tipo de obstáculos, tener los softwares especiales para personas que tengan este tipo de atención.

En ese sentido, la administración manifiesta que conforme a este punto también se deben realizar las indagaciones pertinentes respecto a la adecuación de espacios que compromete varios aspectos técnicos, legales y financieros.

Conforme a lo anterior, se establece que este punto también se aplaza mientras se realizan las gestiones pertinentes.

A la 1:00 p.m. se da por terminada la reunión.

En constancia se firma:

FIRMAN:

Comisión negociadora por SUNET



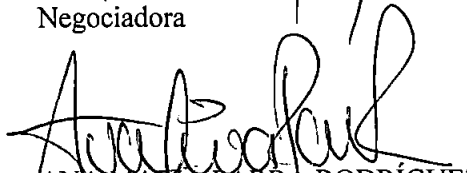
ISABEL PINEDA ACERO
Negociadora



AYDA JULIETH MOTTA FLORÉZ
Negociadora



LUISA FERNANDA ZAMBRANO LÓPEZ
Negociadora



ANA MARÍA PARRA RODRÍGUEZ
Negociadora



YURI JOCKSAN LIZARAZO LEÓN
Asesor

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES



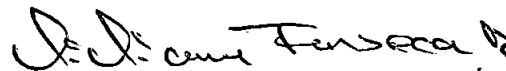
JEYMI JAZMIN BELTRAN CORREDOR
Negociadora



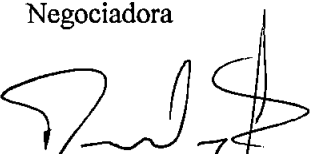
NUBIA EMILCE MARTÍNEZ CUERVO
Negociadora



CAROLINA GONZÁLEZ COLLAZOS
Negociadora



JANNETH VIVIANA FONSECA RODRÍGUEZ
Asesora



MONDICZA LEÓN LARA
Asesora

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N° 69-76

13

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

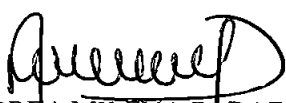


SECRETARÍA DE LA
MUJER

Comisión negociadora por LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER


LAURA MARCELA TAMILEAL
Negociadora - Principal


ANDREA CATALINA ZOTA BERNAL
Negociadora - Principal


ANDREA MILENA PARADA
Negociadora - Principal


JUAN PABLO MARÍN
Asesor





ACTA No. 08

MESA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA – SINTRAMUNICIPALES Y SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO – SUNET.

Fecha: 03 de mayo de 2022

Hora de inicio: 8:00 am

Lugar de reunión: CIOM Engativá - Carrera 71B # 52A - 40, Barrio Normandía

Asistentes:

Comisión negociadora por SUNET

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Isabel Pineda Acero	52.321.424	Negociadora	SI
Ayda Julieth Motoa Floréz	1.030.528.085	Negociadora	SI
Luisa Fernanda Zambrano López	1.015.456.662	Negociadora	SI
Ana María Parra Rodríguez	52.703.962	Negociadora	SI
Yuri Jocksan Lizarazo León	33.480.684	Asesor	SI
Germán García Delgado	79.048.736	Presidente	NO

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Eva Cristina Roso Niño	51.765.515	Asesora Presidenta	NO
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36.288.824	Negociadora	SI
Nubia Emilce Martínez Cuervo	39.717.908	Negociadora	SI
Janneth Viviana Fonseca Rodríguez	52.178.638	Asesora	SI
Carolina González Collazos	52.344.865	Negociadora	SI
Mondicza León Lara	39.669.660	Asesora	SI



Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Laura Marcela Tami Leal	53.907.347	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Catalina Zota Bernal	1.032.374.537	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Milena Parada	1.098.670.735	Negociadora/ Principal	SI
Juan Pablo Marín	80.414.123	Asesor	SI
Natalia Oviedo Meza	52.969.307	Negociadora Suplente	NO
Ana Rocio Murcia Gómez	52.157.768	Negociadora Suplente	NO
Luis Guillermo Flechas Salcedo	80.098.163	Negociadora Suplente	NO

Como apoyo técnico se hace presente Pamela Quiñones, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.110.546.751.

ORDEN DEL DÍA:

1. Saludo
2. Designación moderadora
3. Negociación sindical
4. Temas varios

1. Bienvenida

La Subsecretaria de Gestión Corporativa da la bienvenida a la sesión de negociación sindical presencial en la CIOM Engativá.

2. Designación de la moderadora

En la sesión No.8, les corresponde a las organizaciones sindicales designar moderadora para que dirija los diferentes aspectos de la jornada, por lo que nombran a Isabel Pineda Acero (negociadora SUNET) para ejercer la función.



3. Negociación sindical

Las partes continúan la negociación del capítulo 4 del pliego unificado presentado por las organizaciones sindicales, así:

1. CAPITULO 4: BIENESTAR **NUMERAL 10 y 11**

La Administración en cabeza de la Subsecretaria de Gestión Corporativa informó respecto del numeral 10 que se pospuso para la redacción del acuerdo final, comoquiera se envió la solicitud de instalación de más hornos microondas en el piso 18 del edificio elemento, por lo que se está a la espera de respuesta.

En el mismo sentido; informó la Subsecretaria en relación con el numeral 11 referente a los espacios de movilidad reducida en las CIOM que en el transcurso del mes de mayo se estarán realizando visitas por parte de la Dirección Administrativa y Financiera para verificar el punto.

Debido a lo anterior, y con el ánimo de redactar los acuerdos finales correspondientes, la administración se compromete a:

- Informar a la mesa de negociación sobre la respuesta de la solicitud del numeral 10 (microondas) la siguiente semana.
- Tratar el numeral 11 de implementar estrategias para promover el respeto por las diferencias y diversidad de las(os) servidoras(es), prevenir conductas discriminatorias al interior de la entidad y las CIOM, en el transcurso del mes de mayo.

- NUMERAL 12:

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN se compromete a suscribir un convenio de plan empresarial en salud complementaria, domiciliaria y/ o medicina prepagada para que servidores y servidoras puedan ampliar la cobertura familiar y obtener mejores beneficios económicos, el cual será socializado de manera permanente y oportuna.

Frente a esta propuesta, indica Nubia Emilse Martínez (Negociadora SINTRAMUNICIAPLES) que la solicitud va dirigida a la Dirección de Talento Humano, para articular entre las servidoras y servidores públicos y una institución de prestación de salud con el fin de ofertar un plan



complementario, domiciliario o de medicina prepagada. Afirma la negociadora, que con la propuesta no se solicita afectar el presupuesto ni el plan de bienestar que la Entidad ya tiene programado; si no de gestionar un convenio que beneficie a todas las servidoras y servidores.

Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET), explica la necesidad que contar con un contacto al que el personal pueda acceder para solicitud de información, inscripción a planes, etc. Así mismo, suma a la propuesta del plan complementario, la gestión de beneficios de salud que abarquen las situaciones que se presenten por el riesgo del servicio (en el entendido de la CIOM Sumapaz); aquí refiere además el plan con el que cuenta Bancolombia en convenio son Sura para medicina prepagada y medico domiciliario para sus funcionarios.

Isabel Pineda Acero negociadora SUNET), encamina la propuesta; además, a tarifas diferenciales que benefician a las funcionarias y recalca la importancia de acceder a la información mediante la intranet.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La administración se compromete a adelantar las gestiones necesarias para estudiar ofertas que se encuentran en el mercado respecto de planes empresariales en salud complementaria, domiciliaria y/ o medicina prepagada las cuales serán socializadas con las servidoras y servidores.

Laura Tami (negociadora SDMujer), señala que la administración entiende que la propuesta no implica erogación del presupuesto del plan de bienestar e indica la importancia, lo positivo y la novedad del punto a negociar, lo que significa un avance el poder como entidad hacer un primer mapeo que beneficie a las servidoras y servidores.

C. CONTRAPROPUESTA ORGANIZACIONES SINDICALES: La administración se compromete a adelantar las gestiones necesarias para estudiar ofertas que se encuentran en el mercado respecto de planes empresariales en salud complementaria, domiciliaria y/ o medicina prepagada las cuales serán socializadas con las servidoras y servidores, Con el fin de evaluar la viabilidad de suscribir un convenio.

D. ACUERDO FINAL: La administración se compromete a adelantar las gestiones necesarias para estudiar ofertas que se encuentran en el mercado respecto de planes empresariales en salud complementaria, domiciliaria y/ o medicina prepagada, las cuales serán socializadas con las servidoras y servidores, con el fin de evaluar la viabilidad de suscribir un convenio.



TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022: adelantar gestiones para estudio de ofertas y 2023: Socializar resultados y suscribir acuerdo conforme a su viabilidad.

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano.

NUMERAL 13:

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN dentro del Plan de Bienestar se compromete a la gestión integral de soluciones habitacionales para las(os) servidoras(es) que no posean vivienda y/o están en la condición de cabeza de hogar, víctimas del conflicto armado y/o población étnica, con ingresos entre 1 y 4 smmlv en el marco del Programa Integral de Vivienda Efectiva -PIVE- Decreto Distrital 623 de 2016, el Programa MI CASA YA Decreto Distrital 324 de 2018 y/o el Decreto Nacional 1533 de 2019 de subsidios concurrentes o normas que los modifiquen o sustituyan, dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del presente acuerdo. Para tal efecto se integrará una mesa con la PARTE SINDICAL, la Caja de Compensación Familiar Compensar, el Fondo Nacional del Ahorro y la Secretaría Distrital de Hábitat. La gestión integral de la ADMINISTRACIÓN debe garantizar los trámites pertinentes que garanticen la efectividad de los subsidios y el acompañamiento hasta la consecución de las soluciones habitacionales. Trimestralmente se hará seguimiento a los avances de gestión.

Señala Jeymi Jazmín Beltrán Corredor ((Negociadora SINTRAMUNICIAPLES) que las organizaciones sindicales buscan en primer lugar, que la administración construya y desarrolle acciones con diferentes opciones que ayuden a resolver el problema de acceso y condiciones de vivienda para los/las servidoras públicas, de igual forma que se programan sesiones informativas con el propósito generar mayor conocimiento para las servidoras sobre los servicios de las Cajas de Compensación y el Fondo Nacional del Ahorro relacionados con vivienda y programación de ferias de viviendas de acuerdo a las alianzas que se tengan con las cajas de compensación. En segundo lugar, se solicita involucrar a los sindicatos , para que a través de esta participación se pueda hacer mayor socialización y se pueda garantizar participación activa por parte de las y los servidores; y en tercer lugar se requiere una charla de finanzas con el objetivo de aprender técnicas de ahorro, finanzas y acceso a la compra de vivienda.



Julieth Motoa Floréz (Negociadora SUNET), indica que el tercer punto se encamina a garantizar educación financiera a las y los servidores, no solo para la adquisición de vivienda con todos los beneficios que se puedan acceder, si no la proyección adecuada del pago a largo plazo de la vivienda.

Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET), explica que según la ONU, las mujeres tienen menos educación financiera lo que desemboca en la feminización de la pobreza; ahora, teniendo en cuenta que la Entidad maneja una planta de personal más grande, es oportuno poder brindarle a sus funcionarias el acceso a la información y educación para la compra de una vivienda digna.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La administración se compromete a continuar coordinando la realización de ferias de vivienda y a generar jornadas de información, en las cuales puedan participar las servidoras y servidores de la entidad a través del Plan de Bienestar e Incentivos y a divulgar la respectiva información con las servidoras y servidores para que puedan continuar participando de estas acciones.

La Subsecretaría de Gestión Corporativa resalta la importancia del manejo del empoderamiento femenino desde ámbitos como el acceso a vivienda y la educación financiera, desde espacios cercanos como el ambiente laboral que le permitan a las mujeres tener las herramientas para tomar buenas decisiones financieras.

C. CONTRAPROPUESTA ORGANIZACIONES SINDICALES: La administración se compromete a continuar coordinando la realización de ferias de vivienda y a generar jornadas de información, en las cuales puedan participar las servidoras y servidores de la entidad a través del Plan de Bienestar e Incentivos y a divulgar la respectiva información con las servidoras y servidores para que puedan continuar participando de estas acciones, con jornadas de información y formación.

Laura Tami (negociadora SDMujer), propone dictar a nivel interno el curso de habilidades financieras de 20 horas dictado por la Dirección de Gestión del Conocimiento, como formación interna para proveer educación financiera a las y los servidores. Propuesta acogida por las organizaciones sindicales.

D. ACUERDO FINAL: A través del Plan de Bienestar e Incentivos y de la misionalidad de la entidad, la administración se compromete a continuar coordinando la realización de ferias de vivienda, a generar jornadas de información y a facilitar el acceso al curso de habilidades financieras de la entidad, de conformidad



con el marco normativo vigente. Esta información será divulgada oportunamente con las servidoras y servidores para que puedan participar de estas acciones.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022 y 2023

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano y Dirección de Gestión de Conocimiento

- **NUMERAL 14:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN se compromete a vincular en las actividades para niños y niñas referentes al plan de bienestar y recreación, no sólo a hijos e hijas por consanguinidad de la servidora o el servidor, sino también a los niños y niñas que estando en el grupo etario para tal efecto, sean integrantes del sistema familiar del funcionario o funcionaria, ya sea por adopción o por relación conyugal u otra forma que así lo conciba.

Carolina González Collazos (negociadora SINTRAMUNICIPALES), determina que el objetivo de la propuesta es incluir el grupo de hijos e hijas en las actividades de bienestar bajo la política pública de integración de familia. En el mismo sentido, que se describa el grupo etario al que pertenecen, donde se indique que la familia es un concepto más amplio.

Julieth Motoa Floréz (Negociadora SUNET), pretende que las actividades no estén únicamente dirigidas a hijas o hijos por consanguinidad, si no conforme al decreto 545 de 2011 – por medio del cual se adopta la política Pública para las Familias de Bogotá D.C, con comprensión amplia de la noción de familia, donde se especifique que el grupo familiar puede ser por efecto, por afecto, por adopción, etc.

Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET), señala que además de las anteriores se entienda que la familia no es solo la nuclear si no es la extensa y la recompuesta; y que el concepto en sí ha cambiado mucho.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración se compromete a mantener en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos para niñas y niños a las hijas e hijos por consanguinidad, por adopción o por relación conyugal de las servidoras o servidores, siempre y cuando se cuente con la documentación que soporte tal condición.



Laura Tami (negociadora SDMujer), expresa la importancia de poner sobre la mesa el tema de los hijos adoptivos y los que llegan por relación conyugal, los cuales, deben estar incluidos en los planes de bienestar, incluyendo el de esta entidad. Ahora bien, el plan de bienestar tiene una especificidad para las madres y los hijos de esta Secretaría, por su enfoque, pero la propuesta principal de la administración es incluir a los hijos por adopción y a los hijos de los cónyuges.

Catalina Zota (negociadora SDMujer), precisa que el plan de bienestar (incluyendo las vacaciones recreativas) está formulado para hijas e hijos de funcionarias y funcionarios. La figura jurídica de custodia no se incluye toda vez que no garantiza la calidad de padres ante la Ley, entendiendo la noción amplia de familia, sin embargo, por temas de recursos que implica la implementación de estas acciones, no puede incluirse.

- C. CONTRAPROPUESTA ORGANIZACIONES SINDICALES:** Que se incluya los tipos de casos en los que se ejerza la patria potestad de niños/as menores, toda vez que, aunque no son los padres legalmente, sí son garantes de los derechos y garantías fundamentales.

Ana María Parra (Negociadora SUNET), expresa su punto de vista en el que recomienda dejar claro en la redacción que como adopción legal y no solo adopción al pensar en el acceso a la información de todas y todos y no solo pensar en el sector legal, toda vez que: *“para una persona que no es abogada un hijo adoptado es adoptado, no diferencian entre custodia y adopción”*.

- D. CONTRAPROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER:** La Administración se compromete a mantener en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos para niñas y niños a las hijas e hijos por consanguinidad, por adopción legal, la madre o el padre que ejerza la patria potestad o por relación conyugal de las servidoras o servidores, siempre y cuando se cuente con la documentación que soporte tal condición.

La Subsecretaría de Gestión Corporativa estableció que el límite de inclusión en el número de personal del plan de bienestar se basa en la administración de los recursos, en la inversión de los fondos por lo que solo se puede agregar las calidades propuestas. Aunado a ello, expresó que es un logro de esta mesa de negociación materializar la inclusión de hijas-os adoptivos y a los hijos conyugales. En el caso de la patria potestad, es importante aclarar que es una figura jurídica que sólo ostentan los padres y es inalienable, así, dentro del acuerdo final propuesto se encuentran incluidos. Caso distinto de la custodia, en este caso no serían los padres, por lo que no puede ordenar un gasto bajo esas condiciones.



E. ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a mantener en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos para niñas y niños a las hijas e hijos por consanguinidad, por adopción legal o por relación conyugal de las servidoras o servidores, siempre y cuando se cuente con la documentación que soporte tal condición.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia y 2023

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano

NUMERAL 15:

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La administración garantizará la realización de espacios de bienestar o respiro por dependencias o equipos, en lugares distintos de las sedes de trabajo de la entidad y de manera presencial, por lo menos una vez al mes entre semana y en el marco de la jornada de trabajo, articulados con entidades públicas o privadas.

Las organizaciones Sindicales frente a este punto precisan la importancia de los factores de riesgo psicosociales, relacionados con la carga emocional de cada uno de los roles, en atención a lo cual proponen espacios una vez al mes fuera de las Casas de Igualdad de Oportunidades; sin que se obstruya la atención a la ciudadanía. Además, requieren que estas actividades que apuntan al bienestar para los y las funcionarias se realicen dentro del horario de trabajo. Señalan también, que el clima laboral en la entidad es complejo, en las relaciones laborales interpersonales existen muchas tensiones y roces. Adicionan, que no se cumpliría el objetivo de la solicitud, cuando las actividades se desarrollen dentro de la misma CIOM por las necesidades del servicio.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos se compromete a mantener el desarrollo de actividades priorizando la metodología presencial en espacios externos a la entidad, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia.

La administración reconoce la necesidad de encontrar espacios de bienestar que propendan por la salud mental de las funcionarias y funcionarios. Además, las actividades propuestas en el plan de



bienestar de este año se pensaron en su mayoría para ser compartidos en espacios y tiempos al horario laboral.

C. CONTRAPROPUESTA ORGANIZACIONES SINDICALES: Que se especifique la periodicidad de las actividades de salud mental y que se amplie a los roles de las CIOM, propendiendo porque los espacios sean más desde las casas de igualdad de oportunidades que desde nivel central.

D. ACUERDO FINAL: La Administración en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos se compromete a mantener el desarrollo de actividades priorizando la metodología presencial en espacios externos a la entidad, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022 y 2023

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano

- **NUMERAL 16:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: A la firma del presente acuerdo, la administración, se compromete a respetar el tiempo libre de las(os) servidoras(es) entendido como el tiempo en el cual este se encuentra fuera de su jornada laboral o en situaciones administrativas que las(os) aparte de sus funciones, absteniéndose de la organización de reuniones y capacitaciones, envío de mensajes a los equipos móviles o correos electrónicos que perturben el espacio de intimidad de las(os) servidoras(es); para ello, expedirá una resolución interna en donde se dé a conocer este lineamiento y aplicará este proceso interno en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario. En este sentido, la ADMINISTRACIÓN, garantizará y promoverá el cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 sobre desconexión laboral, y hará las acciones respectivas para su divulgación.

Las organizaciones sindicales buscan con esta propuesta la aplicación correcta y continua de la Ley de desconexión laboral y su implementación mediante procesos y procedimientos que garanticen el cumplimiento permanente de la misma. De igual forma, es importante la socialización a todos los niveles jerárquicos de la entidad y a los/las contratistas de los derechos que esa Ley otorga.



B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración se compromete a que, en un plazo no mayor a 30 días hábiles posteriores a la firma del presente acuerdo, se expedirá el lineamiento que continuará implementando la ley 2191 de 2022, el cual será socializado al interior de la entidad.

C. CONTRAPROPUESTA ORGANIZACIONES SINDICALES: La Administración se compromete a que, en un plazo no mayor a 30 días hábiles posteriores a la firma del presente acuerdo, se expedirá la política de desconexión laboral de reglamentación interna, conforme a la ley 2191 de 2022, el cual será socializado al interior de la entidad.

D. ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a que en un plazo no mayor a 30 días hábiles posteriores a la firma del presente acuerdo, se expedirá la reglamentación interna que establezca la política de desconexión laboral, conforme a la Ley 2191 de 2022, la cual será socializada al interior de la entidad para promover y garantizar su cumplimiento.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022 y 2023

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano

- **NUMERAL 17:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La administración, a la firma del presente acuerdo se compromete a respetar el horario laboral en la programación de las actividades del Plan de Estímulos e Incentivos - PEI y Plan de Capacitación u otras jornadas de capacitación, diplomados, cursos, actividades deportivas y de bienestar serán desarrolladas dentro del horario laboral, y sólo en caso de ser requerido el espacio externo será tomado como horario de compensación para los turnos de semana santa y diciembre.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración se compromete a continuar respetando el horario laboral y a que las actividades enmarcadas en el Plan Estratégico de Talento Humano se realicen en el marco de la jornada laboral, salvo en las acciones que se requiera ejecutarlas fuera del mismo.



C. ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a continuar respetando el horario laboral y a que las actividades enmarcadas en el Plan Estratégico de Talento Humano se realicen en el marco de la jornada laboral, salvo en las acciones que se requiera ejecutarlas fuera del mismo.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022 y 2023

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano

4. Temas varios

Las organizaciones sindicales solicitan espacio para tratar temas varios, en el cual se llegaron a los siguientes acuerdos:

1. Cargar en el drive las actas No. 5 (21 de mayo) y No. 6 (26 de mayo).
2. Firma de actas: Pendiente de recolectar firmas del acta No. 1 y No. 2.
3. Asistencia: Se firmará digitalmente en forms, enviado mediante el chat de mesa sindical.
4. Nubia Emilse Martínez solicita la ampliación de los 20 días de prórroga al permiso sindical, teniendo en cuenta que faltan varios puntos por negociar.
5. Julieth Motoa, reconoce a la administración la facilidad que se brindó a las funcionarias de las Casas de Igualdad para trabajar desde casa el día de las movilizaciones por cumplirse un año el estallido social.
6. Jeymi Jazmín Beltrán Corredor, solicita que las reuniones del 5 y 12 de mayo se realicen de manera presencial, la administración acepta la solicitud.
7. Calendario de sesiones: Se reprogramaron los horarios de virtual a presencial, que mediante acuerdo conjunto se estipuló así:

CRONOGRAMA DE INSTALACIÓN DE MESA DE NEGOCIACIÓN				
FECHA	DÍA	MODALIDAD	HORARIO	LUGAR
09 de marzo	MIÉRCOLES	Virtual	8:00 a.m. a 12:00 m.	Microsoft Teams
31 de marzo	JUEVES	Virtual	2:30 p.m. a 10:00 p.m.	Microsoft Teams
08 de abril	VIERNES	Virtual	8:00 a.m. a 9:30 a.m.	Microsoft Teams
PERIODO DE NEGOCIACIÓN SINDICAL 2022				
Lunes 18 de abril a viernes 13 de mayo 2022				



FECHA	DÍA	MODALIDAD	HORARIO	LUGAR
19 de abril	MARTES	Presencial	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	CIOM Engativá
21 de abril	JUEVES	Presencial	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	Sede Central
26 de abril	MARTES	Presencial	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	CIOM Engativá
28 de abril	JUEVES	Presencial	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	Sede Central
03 de mayo	MARTES	Presencial	8:00 a.m. a 4:00 p.m.	CIOM Engativá
05 de mayo	JUEVES	Presencial	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	Sede Central
10 de mayo	MARTES	Presencial	8:00 a.m. a 4:00 p.m.	Sede Central
12 de mayo	JUEVES	Presencial	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	Sede Central

A la 4:08 p.m. se da por terminada la reunión.

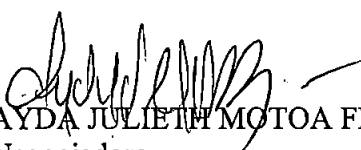
En constancia se firma:

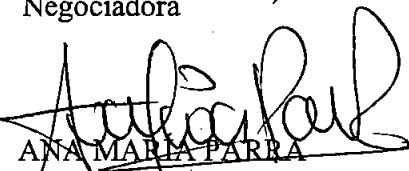
FIRMAN:

Comisión negociadora por SUNET


ISABEL PINEDA ACERO
Negociadora


LUISA FERNANDA ZAMBRANO LÓPEZ
Negociadora


AYDA JULIETH MOTOA FLORÉZ
Negociadora


ANA MARÍA PARRA
Negociadora

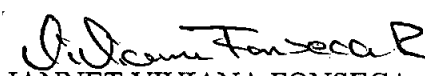
Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES




JEYMI JAZMIN BELTRÁN CORREDOR
Negociadora


NUBIA EMILCE MARTÍNEZ
Negociadora


CAROLINA GONZÁLEZ COLLAZOS
Negociadora

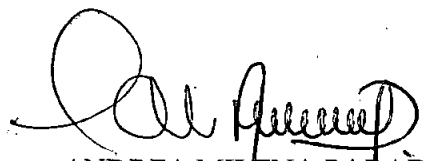

JANNET VIVIANA FONSECA
Asesora


MONDICZA LEÓN LARA
Asesora

Comisión negociadora por LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER


LAURA MARCELA TAMI LEAL
Negociadora


ANDREA CATALINA ZOTA BERNAL
Negociadora


ANDREA MILENA PARADA
Negociadora


JUAN PABLO MARÍN
Asesor

ACTA No. 09

MESA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA – SINTRAMUNICIPALES Y SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO – SUNET.

Fecha: 05 de mayo de 2022

Hora de inicio: 8:00 am

Lugar de reunión: Presencial

[https://teams.microsoft.com/l/meetup-](https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19:meeting_NjE0Njg1ZjgtNjVkOS00MmNmLTg0ODYtZDhjOTc0MjVjMjNj@thread.v2/0?context=%7B%22Tid%22:%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22,%22Oid%22:%22bea8517f-1b8a-4281-a570-fdeda98eab9e%22%7D)

[join/19:meeting_NjE0Njg1ZjgtNjVkOS00MmNmLTg0ODYtZDhjOTc0MjVjMjNj@thread.v2/0?context=%7B%22Tid%22:%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22,%22Oid%22:%22bea8517f-1b8a-4281-a570-fdeda98eab9e%22%7D](https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19:meeting_NjE0Njg1ZjgtNjVkOS00MmNmLTg0ODYtZDhjOTc0MjVjMjNj@thread.v2/0?context=%7B%22Tid%22:%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22,%22Oid%22:%22bea8517f-1b8a-4281-a570-fdeda98eab9e%22%7D)

Asistentes:

Comisión negociadora por SUNET

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Isabel Pineda Acero	52.321.424	Negociadora	SI
Ayda Julieth Motoa Flórez	1.030.528.085	Negociadora	SI
Luisa Fernanda Zambrano López	1.015.456.662	Negociadora	SI
Ana María Parra Rodríguez	52.703.962	Negociadora	SI
Germán García Delgado	79.048.736	Presidente	NO
Yuri Jocksan Lizarazo León	33.480.684	Asesor	SI

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36.288.824	Negociadora	SI
Nubia Emilce Martínez Cuervo	39.717.908	Negociadora	SI
Carolina González Collazos	52.344.865	Negociadora	SI
Eva Cristina Roso Niño	51.765.515	Presidenta - Asesora	NO
Mondicza León Lara	39.669.660	Asesora	SI
Janneth Viviana Fonseca Rodríguez	52.178.638	Asesora	SI

Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Laura Marcela Tami Leal	53.907.347	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Catalina Zota Bernal	1.032.374.537	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Milena Parada	1.098.670.735	Negociadora/ Principal	SI
Juan Pablo Marín	80.414.123	Asesor	SI
Natalia Oviedo Meza	52.969.307	Negociadora Suplente	NO
Ana Rocío Murcia Gómez	52.157.768	Negociadora Suplente	NO
Luis Guillermo Flechas Salcedo	80.098.163	Negociadora Suplente	NO

Como apoyo técnico se hace presente Estefania Insignares Castañeda, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.022.367.150.

1. Negociación sindical

Las partes continúan la negociación del capítulo 4 del pliego unificado presentado por las organizaciones sindicales, así:

1. CAPÍTULO 4: BIENESTAR

= NUMERAL 18

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La ADMINISTRACIÓN, a la firma del presente acuerdo en un plazo de treinta (30) días se compromete con la PARTE SINDICAL, y con las(os) servidoras(es) a entregar boletería de cortesía para asistir a eventos artísticos, musicales y/o culturales; y/o para acceder a los beneficios de las actividades realizadas en los diferentes escenarios del distrito o en convenio con entidades privadas. Además, la Secretaría de la Mujer reactivará incentivos de bonos para el acceso a los servicios con la Caja de Compensación Familiar y/o con otras empresas.

Nubia Emilce Martínez expone este punto haciendo alusión al acuerdo que se había hecho en el año 2020 sobre el fortalecimiento de las alianzas con entidades para propiciar el tema cultural. Se pone de presente que en el último año los incentivos han sido la boletería de cine, por lo tanto, se le solicita a la administración gestionar y ampliar esta oferta del tema de incentivos, para que no esté solo relacionado con la boletería para cines, sino promover un poco la participación como en los diferentes campos artísticos y culturales.

A lo anterior Laura Tami interviene señalando que este año se entregarán boletas de teatro además de las de cine, las cuales se harán llegar a la Casa de Igualdad de Oportunidades por medio de la estrategia cuidarse y sentirse bien; se hará un sorteo para las personas que estén registradas, la mitad de las boletas serán para las Casas de Igualdad de Oportunidades CIOM y la otra mitad para la sede central, así fue priorizado desde la Dirección de Talento Humano. Se pone de presente que se lograron 140 boletas. Se aclara adicionalmente que quien se la gane, puede hacer uso de la misma en cualquier otro escenario artístico que no solo sea cine o teatro.

- B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER:** En ese sentido, la administración se compromete a continuar con la entrega de boletería de cortesía a las servidoras y servidores de la entidad, de acuerdo a lo establecido en plan de bienestar social e incentivos, y así mismo se compromete a continuar socializando los beneficios ofrecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil DASC para las personas vinculadas al distrito y a realizar acciones correspondientes frente a la gestión de los bonos de compensar y su socialización.

Andrea Parada interviene haciendo la claridad que este punto va a quedar estructurado conforme al plan de bienestar social e incentivos, porque toda la ejecución presupuestal va en torno a lo que haya quedado establecido en el plan.

Paso seguido aclara Catalina Zota que ante la inquietud sobre posibles alianzas con el sector privado en diversos campos culturales y demás, se aclara que la estrategia denominada “espacios seguros” se enmarca en el principio de corresponsabilidad establecido en el artículo 15 de la ley 1257 de 2008, en ese sentido, en el marco del principio de corresponsabilidad de eliminación de las violencias contra las mujeres es que se generan alianzas estratégicas con el sector privado para que realicen acciones de promoción de derechos de las Mujeres.

- C. ACUERDO FINAL:** La Administración se compromete a continuar con la entrega de boletería de cortesía a las servidoras y servidores de la entidad, de acuerdo a lo establecido en el Plan de Bienestar Social e Incentivos. Así mismo, se compromete a continuar socializando los beneficios ofrecidos por el DASC para las personas vinculadas al Distrito y a realizar las acciones correspondientes frente a la gestión de los bonos de Compensar y su socialización.

D. TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN:

Teniendo en cuenta que a partir de este año es un tema contemplado en el Plan de Bienestar, se establece que puede ser vigente desde el año 2022-2023.

Finalmente, Julieth Motoa interviene sobre un enunciado que se plasmó en la misma petición y que tiene que ver con los incentivos de bonos a través de la caja de compensación, informando que los mismos a unas personas se les ha cargado, pero a otras no, por lo que se sugiere indagar sobre esto para la vigencia 2021.

2. CAPÍTULO 4: BIENESTAR
= NUMERAL 19

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La ADMINISTRACIÓN a la firma del presente acuerdo se compromete en un plazo de sesenta (60) días a destinar los recursos para la realización de una jornada semestral con la caja de compensación familiar, con el fin de garantizar un espacio para que las(os) servidoras(es) compartan con compañeras(os) de trabajo y fortalezcan así sus relaciones interpersonales y el clima laboral.

En este punto interviene Luisa Zambrano indicando que el objetivo es tener un espacio de integración entre todos los servidores y servidoras de la Entidad en aras a mejorar el clima laboral, toda vez que cuando hay mejor clima laboral se genera mayor productividad y alcance de logros también genera mejor clima. Se

sugiere que preferiblemente sean encuentros presenciales, en aras a poder conocer e identificar a las personas de cada uno de los equipos de la Entidad.

Julieth Motoa pone de presente las actividades que a través de la Caja de Compensación Familiar Compensar se realizaron en el 2019, donde la invitación fue extendida no solo a funcionarios de planta de la entidad sino a contratistas y que se desarrolló en un espacio bastante ameno para los y las participantes.

Nubia Emilce Martínez pone de presente que este tipo de actividades se han desarrollado y se pueden seguir desarrollando mediante jornadas de socialización de servicios por ejemplo, también mediante las jornadas de inducción y reinducción y cierres de gestión, generando de esta manera un sentido de pertenencia hacia la entidad y mejoría del clima laboral.

Interviene Andrea Parada señalando que la apuesta este año, es volver de manera progresiva a la presencialidad, por lo cual se tienen pensadas actividades presenciales contempladas dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos con el objetivo de generar estos espacios de integración que rige todas las actividades contempladas dentro del mismo. Se señala que este año, el cierre de gestión, que es la actividad macro de toda la entidad, está pensada para hacerse de manera presencial para servidores y servidoras solamente, siempre que las condiciones sanitarias y de presupuesto lo permitan.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: En ese sentido, La administración en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos se compromete a continuar generando espacios que promueva el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y el mejoramiento del clima laboral.

C. ACUERDO FINAL: La Administración en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos se compromete a generar, por lo menos una vez al año, un espacio que promueva el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y el mejoramiento del clima laboral.

D. TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023.

3. CAPÍTULO 4: BIENESTAR

= NUMERAL 20

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN se compromete a la firma del presente acuerdo dar dos (2 y 1/2) horas y media de permiso remunerado el último viernes de cada mes denominada "Tarde feliz", con el fin de promover espacios de autocuidado y disfrute con la familia para las(os) servidoras(es) de la entidad, lo anterior, mediante la expedición del acto administrativo en un plazo de sesenta (60 días) calendario.

Interviene Carolina González, señalando que para este punto las organizaciones sindicales se basaron en el autocuidado y el sistema de cuidado, en el sentido que sería un tiempo para compartir con la familia o algún tema de cuidado o atención personal. Se señala que en el plan de bienestar del 2022 se habla de estados mentales positivos, donde podría ir enmarcado este salario emocional requerido para los y las funcionarias que por su labor incluso en la Entidad, requieren de estos espacios de cuidado personal físico y mental.

Adicionalmente, interviene Julieth Motoa señalando que el planteamiento de este punto se realiza teniendo en cuenta esos espacios de relevo que a veces se necesitan, proponiendo que se haga efectivo el último

viernes de cada mes, pero viendo la posibilidad de negociar la periodicidad buscando así alguna estrategia donde se tenga este incentivo como parte del salario emocional incluido en el plan de bienestar e incentivos.

A lo anterior responde Catalina Zota indicando que frente a este punto la administración no puede llegar a un acuerdo, poniendo de presente que en el distrito hay un esquema de salario emocional bien fortalecido que está establecido en diversos instrumentos. Pone de presente que se cuenta con el día de autocuidado, día de la familia, tarde juego, permisos remunerados para la asistencia de reuniones que sin duda se han gestado y han sido un logro distrital que fomenta el salario emocional; sin embargo esta solicitud de 2 horas y media de permiso remunerado el último viernes de cada mes no permite a la administración maximizar el principio de que los servidores públicos deben dedicar todo el tiempo de la jornada laboral a la prestación del servicio, y de cara también a la misionalidad de la entidad es un impacto fuerte este tipo de permiso remunerado.

Julieth Motoa pone de presente que, si bien existe el derecho a permisos remunerados, los mismos deben ser requeridos aduciendo una justa causa, lo cual resulta bastante subjetivo porque depende de situaciones respecto de las cuales se realice la respectiva solicitud de permiso. Sumado a lo anterior, se pone de presente que varias abogadas tienen diferentes casos de enfermedad física y del sistema nervioso o emocional respecto de las cuales dos (2) horas y media los viernes les serviría mucho ya que serían proactivas tanto para ellas como para la entidad, por lo tanto, se le piden a la administración que reconsidere su respuesta ya que esta haría parte de un salario emocional.

Carolina González solicita que la mesa revise por qué esas dos horas y media no son viables otorgarlas, teniendo en cuenta el salario emocional – estado mental positivo y la funcionalidad y misionalidad propia de la entidad.

La administración responde, que como servidoras públicas debemos trabajar según el horario legalmente establecido, por tanto, como entidad Estatal en ejercicio de una labor reglamentada no es posible quitar horas a la jornada establecida, no se cuenta con la facultad legal para reducir horarios y reitera que no es posible llegar a un acuerdo ante esta petición. En este sentido, indica además, que desde el punto de visto disciplinario, existe el deber por parte de todos y todas las y los servidores públicos de dedicar la totalidad de la jornada laboral al cumplimiento de las funciones, el derecho de solicitar permisos y la potestad que tiene la administración para evaluar la pertinencia de otorgar el permiso. Lo anterior se cita como marco normativo de la postura de la Entidad.

Conforme a lo anterior, se reitera que no se puede llegar a un acuerdo en este punto.

Seguidamente interviene Juan Pablo Marín indicando que la respuesta a la petición del compromiso de revisar lo pertinente a los permisos remunerados se encuentra contenida en el Acuerdo del punto No. 6 que establece: La Administración se compromete a tramitar las solicitudes de permisos, comisiones y licencias de las(os) funcionarias(os) de la entidad sin importar su nivel jerárquico, en el marco que establece el Decreto 648 de 2017 y normatividad complementaria.

Julieth Motoa manifiesta que, aunque no hay acuerdo, se reconozca que en la ley 734 de 2012 se establecen derechos y deberes del servidor público, y que en aras a lograr un justo equilibrio, se reconozca que no hay afectación en la prestación del servicio. En ese sentido se propone que se revise el procedimiento para la solicitud de permisos en lo que corresponde a la justa causa, toda vez que viene siendo un criterio muy subjetivo.

4. CAPÍTULO 4: BIENESTAR**= NUMERAL 21**

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La ADMINISTRACIÓN se compromete a la firma del presente acuerdo a otorgar cuatro (4) horas de permiso remunerado a la semana, para realizar prácticas deportivas en el marco de los Juegos Deportivos Distritales y/o los promovidos internamente, lo anterior, mediante la expedición del acto administrativo en un plazo de sesenta (60 días) calendario.

Interviene Janneth Viviana Fonseca indicando en primera medida que revisando el Plan de Bienestar se evidenció que la Secretaria de la Mujer, dentro de su eje de estados mentales positivos, tiene en cuenta actividades físicas donde se busca el desarrollo de prácticas libres como natación, torneos de mini tejo, torneo de bolos, caminatas ecológicas, y bicipaseos. Adicionalmente se cita lo correspondiente el Decreto 1083 del 2015 en el artículo 2.2.10.1 y el artículo 2.2.10.2.

En ese sentido el llamado a la administración es que en esta posibilidad de generar acciones de motivación para funcionarios y funcionarias desde los intereses que tengan los mismos y mismas para participar en estas olimpiadas, tener un espacio para el entrenamiento y preparación física para poder participar de estas actividades, y que no sea solamente una actividad aislada. En ese sentido la propuesta presentada por las organizaciones sindicales va enfocado a esta preparación previa que se debe tener para poder participar de esos juegos deportivos distritales o los que se realicen internamente en el Entidad.

- B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER:** La administración fomentará la participación de las servidoras y servidores de la entidad en los juegos deportivos distritales.

Catalina Zota indica que en la edición de 2021 el Departamento del Servicio Civil Distrital profirió una la Circular externa 083 de 2021 en la que dio los lineamientos de participación y de cómo se desarrollaban estas jornadas. Por lo anterior, se entiende que muy seguramente en la edición 2022 se expedirá la misma circular y según los lineamientos que se establezcan, la administración divulgará y aplicará esta información.

- C. ACUERDO FINAL:** La administración fomentará la participación de las servidoras y servidores de la entidad en los Juegos Deportivos Distritales y en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, la entidad concederá en cada caso el permiso de conformidad con el marco normativo vigente.

- D. TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN:** Vigencia 2022 y 2023.

En este punto se indica que se da por terminado el capítulo de bienestar, quedando pendiente de acuerdo los numerales 10 y 11 y que se encuentran en gestión. En ese sentido se da inicio al Capítulo 03 de Capacitación.

1. CAPÍTULO 3: CAPACITACIÓN**= NUMERAL 1**

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La Administración se compromete a otorgar dos (2) días de descanso remunerado por formación académica, a las(os) trabajadoras(es) que se gradúen en modalidades de pregrado y posgrado.

Jeymi Jazmín Beltrán Corredor expone este punto haciendo alusión a lo referido en el **ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos**. En ese sentido se solicita que estos dos días solicitados sean otorgados como estímulos a las personas que obtengan estos títulos que estén relacionados con las funciones de la Entidad. La solicitud va elevada a que se de el día como tal de la graduación y el día siguiente.

Sumado a lo anterior se plantea que sea un estímulo que puede ir en el plan de bienestar aclarando que es un aporte al que hacer institucional, a las labores con estos nuevos títulos. En este punto se pone de presente como antecedente el acuerdo al que llegó el Ministerio de Trabajo.

- B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER:** La administración otorgará permiso remunerado según la legislación vigente un (1) día a las servidoras o servidores públicos que se gradúen en modalidad de pregrado y/o posgrado. Este permiso no podrá tomarse en fecha distinta a la programada por el respectivo plantel educativo para el grado. En el evento en que la fecha de la graduación de la servidora corresponda a sábado, domingo o festivo se puede solicitar el permiso para el día hábil inmediatamente siguiente al grado. Este permiso no podrá otorgarse en fecha distinta a la programada por el respectivo plantel educativo para el grado. Este permiso no podrá acumularse con el disfrute del periodo de vacaciones, otros permisos, licencias o cualquier otra situación administrativa en la que se encuentre el (la) servidor (a) público (a) .

Catalina Zota indica que con esta propuesta efectivamente se está fomentando la formación académica de las personas que integran la entidad, ya que no solamente es un reconocimiento a la disciplina que implica graduarse, sino también al fortalecimiento institucional como consecuencia de personas más calificadas en el aspecto académico. También se debe tener en cuenta la otra arista y es la prestación adecuada y manejo continuo del servicio.

Julieth Motoa manifiesta que no considera que la razón para no otorgar los dos (2) días esté justificada en la prestación del servicio, toda vez que el graduarse no es una situación que se vaya a dar todos los días y respecto de todas o todos los funcionarios que prestan el servicio, por lo cual la prestación del servicio no se vería nada afectada. Sin embargo, interviene Laura Tami manifestando en primera medida que la administración considera importante la solicitud elevada por las organizaciones sindicales ya que el graduarse, como naturaleza propia de la entidad, representa una lucha histórica para las mujeres. Adicionalmente manifiesta que resultaría pertinente eliminar de la propuesta de la administración la indicación: “Este permiso no podrá acumularse con el disfrute del periodo de vacaciones, otros permisos, licencias o cualquier otra situación administrativa en la que se encuentre el (a) servidor (a) público (a) que lo solicite”. En ese sentido manifiesta que para la administración resulta importante asegurar que ese día de la graduación la servidora o el servidor pueda tener ese espacio personal sin tener que por ejemplo pedir permiso a su jefa inmediata.

- C. ACUERDO FINAL:** La Administración otorgará permiso remunerado según la legislación vigente de un (1) día a las servidoras o servidores públicos que se gradúen en modalidad de pregrado y/o posgrado. Este permiso no podrá tomarse en fecha distinta a la programada por el

respectivo plantel educativo para el grado, a excepción de que la fecha de la graduación del servidor (a) corresponda a sábado, domingo o festivo, caso en que se puede solicitar el permiso para el día hábil inmediatamente siguiente al grado.

D. TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023.

2. TEMAS VARIOS

Las organizaciones sindicales solicitan espacio para tratar temas varios, en el cual se llegaron a los siguientes acuerdos:

1. Revisión por parte de las organizaciones sindicales de las actas No. 5 y No. 6.
2. Firma de actas: para recolectar firmas en físico de las actas No. 2, 3 y 4.
3. Estudio de la prórroga de 20 días más para la negociación.

A las 12:45 p.m. se da por terminada la reunión.

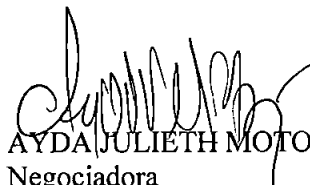
En constancia se firma:

FIRMAN:

Comisión negociadora por SUNET



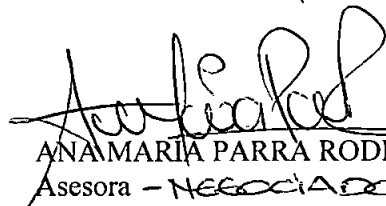
ISABEL PINEDA ACERO
Negociadora



AYDA JULIETH MOTOA FLORÉZ
Negociadora



LUISA FERNANDA ZAMBRANO LÓPEZ
Negociadora



ANA MARÍA PARRA RODRÍGUEZ
Asesora - ~~NEGOCIADORA~~



YURI JOCKSAN LIZARAZO LEÓN
Asesor

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES



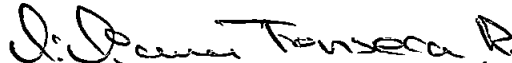
JEYMI JAZMIN BELTRÁN CORREDOR
Negociadora



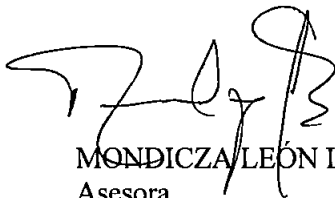
NUBIA EMILCE MARTÍNEZ CUERVO
Negociadora



CAROLINA GONZÁLEZ COLLAZOS
Negociadora



JANNETH VIVIANA FONSECA RODRÍGUEZ
Asesora



MONDICZA LEÓN LARA
Asesora

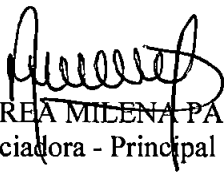
Comisión negociadora por LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER



LAURA MARCELA TAMI LEAL
Negociadora - Principal



ANDREA CATALINA ZOTA BERNAL
Negociadora - Principal



ANDREA MILENA PARADA ORTIZ
Negociadora - Principal



JUAN PABLO MARÍN
Asesor

ACTA No. 10

MESA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA – SINTRAMUNICIPALES Y SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO – SUNET.

Fecha: 10 de mayo de 2022

Hora de inicio: 8:00 am

Lugar de reunión: CIOM Engativá - Carrera 71B # 52A - 40, Barrio Normandía

Asistentes:

Comisión negociadora por SUNET

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Isabel Pineda Acero	52.321.424	Negociadora	SI
Ayda Julieth Motoa Flórez	1.030.528.085	Negociadora	SI
Luisa Fernanda Zambrano López	1.015.456.662	Negociadora	SI
Ana María Parra Rodríguez	52.703.962	Negociadora	NO
Germán García Delgado	79.048.736	Presidente - Asesor	NO
Yuri Jocksan Lizarazo León	33.480.684	Asesor	SI

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36.288.824	Negociadora	SI
Nubia Emilce Martínez Cuervo	39.717.908	Negociadora	SI
Carolina González Collazos	52.344.865	Negociadora	SI
Eva Cristina Roso Niño	51.765.515	Presidenta - Asesora	NO
Mondicza León Lara	39.669.660	Asesora	SI
Janneth Viviana Fonseca Rodríguez	52.178.638	Asesora	SI

Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Laura Marcela Tami Leal	53.907.347	Negociadora/ Principal	SI

Andrea Catalina Zota Bernal	1.032.374.537	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Milena Parada	1.098.670.735	Negociadora/ Principal	SI
Juan Pablo Marín	80.414.123	Asesor	SI
Natalia Oviedo Meza	52.969.307	Negociadora Suplente	NO
Ana Rocío Murcia Gómez	52.157.768	Negociadora Suplente	NO
Luis Guillermo Flechas Salcedo	80.098.163	Negociadora Suplente	NO

Como apoyo técnico se hace presente Pamela Quiñones, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.110.546.751.

ORDEN DEL DÍA:

1. Saludo
2. Designación moderadora
3. Negociación sindical
4. Temas varios

1. Bienvenida

La Subsecretaria de Gestión Corporativa da la bienvenida a la sesión de negociación sindical presencial en la CIOM Engativá.

2. Designación de la moderadora

En la sesión No.10, les corresponde a las organizaciones sindicales designar moderadora para que dirija los diferentes aspectos de la jornada, por lo que nombran a Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET) para ejercer la función.

3. Negociación sindical

Las partes continúan la negociación del capítulo 4 del pliego unificado presentado por las organizaciones sindicales, así:

1. CAPITULO 3: CAPACITACIÓN

- NUMERAL 2

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: A la firma del presente acuerdo y por medio de acto administrativo en un plazo de sesenta (60) días calendario, la administración se compromete con la parte sindical a otorgar los permisos necesarios y a flexibilizar la jornada laboral a las(os) servidoras(es) que estén adelantando programas académicos de educación superior y/o realizando sus

prácticas en instituciones legales reconocidas, acorde a la realidad de la carga e intensidad horaria, eximiendo el requisito de compensación de horas; lo anterior previa solicitud de las(os) servidoras(es) y en el marco del reconocimiento a la realización de actividades que fortalecen las competencias definidas en el Decreto 815 de 2018.

Las organizaciones sindicales presentan la propuesta encaminada a procesos estratégicos para la capacitación de las funcionarias de la entidad junto con procesos alternos que contribuyan a la formación acorde con el crecimiento de la administración pública. Explican, que, aunque en la ley ya existe reglamentación frente a los permisos académicos compensados, esta es insuficiente como parte del plan de incentivos y estímulos de la Entidad. El decreto 1567 de 1998 señala que el sistema de estímulos debe estar conformado para elevar los niveles de satisfacción, competencias y calidades de los funcionarios. Además, recalcan la importancia de la humanización del trabajo para el crecimiento continuo en los diferentes ámbitos potenciales de cada persona para, de igual forma, aportar al crecimiento institucional. En punto se enfoca en la solicitud de tiempo para estudio sin compensarlo, así como incentivos pecuniarios y no pecuniarios, donde se incluya la financiación de la educación formal. Lo anterior, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales de las funcionarias y funcionarios. Además, señalan la importancia de reconocer el rol como servidoras y servidores públicos, con el objetivo principal de salir de los ciclos de feminización de la pobreza.

Isabel Pineda (negociadora SUNET), acota que la flexibilización del horario solicitado para estudio y capacitación no afectaría en nada carga laboral y si fortalecería la preparación y capacitación del personal. Ahora, la negativa de la administración si afectase a las servidoras y servidores en su crecimiento profesional, toda vez que la entidad no provee financiación en educación ni tiempo no compensado para estudio.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración se compromete a mantener el permiso académico para las servidoras y servidores públicos que adelanten sus estudios de pregrado y posgrado, dentro de la normativa aplicable vigente y siempre y cuando se acredite dicha condición.

Catalina Zota (negociadora SDMujer), precisa que esta propuesta se redactó después de revisar el marco normativo vigente y los conceptos de la función pública en el que señalan que existen el derecho de solicitar permiso por estudios de postgrado, con la condición de la compensación del tiempo. Explica la importancia que tiene para la administración la formación de las y los servidores, y señala que la regla general en la entidad es la autorización de los permisos solicitados, toda vez que se propende por el fomento de la cultura de la educación continua. En tal sentido la propuesta inicial no es viable y como administración se propone la citada anteriormente.

- C. CONTRAPROPUESTA ORGANIZACIONES SINDICALES:** Las organizaciones sindicales puntualizan que se busca que la flexibilización de las horas para estudio sea aplicada en 12h mensuales o 4h semanales.

Mondicza León Lara (asesora SINTRAMUNICIPALES) expresa la falta de voluntad por parte de la administración para negociar. Además, pregunta si se tiene identificado entre los funcionarios de carrera, si están siendo productivos o no versus la productividad de los contratistas, razones de peso para negociar este punto.

- D. CONTRAPROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER:** La Administración se compromete a otorgar los permisos académicos para las servidoras y servidores públicos que adelanten sus estudios en programas académicos de educación superior legalmente reconocidos, dentro de la normativa aplicable vigente y fomentará la flexibilización de la jornada de quienes adelanten estos estudios, siempre y cuando se acredite dicha condición.

Laura Tami (negociadora SDMujer), señala la importancia de no perder de vista en la presente mesa sindical el límite legal que establece el artículo 2.2.5.1.9 del Decreto 1083 de 2015, que señala como uno de los elementos del permiso académico de tiempo, a saber: *“Al empleado público se le podrá otorgar **permiso académico compensado** de hasta dos (2) horas diarias o hasta cuarenta (40) horas mensuales, por dos (2) años, prorrogables por un (1) año, para adelantar programas académicos de educación superior en la modalidad de posgrado en instituciones legalmente reconocidas. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio, a juicio del jefe del organismo. En el acto que se confiere el permiso se deberá consagrar la forma de compensación del tiempo que se utilice para adelantar los estudios, para lo cual se le podrá variar la jornada laboral del servidor dentro de los límites señalados en la ley”*. (Subrayado fuera de texto). Razón por la cual, y si el objetivo de la petición es eximir de tal requisito legal al permiso académico; no podría haber acuerdo.

E. ACUERDO FINAL: NO HAY ACUERDO.

- NUMERAL 3:

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La administración dará estricto cumplimiento a los procesos de inducción y reinducción de las(os) servidoras(es) mediante el plan de capacitación anual, garantizando que los diferentes cambios, formatos y protocolos sean oportunamente socializados con las(os) servidoras(es), así mismo implementará acciones suficientes para la entrega del puesto de trabajo una vez efectuada la posesión de las(os) servidoras(es), con el fin de evitar sobre carga laboral, desinformación y dilaciones en el proceso, contando con la información completa, clara, suficiente

y oportuna para garantizar el óptimo desempeño de sus funciones; para ello la administración implementará en un plazo de treinta (30) días una herramienta de seguimiento y control a dichas acciones, con el acompañamiento de las organizaciones sindicales.

Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET), señala en su intervención dos puntos importantes: el primero, refiriéndose a la problemática de la inducción y reinducción, en cuanto a que es continua la publicación de formatos que no son socializados, pero se espera que si sean implementados en los procesos y procedimientos; por lo que debe fortalecerse la socialización de manuales, instructivos, formatos, etc. En el segundo punto hace referencia a la entrega de puesto de trabajo, en el que debe existir correlación y articulación en el empalme para la entrega de este, el lleno de los formatos de acuerdo al tiempo de posesión en el cargo, etc.

Isabel Pineda (negociadora SUNET), acota que debe existir unificación en los formatos y procedimiento para la entrega del cargo lo que permite uniformidad en los procesos de la Entidad. Ahora bien, la plataforma de kawak debe servir de base para los procedimientos de la entidad, lo que conlleva inevitablemente a hacer socialización y capacitación de los formatos.

Carolina González Collazos (negociadora SINTRAMUNICIAPLES) señala la dificultad para las auxiliares administrativas de las diferentes CIOM en cuanto a la gestión documental y archivo por la falta de uniformidad en los formatos.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración se compromete a socializar los diferentes formatos y protocolos que a la fecha de la realización de las jornadas de inducción y reinducción se encuentren vigentes. Así mismo, se fortalecerán las acciones para que las jefas directas, realicen la entrega del puesto de trabajo y se continuará con el seguimiento que realiza la Comisión de Personal frente a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

Laura Tami (negociadora SDMujer), indicó que la socialización de los formatos vigentes es relevante y que se harán en las jornadas de inducción y reinducción; que en lo que tiene que ver con los cambios de formatos que reporta el Sistema Integrado de Gestión, se le solicitará a la Oficina Asesora de Planeación que revise si puede seleccionar por grupo de interés el envío de los mismos. Por otro lado, en cuanto a la entrega de los puestos de trabajo, será al momento de la posesión donde se les dará a las jefas inmediatas los lineamientos de manera detallada y los formatos que deben ser diligenciados por su parte.

C. ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a socializar los diferentes formatos y protocolos que a la fecha de la realización de las jornadas

de inducción y reintroducción se encuentren vigentes, además de revisar la viabilidad del envío por correo electrónico al grupo de trabajo exclusivamente involucrado en su utilización y a promover espacios para que las jefas directas socialicen los cambios efectuados. Así mismo, se fortalecerán las acciones para que las jefas directas realicen la entrega del puesto de trabajo de manera detallada, y en el momento de la posesión se les comunicarán los lineamientos de entrega de este y los plazos para su cumplimiento.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022 y 2023

R-ESPONSABLES: Dirección de Talento Humano, Oficina Asesora de Planeación y las jefas inmediatas.

- **NUMERAL 4:**

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** la administración se compromete a garantizar que se mantengan las prácticas profesionales de psicología en las CIOM y a implementar esta misma herramienta para las prácticas de profesionales en derecho, en aras de brindar una atención oportuna a la ciudadanía en las CIOM de alta demanda.

Nubia Emilce Martínez (negociadora SINTRAMUNICIPALES), señala que, aunque se vienen realizando prácticas profesionales en el área de psicología en convenio con la universidad javeriana y teniendo en cuenta la gran utilidad que esta modalidad representa en las CIOM debido a su amplia carga laboral, la propuesta va encaminada a que se puedan implementar las prácticas profesionales en el área del derecho. Lo anterior, al reflejar el impacto positivo y necesario de las prácticas profesionales y el gran aporte que abogados pueden brindar a las CIOM.

- B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER:** La Administración se compromete a mantener la vinculación formativa de acuerdo con la Circular Externa emitida por la Secretaría Distrital de Hacienda y a la disponibilidad presupuestal para tal fin, priorizando las necesidades de las Casas de Igualdad de Oportunidades.

Laura Tami (negociadora SDMujer), expresa la importancia de los pasantes en la Entidad, pero señala que este año cambió el número de practicantes con los que pueden contar las Secretarías, conforme a la circular externa No. 000001 del 22 de febrero 2022 de la Secretaría de Hacienda donde designa el número de cupos otorgados, los cuales son 10, por lo que no puede ampliarse el número para cobertura de las CIOM.

- C. ACUERDO FINAL:** La Administración se compromete a mantener la vinculación formativa de acuerdo con la Circular Externa No. 000001 del 01 de

febrero de 2022, emitida por la Secretaría Distrital de Hacienda y a la disponibilidad presupuestal para tal fin, priorizando las necesidades de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres de alta demanda y atendiendo las necesidades técnicas de su modelo de atención.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano y Dirección de Territorialización

- **NUMERAL 5:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: A la firma del presente acuerdo, y mediante la expedición de los respectivos actos administrativos en un plazo de treinta (30) días, la administración facilitará los espacios de la entidad y los permisos respectivos para capacitaciones sindicales en fases de inducción, reinducción y permanencia, donde su contenido estará a cargo de la parte sindical. así mismo, la secretaría distrital de la mujer garantizará los recursos económicos y de logística para la realización de talleres dentro de la jornada laboral dando cumplimiento del artículo 16 del decreto 160 de 2014: “los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto deberán incluir dentro de los planes de capacitación la realización del programa y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.”

Las organizaciones Sindicales frente a esta propuesta precisan varios puntos, así: Que la capacitación sea realizada por las organizaciones sindicales, enfatizando en que las charlas sean dictadas en las jornadas de inducción y reinducción. De igual forma, que se destine recurso económico para que la charla sea presencial.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración se compromete a continuar realizando jornadas de capacitación interna sobre la libre asociación y asociación sindical, así como a gestionar los espacios para que en las jornadas de inducción y reinducción las Organizaciones Sindicales firmantes del acuerdo participen. Lo anterior, dentro de lo establecido en el Plan Institucional de Capacitación.

C. ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a continuar asegurando la participación de las Organizaciones Sindicales en las jornadas de inducción y reinducción. La entidad facilitará los espacios y

divulgará la información sobre la realización de dos sesiones al año de capacitación interna durante la jornada laboral, a cargo de la parte sindical, sobre la libre asociación y asociación sindical, lo anterior dentro de lo establecido en el Plan Institucional de Capacitación

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022 y 2023

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano y las Organizaciones Sindicales

- **NUMERAL 6:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: a la firma del presente acuerdo, la administración, facilitará los espacios de la entidad para la capacitación en temas de violencia basada en género, y acoso sexual y laboral (convenio 190). así mismo, la secretaría distrital de la mujer se compromete a desarrollar talleres con directivas(os), coordinadoras(es) y toda persona que tenga a cargo personal, con el fin de hacer prevención de violencias basadas en género y acoso laboral, así como promover el buen trato para un ambiente laboral, incluyente, digno y libre de violencias; lo anterior mediante la asignación de recursos económicos y de logística, para ello expedirá los actos administrativos a los que haya lugar en un plazo de cuarenta y cinco (45) días calendario. adicionalmente, como parte de la estrategia de prevención, la administración se compromete a realizar cuatro talleres (dos cada semestre), sobre el “protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral y los procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el distrito capital”, establecido mediante el decreto 044 de 2015, vinculando a estos talleres al 100% de las(os) trabajadoras(es) de la entidad, incluyendo al nivel directivo.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La administración se compromete a que para la vigencia 2023 contemplará 2 espacios al año, sobre la prevención de violencias, y la socialización del protocolo de prevención y atención frente al acoso laboral y sexual laboral, así como la divulgación y socialización de los procedimientos y canales de denuncia para todas las servidoras, servidores y contratistas de la entidad.

C. ACUERDO FINAL: La administración se compromete que para la vigencia 2023 realizará 2 espacios al año, sobre la prevención de violencias, y la socialización del protocolo de prevención y atención frente al acoso laboral y sexual laboral, así como la divulgación y socialización de

los procedimientos y canales de denuncia para todas las servidoras, servidores y contratistas de la entidad.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2023

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano

4. Temas varios

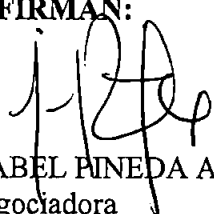
Las organizaciones sindicales y la administración acuerdan espacio para tratar temas varios, en el cual se llegaron a los siguientes acuerdos:

1. En la sesión del jueves 12 de mayo, se tratan los dos últimos numerales del capítulo de capacitación y se empezará con el capítulo de seguridad y salud en el trabajo.
2. Tiempo de negociación: En la sesión del jueves 12 de mayo, se plasmarán dos actas; la primera acta de negociación sindical y la segunda, el acta de prórroga del proceso de negociación sindical que el asesor externo de la administración Juan Pablo Marín elaborará y presentará a la mesa en la siguiente sesión.
3. Ampliación del horario en las jornadas: martes y jueves presencial en horario de 8 am a 4pm.

A la 4:06 p.m. se da por terminada la reunión.

En constancia se firma:

FIRMAN:


ISABEL PINEDA ACERO
Negociadora


AYDA JULIETH MOTOA FLORÉZ
Negociadora


LUISA FERNANDA ZAMBRANO LÓPEZ
Negociadora


YURI JOCKSAN LIZARAZO LEÓN
Asesor


JEYMI JAZMIN BELTRÁN CORREDOR
Negociadora


NUBIA EMILCE MARTÍNEZ CUERVO
Negociadora



SECRETARÍA DE LA
MUJER

CAROLINA GONZÁLEZ COLLAZOS
Negociadora

JANNETH VIVIANA FONSECA
RODRÍGUEZ
Asesora

MONDICZA LEÓN LARA
Asesora

Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

LAURA MARCELA TAMI LEAL
Negociadora - Principal

ANDREA CATALINA ZOTA BERNAL
Negociadora - Principal

ANDREA MILENA PARADA
Negociadora - Principal

JUAN PABLO MARÍN
Asesor



ACTA No. 11

MESA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA – SINTRAMUNICIPALES Y SINDICATO
UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO – SUNET.**Fecha:** 12 de mayo de 2022**Hora de inicio:** 8:00 am**Lugar de reunión:** Presencial Sede Central[https://teams.microsoft.com/l/meetup-](https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19:meeting_NjE0NjglZjgtNjVkOS00MmNmLTg0ODYtZDhjOTc0MjVjMjNj@thread.v2/0?context=%7B%22Tid%22:%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22,%22Oid%22:%22bea8517f-1b8a-4281-a570-fdeda98eab9e%22%7D)[join/19:meeting_NjE0NjglZjgtNjVkOS00MmNmLTg0ODYtZDhjOTc0MjVjMjNj@thread.v2/0?context=%7B%22Tid%22:%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22,%22Oid%22:%22bea8517f-1b8a-4281-a570-fdeda98eab9e%22%7D](https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19:meeting_NjE0NjglZjgtNjVkOS00MmNmLTg0ODYtZDhjOTc0MjVjMjNj@thread.v2/0?context=%7B%22Tid%22:%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22,%22Oid%22:%22bea8517f-1b8a-4281-a570-fdeda98eab9e%22%7D)**Asistentes:**

Comisión negociadora por SUNET

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Isabel Pineda Acero	52.321.424	Negociadora	SI
Ayda Julieth Motoa Flórez	1.030.528.085	Negociadora	SI
Luisa Fernanda Zambrano López	1.015.456.662	Negociadora	SI
Ana María Parra Rodríguez	52.703.962	Negociadora	SI
Germán García Delgado	79.048.736	Presidente	NO
Yuri Jocksan Lizarazo León	33.480.684	Asesor	SI

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36.288.824	Negociadora	SI
Nubia Emilce Martínez Cuervo	39.717.908	Negociadora	SI
Carolina González Collazos	52.344.865	Negociadora	SI
Eva Cristina Roso Niño	51.765.515	Presidenta - Asesora	NO
Mondicza León Lara	39.669.660	Asesora	SI
Janneth Viviana Fonseca Rodríguez	52.178.638	Asesora	SI

Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Laura Marcela Tami Leal	53.907.347	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Catalina Zota Bernal	1.032.374.537	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Milena Parada	1.098.670.735	Negociadora/ Principal	SI
Juan Pablo Marín	80.414.123	Asesor	SI
Natalia Oviedo Meza	52.969.307	Negociadora Suplente	NO
Ana Rocío Murcia Gómez	52.157.768	Negociadora Suplente	NO
Luis Guillermo Flechas Salcedo	80.098.163	Negociadora Suplente	NO

Como apoyo técnico se hace presente Estefanía Insignares Castañeda, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.022.367.150.

1. Temas Varios

Se inicia la sesión con temas varios, donde se indica que con relación a la prórroga del tiempo de duración de la Negociación Sindical, sólo se tienen ajustes de forma del formato en que debe ser cargada, en tal sentido, el documento podrá ser firmado al final de la presente sesión.

2. Negociación sindical

Las partes continúan la negociación del capítulo 3 del pliego unificado presentado por las organizaciones sindicales, así:

1. CAPÍTULO 3: CAPACITACIÓN

= ARTÍCULO 7

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN, a la firma del presente acuerdo y por medio de acto legislativo, se compromete con LA PARTE SINDICAL a generar convenios con universidades en programas técnicos, profesionales y de posgrado, donde puedan beneficiarse a servidoras(es) y sus hijas e hijos, los cuales deberán ser socializados de manera permanente y oportuna.

Carolina González (negociadora de SINTRAMUNICIPALES) interviene indicando sobre dos (2) de los fondos educativos que tiene el Distrito, estos acuerdos están destinados al otorgamiento de créditos educativos 100% condonables con prestación de servicios y mérito académico para financiar la educación formal de los empleados públicos, lo cual también aplica para hijos e hijas teniendo en cuenta la vinculación. Seguidamente cita lo relacionado en el Decreto 283 del 2015 donde se señala que el Estado y los empleadores están obligados a ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, esto en base a las unidades ocasionales de aprendizaje en empresas, donde también podrá realizarse alianzas con cajas de compensación, gremios de empresas legalmente constituidas, instituciones educativas para trabajo de desarrollo humano, instituciones de capacitación y formación internacional con acreditación de acuerdo con el tema o sector económico a quien se solicite la capacitación.

- B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER Y ACUERDO FINAL:** La administración se compromete solicitar propuestas a las universidades para el beneficio en programas técnicos, tecnológicos y de posgrado para las servidoras y servidores de la entidad revisando su viabilidad, así mismo se compromete a continuar divulgando y socializando la oferta de servicios educativos que tiene el DASCD con el personal vinculado a la entidad.

Andrea Parada (negociadora SDMujer) aclara que hay una oferta y se hace énfasis en que no hay un enlace con los centros educativos de manera directa por lo tanto el procedimiento se enmarca con el DASCD, en ese sentido son dos puntos diferentes los que están redactados en la propuesta, uno que es el de alianzas directas de la Secretaria Distrital de la Mujer con los diferentes organismos que puedan brindar esa formación en niveles técnico, tecnológicos profesionales y de posgrado, y la otra es continuar con esa socialización y divulgación del DASCD que tiene un programa estructurado en muchas ocasiones solo para servidoras y servidores y en otras para personas vinculadas a entidades del distrito y ahí también ingresan contratistas, esto quiere decir que la propuesta va en dos líneas no sólo es el DASCD sino que ellos tienen una oferta muy amplia y lo que se explica del DASCD es que se va a seguir fortaleciendo esa divulgación y esa socialización para que se pueda seguir accediendo por esos convenios, pero adicional desde la Secretaria Distrital de la Mujer buscar esas instituciones educativas en las cuales se pueda llegar a algún convenio o alguna alianza. Se hace énfasis en que lo importante de este tema es la divulgación para que todos tengan esta información.

- C. TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN:** Vigencia 2022 y 2023

- D. RESPONSABLES:** Dirección de Talento Humano

Julieth Motoa (negociadora de SUNET) interviene diciendo que la Comisión o el Departamento del Servicio Civil estaba haciendo por estos días unas socializaciones que se cruzaban con la mesa de negociaciones. Indican que ellos estaban socializando los temas de operación del FRADEC el cual es importante y abre unas posibilidades para fortalecer los procesos educativos de las servidoras y servidores y también explicaban como acceder a programas de formación en convenios que tiene el distrito con universidades como la de los andes, con programas de estímulos incentivos que hay desde la administración central, lo cual es importante conocerlos para poder acceder a ellos.

2. CAPÍTULO 3: CAPACITACIÓN

- NUMERAL 8

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La ADMINISTRACIÓN se compromete a contratar con universidades públicas y privadas que cuenten con programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano, convenios y alianzas que posibiliten a las(os) servidoras(es) el acceso a procesos de capacitación presenciales en temas relacionados con la misionalidad de la entidad y complementen las acciones previstas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación y sean de contenido progresivo y no superficial, con una duración mínima de cuarenta (40) horas, que sean certificadas de acuerdo a lo establecido en el Decreto 471 de 1990.

Janneth Viviana Fonseca (asesora SINTRAMUNICIPALES) en relación a este punto expone que dentro del

código disciplinario único en el artículo 33 numeral 3 está la capacitación como un derecho para mejorar el desempeño de sus funciones y el mismo código disciplinario único en el artículo 34 establece también deberes induciendo de ello que el deber del funcionario público es capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función. Adicionalmente dentro del plan institucional de formación y capacitación se define la educación para el trabajo y desarrollo humano.

Andrea Parada (negociadora SDMujer) menciona el contexto de cómo se formula el Plan Institucional de Capacitación y como nacen de un diagnóstico de necesidades, que permiten priorizar cuales son aquellos factores o temas que requieren de mayor intensidad o de mayor atención al interior de la Secretaría. En ese orden de ideas el fuerte son los temas misionales de acuerdo con lo que se ha evidenciado en los planes y en lo que se ha socializado en la mesa; el mayor porcentaje del plan está enfocado en fortalecer los temas misionales. En ese orden de ideas se han tenido contratos con la universidad nacional donde, en los temas misionales, se cuenta con la favorabilidad de la escuela de género.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER Y ACUERO FINAL: La Administración se compromete a gestionar dentro del Plan Institucional de Capacitación, cursos de formación certificados relacionados con la misionalidad de la entidad y se incluirán algunos con duración mínima de 40 horas o más. A su vez, la entidad socializará semestralmente cursos de formación certificados para el trabajo y el desarrollo humano.

C. TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2023.

D. RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano

3. CAPÍTULO 5: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO **= NUMERAL 1**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN se compromete a gestionar e implementar jornadas para prevenir los riesgos psicosociales asociados con los altos niveles de exigencia laboral, estrés y carga emocional a los que están expuestos las(os) servidoras(es) responsables de los servicios de atención psicosocial y socio-jurídica, como mecanismo para prevenir el agotamiento emocional.

Luisa Zambrano (negociadora SUNET) indica que es importante traer a colación los riesgos psicosociales emocionales de las servidoras y servidores, toda vez que si bien la Secretaría Distrital de la Mujer a nivel nacional es reconocida en la ciudad porque se hacen buenos procesos y se está cumpliendo, se considera que es necesario humanizar más los servicios y el que hacer de cada una(o) de los profesionales que están. Así las cosas, las organizaciones sindicales sugieren buscar estrategias ya que se están viendo afectadas también a nivel de salud física; estrategias que sean orientadas en la parte psicológica emocional ya que esto es un tema de bienestar. Sugieren también el curso de primeros auxilios psicológicos para todo nivel.

En razón de lo anterior, La administración revisará la viabilidad de enviar nuevamente una pieza gráfica sobre cómo acceder a los primeros auxilios psicológicos para que puedan hacer uso de esos espacios fácilmente,

Juliet Motoa (negociadora SUNET) sugiere que se cree un compromiso con la ARL ya que está dentro del

marco de sus responsabilidades que hagan parte en este ejercicio de poder brindarle a los contratistas y a las servidoras diferentes herramientas para poder mitigar estos daños.

Andrea Parada (negociadora SDMujer) aclara que todo lo que van hacer en esta estrategia "Cuidar, cuidarse y sentirse bien", que incluye contratistas, va con las alianzas que se han hecho con compensar y con las ARL.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER Y ACUERO FINAL: La Administración se compromete a continuar gestionando e implementando estrategias específicas para prevenir y abordar el riesgo psicosocial de las servidoras (es) de la entidad, en el marco del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y de la estrategia "Cuidar, cuidarse y sentirse bien".

Isabel Pineda (negociadora SUNET), interviene preguntado ¿cada cuánto se realizaría la estrategia? y si en general, ¿la secretaria tiene atención psicosocial? A lo cual la administración responde que en varias oportunidades han mencionado que se tienen espacios psicológicos brindados por expertas de parte de compensar, también la idea es socializarles el servicio del centro de apoyo emocional que tiene el Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASC donde ellos tienen un poco más de amplitud en algunos temas y cobertura a contratistas. Adicionalmente hacer la claridad que la ARL genera también algunos espacios y algunos acuerdos que no están directamente relacionados con primeros auxilios psicológicos. Se aclara que la entidad lo tiene desde el año pasado y que la idea es que la próxima semana lo vuelvan a socializar y a compartir para que todos tengan nuevamente esa información.

Se responde la pregunta de Isabel sobre el tiempo de implementación de las estrategias que serán durante todo el año y será constante ya que tiene diferentes enfoques y acciones.

En relación a la presencia de posibles enfermedades asociadas al riesgo psicosocial, la entidad tiene varios insumos, por ejemplo, se lleva un registro de ausentismo ya sea por incapacidades o permisos, por diferentes situaciones accidentes incidentes de trabajo.

Andrea Parada (negociadora SDMujer) hace mención a que la estrategia “cuidar cuidarse y sentirse bien”, esta cuenta con varios enfoques alineados con el tema de bienestar, por ejemplo, el torneo de bolos, las capacitaciones, entrega de boletería y demás que están establecidos dentro del plan y también están dentro de la estrategia, por eso no es solamente una estrategia propia del riesgo psicosocial, sino una estrategia macro que de alguna manera enlaza el tema de bienestar, de capacitación y de seguridad y salud en el trabajo como están formulados.

Andrea Parada (negociadora SDMujer) expone que, sobre el riesgo psicosocial, en esta estrategia se tienen unos nichos poblacionales a los que está dirigida especialmente, que son todos aquellos que prestan servicios directamente a la ciudadanía, especialmente los relacionados con la Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades y sus direcciones. En lo que tiene que ver con las CIOM, se están creando unas intervenciones que van focalizadas en dos sesiones donde se trataran temas sobre el manejo de la ansiedad, estrés, pausas activas mentales, esto se está construyendo de la mano con las direcciones y las subsecretarías.

C. TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023.

D. RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

4. CAPÍTULO 5: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- NUMERAL 2

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La ADMINISTRACIÓN en cumplimiento de las normas vigentes del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, en un plazo de sesenta (60) días se compromete a realizar el análisis de riesgo psicosocial y laboral con enfoque de género en el marco regulatorio del trabajo, lo anterior mediante la expedición o modificación de los procedimientos internos que incluyan el enfoque y perspectiva de género en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Julieth Motoa (negociadora de SUNET) menciona que, la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial está establecida en la Resolución 2004 del 22 de julio de 2019 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, allí se establece que hay unos instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial en los que se encuentran cuestionarios que se pueden implementar en relación con los factores de riesgo psicosocial intralaboral, otros extra laborales, un cuestionario para la evaluación de stress y una ficha de datos sociodemográficos y ocupacionales general. Esta misma resolución agrega que sumados a las guías para el análisis psicosocial de los puestos de trabajo y las entrevistas que se pueden hacer para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, se pueden implementar herramientas adicionales que sean consideradas por los empleadores como necesarias para poder identificar los factores de riesgo individual y los efectos de esos factores psicosocial.

En tal sentido, solicitan que el análisis de los riesgos psicosociales que se viven en la entidad puedan incorporar un enfoque de género, esto se hace reconociendo que como parte de estos factores de riesgo psicosocial, efectivamente está el entorno psicosocial propio del trabajo, los recursos personales de salud que se tienen en el espacio laboral, las formas de organización que involucran la dimensión laboral de cada una de las personas que están vinculadas a la entidad, también de situaciones que están en el entorno extra laboral y por tanto se apunta a tener una evaluación de riesgo desde un enfoque más complejo y holístico que pueda incluir esa sensibilidad a los géneros, partiendo de la premisa que en la entidad son casi el 90% de población conformada por mujeres.

También se considera que se debe dar mayor énfasis a la optimización de competencias de relación y comunicación en donde se promueva un fortalecimiento de apoyo social que hay dentro de las trabajadoras(es) de la entidad, esto con el fin de mejorar el clima laboral y también crear canales más asertivos de comunicación y de reconocimiento, toda vez que apuntar a este fortalecimiento de competencias es importante para garantizar la incorporación al enfoque de género. Se considera indispensable que el tema de seguridad y salud en el trabajo incluya acciones más directas y concretas respecto a cómo se concilian los entornos intro y extra laborales, es necesario que se empiece hacer una evaluación, de cuáles son esas tareas que se realizan, como están las competencias del personal, como se va a promover el equilibrio entre la conciliación de la vida personal y laboral, como se puede flexibilizar la distribución temporal del trabajo y el control de la duración de las jornadas. También es importante revisar la unificación de los horarios y las jornadas laborales dentro de la entidad, para poder promover un ambiente en el que se concilien ambos entornos dentro de la misma.

Adicionalmente se pone de presente el tema de fortalecer el rol que tienen los jefes en la prevención y manejo de estrés.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER Y ACUERO FINAL: La Administración se compromete a aplicar la batería de riesgo psicosocial en los tiempos establecidos en la Resolución 2404 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo a las servidoras, servidores y contratistas de la entidad y formulará un instrumento interno que permita complementar dichas herramientas de medición del riesgo psicosocial a partir del enfoque de género.

C. TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2023.

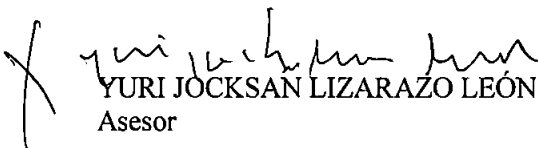
D. RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano y Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad

A las 1:08 p.m. se da por terminada la reunión.

En constancia se firma:

FIRMAN:

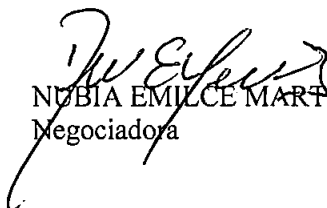
Comisión negociadora por SUNET


ISABEL RINEDA ACERO
Negociadora
AYDA JULIETH MOTOA FLORÉZ
Negociadora
LUISA FERNANDA ZAMBRANO LÓPEZ
Negociadora
ANA MARÍA PARRA RODRÍGUEZ
Asesora - ~~NEGOCIADORA~~
YURI JOCKSAN LIZARAZO LEÓN
Asesor

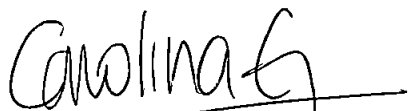
Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES



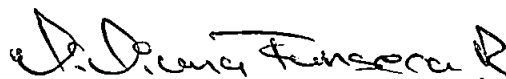
JEYMI JAZMÍN BELTRÁN CORREDOR
Negociadora



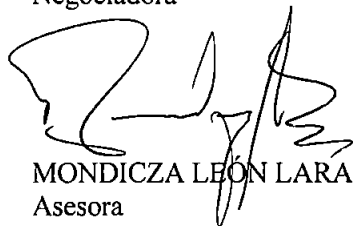
NUBIA EMILCE MARTÍNEZ CUERVO
Negociadora



CAROLINA GONZÁLEZ COLLAZOS
Negociadora

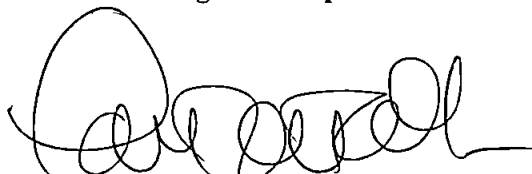


JANNETH VIVIANA FONSECA RODRÍGUEZ
Asesora



MONDICZA LEÓN LARA
Asesora

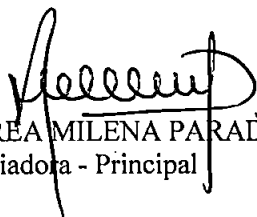
Comisión negociadora por LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER



LAURA MARCELA TAMI LEAL
Negociadora - Principal



ANDREA CATALINA ZOTA BERNAL
Negociadora - Principal



ANDREA MILENA PARAÑA ORTIZ
Negociadora - Principal



JUAN PABLO MARÍN
Asesor

ACTA No. 12

MESA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA – SINTRAMUNICIPALES Y SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO – SUNET.

Fecha: 17 de mayo de 2022

Hora de inicio: 8:00 am

Lugar de reunión: CIOM Engativá - Carrera 71B # 52A - 40, Barrio Normandía

https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_OTRkNzE4NmItZmU2Zi00NDU3LTk2M2YtYTcxZGNjMGUxODE2%40thread.v2/0?context=%7b%22id%22%3a%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22%2c%22oid%22%3a%22e42544ea-12b2-4b33-8fab-5eec1d6ff7dc%22%7d

[5eec1d6ff7dc%22%7d](https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_OTRkNzE4NmItZmU2Zi00NDU3LTk2M2YtYTcxZGNjMGUxODE2%40thread.v2/0?context=%7b%22id%22%3a%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22%2c%22oid%22%3a%22e42544ea-12b2-4b33-8fab-5eec1d6ff7dc%22%7d)

Asistentes:

Comisión negociadora por SUNET

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Isabel Pineda Acero	52.321.424	Negociadora	SI
Ayda Julieth Motoa Flórez	1.030.528.085	Negociadora	SI
Luisa Fernanda Zambrano López	1.015.456.662	Negociadora	SI
Ana María Parra Rodríguez	52.703.962	Negociadora	SI
Germán García Delgado	79.048.736	Presidente - Asesor	NO
Yuri Jocksan Lizarazo León	33.480.684	Asesor	SI

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36.288.824	Negociadora	SI
Nubia Emilce Martínez Cuervo	39.717.908	Negociadora	SI
Carolina González Collazos	52.344.865	Negociadora	SI
Eva Cristina Roso Niño	51.765.515	Presidenta - Asesora	NO
Mondicza León Lara	39.669.660	Asesora	SI
Janneth Viviana Fonseca Rodríguez	52.178.638	Asesora	SI

Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Laura Marcela Tami Leal	53.907.347	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Catalina Zota Bernal	1.032.374.537	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Milena Parada	1.098.670.735	Negociadora/ Principal	SI
Juan Pablo Marín	80.414.123	Asesor	SI
Natalia Oviedo Meza	52.969.307	Negociadora Suplente	NO
Ana Rocío Murcia Gómez	52.157.768	Negociadora Suplente	NO
Luis Guillermo Flechas Salcedo	80.098.163	Negociadora Suplente	NO

Como apoyo técnico se hace presente Pamela Quiñones, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.110.546.751.

ORDEN DEL DÍA:

1. Saludo
2. Designación moderadora
3. Negociación sindical
4. Temas varios

1. Bienvenida

La Subsecretaria de Gestión Corporativa da la bienvenida a la sesión de negociación sindical presencial en la CIOM Engativá.

2. Designación de la moderadora

En la sesión No.12, les corresponde a las organizaciones sindicales designar moderadora para que dirija los diferentes aspectos de la jornada, por lo que nombran a Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET) para ejercer la función.

3. Negociación sindical

Las partes continúan la negociación del capítulo 5 del pliego unificado presentado por las organizaciones sindicales, así:

1. CAPITULO 5: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - NUMERAL 3

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La administración realizará la revisión, ajuste, seguimiento y socialización frente a los peligros y riesgos laborales presentes en la Secretaría Distrital de la Mujer, a fin de evaluar si estos corresponden con las actividades que llevan a cabo las(os) servidoras(es) de la Entidad, tanto en las distintas sedes como en los territorios. Ajustar de acuerdo con los resultados de esta evaluación las actividades de prevención de estos peligros y riesgos con la participación activa de las(os) integrantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional de la Secretaría Distrital de la Mujer, para gestionar los recursos de los aportes que se realizan a la Administradora de Riesgos Laborales.

Las organizaciones sindicales presentan la propuesta aclarando que, si bien en la intranet se encuentra información, se evidencia la falta de enfoque territorial en cuanto a estrategias de riesgos laborales asociados a la prestación del servicio; la principal falta de enfoque territorial se ve en la localidad de Sumapaz. Señalan, además que dicha falta de enfoque constituye una desprotección laboral, incluyendo las vacunas para las personas que trabajan en territorio. Es por esto, que el numeral se encamina a la identificación de los peligros a los que se enfrentan las y los servidores y el objetivo de canalizarlos mediante un plan de prevención.

Isabel Pineda (negociadora SUNET), acota que en la actualidad se tienen en cuenta los peligros y riesgos a los que se están expuestos los y las servidoras desde las Casas de Igualdad de Oportunidades, más no desde la labor que ejercen muchas compañeras en el territorio; teniendo en cuentas además que la ciudadanía no solo identifica a las CIOM como parte de la Entidad, si no a las funcionarias y contratistas que hacen el trabajo de campo. En este sentido, estos riesgos deben considerarse para la matriz de riesgo.

Jeymi Jazmín Beltrán (negociadora SINTRAMUNICIAPLES) señala que otro factor para tener en cuenta en la realización de la matriz de riesgos, son las jornadas laborales de las CIOM, toda vez que, en el entendido de territorio por la ubicación de las localidades, estas presentan continuamente alteraciones de orden social.

Ana María Parra (negociadora SUNET), recalca la importancia de la actualización de las matrices de riesgo incluyendo factores como la virtualidad, el teletrabajo, el enfoque territorial y el enfoque de género.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración socializará las matrices de identificación de peligros de las sedes de la SDMUJER efectuadas en la vigencia 2021 y realizará la actualización de las mismas incluyendo el levantamiento de las matrices según las funciones o servicios realizados, atendiendo el enfoque territorial. Así mismo, tendrá en cuenta dicha identificación, como insumo para la programación de las actividades de prevención, las cuales se realizarán con enfoque territorial y de

género y con el acompañamiento de los miembros del COPASST y la ARL.

Andrea Parada (negociadora SDMuJER), explica que en el levantamiento de la matriz se tiene en cuenta los riesgos del territorio en donde encuentran las Casas de Igualdad de Oportunidades. Además, no solo se evalúa el riesgo público, si no riesgos biológicos, ergonómicos, físicos y químicos, entre otros; Por lo que el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo logra por normatividad acoger a todas las personas de la Entidad, enfocado a servidoras (res), funcionarias (rios), contratistas y personal externo (aseo y cafetería). De igual forma, cuenta con unos factores adicionales como lo son la presencialidad, el trabajo en casa y la actualización de las matrices conforme al contexto actual.

Catalina Zota (negociadora SDMuJER), resalta que en la matriz de riesgos se quiere recoger el enfoque territorial, comoquiera que no pueden ser criterios estándar sin tener en cuenta el marco actual de situaciones internas y externas y considera que con la propuesta que trae la administración a la mesa se tiene en cuenta la localidad de Sumapaz.

C. CONTRAPROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración socializará las matrices de identificación de peligros de las sedes de la SDMUJER realizadas en la vigencia 2021 y a realizar la actualización de las mismas incluyendo el levantamiento de la matriz de trabajo en campo de SUMAPAZ para la presente vigencia, atendiendo el enfoque territorial. Así mismo, tendrá en cuenta dicha identificación, como insumo para la programación de las actividades de prevención relacionadas, las cuales se realizarán con el acompañamiento de los miembros del COPASST y la ARL.

Laura Tami (negociadora SDMuJER), presenta en nombre de la administración una contrapropuesta que permite recoger los puntos de vista que fueron expuestos en la mesa, dejando plasmada la importancia del enfoque territorial con el levantamiento de la matriz de trabajo en campo en la localidad de Sumapaz.

Carolina González Collazos (negociadora SINTRAMUNICIAPLES), señala que muchas compañeras realizan trabajo de campo más no se encuentran en sedes como tal, lo que implicaría que la propuesta excluiría un sector que se ve afectado y que debe incluirse en la matriz de riesgo, por lo que propone cambiar el término “sedes”.

D. ACUERDO FINAL: La Administración socializará las matrices de identificación de peligros de las sedes de la SDMUJER efectuadas en la vigencia 2021 y realizará la actualización de las mismas incluyendo el levantamiento de las matrices según las funciones o servicios prestados, atendiendo el enfoque territorial. Así mismo, tendrá en cuenta dicha identificación, como insumo para la programación de las actividades de prevención, las cuales se realizarán con enfoque territorial y de género, con

acompañamiento de los miembros del COPASST y la ARL.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022 y 2023

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano

- **NUMERAL 4:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La administración en el 2022 y 2023 socializará los resultados del Estudio Diagnóstico de las condiciones de salud de las(os) servidoras(es) y desarrollará, con base en los resultados, acciones de promoción y prevención.

Janneth Viviana Fonseca (asesora SINTRAMUNICIPALES), señala en su intervención que de acuerdo con la Resolución 0200 de 2021, la SDMujer cuenta con el compromiso de proteger la salud física y mental de sus servidores y servidoras, así como, de implementar acciones de capacitación y prevención de riesgos laborales, exámenes médicos y seguimiento a condiciones de salud, entre otros, dicha información deberá ser enviada a través de la boletina y el correo de talento humano. Posteriormente, enuncia que en el acuerdo con las organizaciones sindicales en el año 2020 se acordó que se publicaría en la intranet y la boletina el documento consolidado de informe sobre las condiciones de salud de las y los servidores al finalizar cada vigencia, sin embargo, al revisar en dichas plataformas no se encuentran cargados los documentos.

Julieth Motoa Flórez (negociadora SUNET), acota que es importante la socialización del informe que permita crear conciencia de las tendencias de cuáles son las enfermedades que más se detectan en los exámenes médicos ocupacionales.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración se compromete a continuar publicando y socializando los resultados del informe de condiciones de salud de las servidoras y servidores de la Entidad al finalizar cada vigencia. Así mismo, dicho informe seguirá siendo insumo para la formulación del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Andrea Parada (negociadora SDMujer), estableció que los informes de resultados de condiciones de salud 2020 y 2021, se encuentran publicados en la intranet.

La Subsecretaría de Gestión Corporativa presenta la propuesta de acuerdo y solicita aclaración del objetivo del numeral, toda vez que como esta formulado se entiende que la administración ya cumple con lo acordado en la negociación 2020, o si lo que se quiere es socializar los resultados del informe de condiciones de salud mediante otros canales de difusión.

Las organizaciones sindicales expresan que, aunque la administración ha publicado los resultados del informe de condiciones de salud a través de la intranet, su acceso es muy difícil y no está disponible por problemas de sistemas, por lo que sería bueno crear el canal de difusión mediante el correo electrónico institucional de forma masiva, el cual garantizaría la socialización de los resultados para todas las servidoras.

- C. ACUERDO FINAL:** La Administración se compromete a fortalecer la publicación y socialización de los resultados del informe de condiciones de salud de las servidoras y servidores de la Entidad al finalizar cada vigencia, a través de los canales de difusión internos de la Entidad. Así mismo, dicho informe seguirá siendo insumo para la formulación del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022 y 2023

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano

- **NUMERAL 5:**

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La administración en cumplimiento de las normas vigentes del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y con la finalidad de controlar los riesgos que puedan alterar la salud de las(os) servidoras(es), a la firma del presente acuerdo se compromete en un plazo de sesenta (60) días a evaluar los elementos existentes como equipos de cómputo, video beam, sillas ergonómicas, descansa pies y puestos de trabajo, así como destinar los recursos necesarios y adelantar el proceso de adquisición de elementos con el fin de brindar los espacios adecuados para las(os) servidoras(es), dotándolos con los equipos de cómputo, video beam, sillas ergonómicas y puestos de trabajo contemplados en la matriz de riesgos que tenga el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST, teniendo en cuenta los criterios y necesidades particulares para la accesibilidad de las personas con discapacidad.

Carolina González Collazos (negociadora SINTRAMUNICIAPLES), expone la definición del entorno de trabajo saludable precisado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, para señalar la ausencia de dotación y herramientas de trabajo adecuadas que permitan garantizar las condiciones mínimas para el cumplimiento de las funciones de las y los servidores de las CIOM y en general a todas las sedes donde se presten los servicios de la Entidad.

Jeymi Jazmín Beltrán (negociadora SINTRAMUNICIPALES), expone que cuando se hablan de las otras sedes, se hace referencia a las compañeras que prestan los servicios para la Secretaría por fuera de las Casas de Igualdad de Oportunidades como lo son los hospitales, las URI, etc., sin las garantías para la adecuada prestación de los servicios (es decir, sin un espacio, escritorio y silla conveniente que permita el normal desarrollo de sus obligaciones), aún más teniendo en cuenta que es la representación de la administración ante las demás Entidades del Distrito.

Las organizaciones sindicales reiteran su posición en cuanto a que aun cuando los servidores, funcionarios y contratistas no se encuentran desarrollando sus funciones dentro de las instalaciones de la secretaria, deben contar con los elementos e insumos básicos de un puesto de trabajo digno.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración se compromete a continuar publicando y socializando los resultados del informe de condiciones de salud de las servidoras y servidores de la Entidad al finalizar cada vigencia, a través de los canales de difusión internos de la Entidad. Así mismo, dicho informe seguirá siendo insumo para la formulación del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Laura Tamí (negociadora SDMujer), expresa que, aunque en la Entidad ya se venían haciendo las inspecciones a los puestos de trabajo, se continuará con las mismas y se tendrá como prioritario la entrega de elementos ergonómicos que garanticen las adecuadas instalaciones para el desarrollo de las funciones de las y los servidores de la Secretaría, mediante un proceso contractual que se está llevando a cabo en este momento.

Las partes sindicales reiteran la necesidad de implementar estas acciones en los diferentes puntos de atención donde servidores y servidoras puedan estar desempeñando sus funciones, más allá de las sedes, teniendo en cuenta que es indispensable que la administración garantice condiciones dignas a todos los funcionarios de las diferentes estrategias.

C. ACUERDO FINAL: La Administración continuará realizando las inspecciones de los puestos de trabajo en todas las sedes de la SDMujer y de sus estrategias, identificando las necesidades de elementos ergonómicos y equipos de cómputo de todas y todos los servidores de la Entidad. Así mismo, realizará la entrega de dichos elementos, en los casos requeridos de acuerdo a los procesos de adquisición que se encuentran en curso.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano, Oficina Asesora de Planeación y Dirección Administrativa y Financiera.

- **NUMERAL 6:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: En los casos de gestación y postparto, la ADMINISTRACIÓN, garantizará las condiciones ergonómicas adecuadas para las mujeres que se encuentren en estado de embarazo o postparto, mediante la dotación de elementos de protección personal o puestos de trabajo adecuados para sus condiciones, en los plazos y condiciones contempladas en la matriz de riesgos que tenga el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST.

Carolina González Collazos (negociadora SINTRAMUNICIAPLES), solicitó unir a la propuesta del pliego unificado que además de los casos de gestación y postparto, se tuvieran en cuenta las personas con discapacidad.

Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET), señala que independientemente de la época del año, se realicen con prioridad y a demanda inspecciones a los puestos de trabajo de aquellas servidoras que se reporten encontrarse en estado de embarazo, atendiendo además las recomendaciones médicas específicas que puedan presentarse en cada caso.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración se compromete priorizar la inspección del puesto del trabajo una vez alguna servidora notifique su estado de embarazo, con el fin de garantizar las condiciones ergonómicas adecuadas, de acuerdo a las recomendaciones médicas y a las solicitudes presentadas

La Subsecretaria de Gestión Corporativa señala que la propuesta está enfocada a que cuando una mujer notifique a la Entidad su estado de embarazo se programará una visita de puesto de trabajo priorizada, para que cuente con las condiciones óptimas en el puesto de trabajo en el que se encuentra.

C. ACUERDO FINAL: La Administración se compromete priorizar la inspección del puesto del trabajo una vez alguna servidora notifique su estado de embarazo, con el fin de garantizar las condiciones ergonómicas adecuadas, de acuerdo a las recomendaciones médicas y a las solicitudes presentadas.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022 y 2023

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano.

- **NUMERAL 7:**

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** la administración dotará de equipos celulares en adecuadas condiciones con sus respectivos planes de datos y auriculares al personal que se encuentran en territorios urbanos y rurales, para garantizar la conectividad y cumplimiento de sus funciones, evitando de esta manera que los teléfonos personales se utilicen como institucionales en las diferentes sedes de la Secretaría Distrital de la Mujer y Entidades con las que se tiene convenio (Fiscalía General de la Nación, Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, Hospitales entre otros) para la operación de las diferentes estrategias y la garantía de la prestación de los servicios con calidad y oportunidad.

Isabel Pineda (negociadora SUNET), menciona la importancia de profundizar en el tema de los teléfonos institucionales con el fin de evitar el uso de los dispositivos personales. Agrega que la situación actual se basa en que las servidoras adquieren una línea de forma particular, cuando a quien le corresponde asumir tanto la compra del equipo como la adquisición de la línea telefónica es a la administración, toda vez que la atención telefónica es una de las estrategias más requeridas por las mujeres. A esto se le suma vulneración de datos personales a los que son sometidas algunas servidoras, y señala la importancia de poner límites, a través de los medios de comunicación formal.

Jeymi Jazmín Beltrán (negociadora SINTRAMUNICIPALES), expresa que como se habló en los seguimientos a acuerdos anteriores, hay celulares de las CIOM que ya no sirven, no están en funcionamiento generando un déficit en las atenciones. Recalca que, en los servicios de las estrategias, los teléfonos a los que se comunican la comunidad son los teléfonos personales tanto de funcionarias como de contratistas. Ahora bien, deja en claro que lo anterior no aplica para las psicólogas de las casas porque ellas fueron dotadas con dispositivos nuevos a excepción de las asignada a la localidad de Sumapaz.

Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET), expresa que en las CIOM la dinámica diaria obliga a las servidoras y contratistas a hacer público su número de celular personal para la atención a la ciudadanía. Acota que el compromiso laboral no puede abarcar la dotación de celulares para la Entidad por parte de los y las trabajadoras; ya que esta es una obligación de la administración para con sus funcionarias y contratistas y no, en el sentido contrario. Así mismo, expone una situación donde ella reportó a la persona encargada de la dirección que el teléfono que le fue asignado no funcionaba, recibiendo como respuesta por parte de la administración que debía sacar la SIM y ponerla en su teléfono personal.

- B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER:** La Administración se compromete a evaluar la viabilidad de adquirir equipos celulares y auriculares teniendo en cuenta el crecimiento de los servicios ofrecidos por la Entidad, las necesidades propias de cada dependencia y atendiendo a la normativa de Austeridad en el Gasto vigente.

Catalina Zota (negociadora SDMujer), denota que, con la implementación de nuevos servicios dentro de la Secretaría, crecen las necesidades de contar con unos canales de atención a la ciudadanía oportunos, idóneos y con las condiciones óptimas que propendan la excelencia en la atención a las mujeres, situación que la administración ya ha venido evidenciando. En este sentido, indica que la pandemia impuso esta doble atención presencial y telefónica que facilita a las mujeres el acceso a la atención. En atención a dichos argumentos, la Entidad ha venido aumentando su capacidad tanto humana en la contratación de más personal para la prestación de los servicios como en la compra de equipos que faciliten dicha atención, pero debe tenerse en cuenta el marco normativo paralelo y simultáneo que se tiene sobre la austeridad del gasto, conforme al Decreto 492 del 2019 en el artículo 14 que señala específicamente sobre la adquisición de líneas telefónicas, en la que pueden llevarse a cabo los procesos contractuales correspondientes pero siempre atendiendo a la austeridad del gasto. Ahora bien, el artículo no prohíbe ni restringe la compra, pero si delimita unos criterios de adquisición racional, que efectivamente van ligados a las necesidades del servicio.

En ese sentido, la Secretaría en aplicación al principio de planeación visiona sus procesos contractuales para que los servicios telefónicos de atención a la ciudadanía puedan brindarse de forma adecuada por canales institucionales y no personales, tal cual señalan las organizaciones sindicales.

C. CONTRAPROPUESTA ORGANIZACIONES SINDICALES: La Administración se compromete a realizar las gestiones necesarias para suplir la necesidad de telefonía, equipos celulares y auriculares teniendo en cuenta el crecimiento de los servicios ofrecidos por la Entidad, las necesidades propias de cada dependencia y atendiendo a la normativa de austeridad en el gasto vigente.

Nubia Emilce Martínez (negociadora SINTRAMUNICIPALES), apunta que la estrategia telefónica en las CIOM surge en confinamiento debido a la urgencia de la prestación de los servicios y aunque ha sido muy positivo para la ciudadanía, indica que las únicas que han sido dotadas formalmente fue el equipo de las psicólogas, pero para las demás estrategias se usan equipos obsoletos, lo que conlleva que si la atención se va a seguir brindado telefónicamente, es necesario la compra de líneas propias, dispositivos y datos.

Además, señala la negociadora que cuando se habla de austeridad del gasto en la administración pública, se hace referencia a erogaciones de índole personal, o de derroche en gastos de funcionamiento, pero lo que solicitan las organizaciones sindicales son dispositivos y líneas telefónicas institucionales que permitan la prestación del servicio y el cumplimiento de la misionalidad de la Secretaría Distrital de la Mujer, mas no para temas personales.

D. ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a realizar las gestiones necesarias para suplir la necesidad de telefonía (plan línea e

internet), equipos celulares y auriculares teniendo en cuenta el crecimiento de los servicios ofrecidos por la Entidad, las necesidades propias de cada dependencia y atendiendo a la normativa de contratación pública y austeridad en el gasto vigente.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022 y 2023

RESPONSABLES: Oficina Asesora de Planeación

- **NUMERAL 8:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La administración hará la ampliación de líneas telefónicas fijas y móviles para la atención a la ciudadanía, con el fin de garantizar el acceso de las mujeres a los servicios prestados por la Entidad y el cumplimiento de las funciones del personal en todas las sedes y estrategias.

Las organizaciones sindicales encaminan la propuesta diferente de la anterior, en el sentido que en esta se incluyeron las líneas telefónicas fijas y su mantenimiento. Lo anterior, por cuanto los equipos fijos se encuentran deteriorados, las baterías están dañadas y los servicios como tal no son completos. La situación actual en las CIOM se evidencia en que el mayor uso de las líneas y los teléfonos los hacen las trabajadoras sociales, quienes permanecen en contacto directo vía telefónica con la ciudadanía para la primera atención. Así las cosas, se requiere la compra de teléfonos fijos actualizados, mantenimientos de los que ya se encuentran y la habilitación de llamadas a celular desde el teléfono fijo.

Janneth Viviana Fonseca (asesora SINTRAMUNICIPALES), expresa que, dentro del plan de dinamizar las casas de igualdad de oportunidades, es muy difícil no contar con los medios para cumplir con ello, por lo que se necesita un equipo con el fin de plasmar el contacto directo con las mujeres. Aunado a lo anterior, se necesita un equipo adicional al de la abogada y la psicóloga para el uso de la administrativa y la referente, quienes programan encuentros y realizan publicidad de las estrategias; es decir, dotar en todo el sentido de la palabra a las integrantes de las CIOM de los equipos telefónicos para la correcta prestación de los servicios.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración se compromete a realizar las ampliaciones en las líneas móviles y fijas, teniendo en cuenta el crecimiento de los servicios ofrecidos por la Entidad, los requerimientos presentados y atendiendo a la normativa de contratación pública y austeridad en el gasto vigente.

Catalina Zota (negociadora SDMujer), señala que teniendo en cuenta que es la misma necesidad ubicada en diferente espacio del numeral 7, la propuesta se basa en el acuerdo final anterior.

Las partes sindicales señalan la necesidad de realizar acciones de mantenimiento a los equipos.

C. ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a realizar las ampliaciones en las líneas móviles y fijas teniendo en cuenta el crecimiento de los servicios ofrecidos por la Entidad, los requerimientos presentados y atendiendo la normativa de contratación pública y austeridad en el gasto vigente. Así mismo, a realizar las solicitudes de mantenimiento sobre los equipos de telefonía fija según su estado.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022 y 2023

RESPONSABLES: Oficina Asesora de Planeación

- **NUMERAL 9:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La administración a la firma del presente acuerdo, en un plazo no mayor de sesenta (60) días realizará el ajuste de la clasificación de riesgo, clasificación por actividad económica y demás variables con las cuales han sido afiliadas(os) a la ARL las(os) servidoras(es), en coherencia con el cumplimiento de la misionalidad y la realidad del trabajo en campo urbano y rural, especialmente para quienes se desempeñan en territorios como Sumapaz.

Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET), presenta el numeral en el entendido de la importancia de la reclasificación de los riesgos, conforme a la dinámica de la prestación de los servicios que se llevan a cabo en esta Entidad. Indicando incluso el riesgo que conforme al Decreto 1295 de 1994 en el artículo 29, representa para la Entidad reportar clasificaciones de riesgo que no corresponden con el tipo de actividad del personal, ya que el artículo establece que la ARL puede verificar si la vinculación del riesgo corresponde al riesgo real que se tiene en la prestación del servicio y en caso de que no corresponda implementar las sanciones y cobros correspondientes. En el caso de Sumapaz no puede clasificarse como riesgo de oficina cuando no existe casa en esa localidad, y por tanto el trabajo se lleva a cabo en jornadas puerta a puerta con amplios recorridos a pie por terrenos difíciles resaltando que en su caso fue mordida por un perro mientras realizaba una de estas jornadas en el territorio.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración se compromete a realizar el ajuste de la clasificación de riesgo de las servidoras y servidores de la Entidad ante la ARL en los casos en que se

requiera y según las funciones que desempeñan, de manera progresiva y atendiendo a la disponibilidad presupuestal para tal fin.

Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET), presenta su inconformidad frente al apartado “*atendiendo a la disponibilidad presupuestal para tal fin*”, por cuanto se entiende por parte de las organizaciones sindicales que se condiciona el cumplimiento de una obligación legal a la disponibilidad de presupuesto, exponiendo la seguridad y cobertura en salud de sus funcionarias y generando acciones de desprotección laboral.

La Administración accede al argumento anterior y presenta el siguiente acuerdo, que es aceptado por la parte sindical.

C. ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a realizar el ajuste de la clasificación de riesgo de las servidoras y servidores de la Entidad ante la ARL en los casos en que se requiera y según las funciones que desempeñan, de manera progresiva.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2023

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano.

- **NUMERAL 10:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN se compromete a incluir en los exámenes médicos la realización de exámenes de Densitometría.

Jeymi Jazmín Beltrán (negociadora SINTRAMUNICIAPLES) precisa que la solicitud se hace con base en la importancia de prevenir la reducción de densidad mineral ósea de las y los funcionarios, indicando el valor de la práctica del examen para determinar la osteoporosis, fracturas de huesos, densidad ósea de la cadera, antebrazo, entre otros, que han repercutido en la salud y en la generación de enfermedades tan común y en aumento como el túnel carpiano y los dolores lumbares. Por lo anterior, se solicita que el examen sea incluido en el plan de bienestar en el marco del día mundial de la osteoporosis.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: No hay acuerdo.

Andrea Parada (negociadora SDMujer), explica que en el presente punto no puede haber acuerdo toda vez que la administración ya realizó el estudio en acompañamiento de la ARL en el que se concluyó por concepto del médico laboral de la misma, que este examen no es considerado dentro de la categoría de examen médico ocupacional y no entra dentro del paquete

médico ocupacional contratado por la Entidad. Por lo anterior, no puede ser incluido dentro de los exámenes médicos ocupacionales que contrata la Secretaría Distrital de la Mujer.

C. ACUERDO FINAL: No hay acuerdo.

4. Temas varios

Las organizaciones sindicales conciertan con la administración, un espacio para tratar temas varios, en el cual se llegaron a los siguientes acuerdos:

1. Ampliación del horario en las jornadas de los días jueves: de forma presencial en un horario de 8 am a 4 pm, contados a partir del jueves 19 de mayo de 2022.
2. De acuerdo con el numeral anterior, se solicitará al edificio Elemento el espacio de parqueadero conforme al correo electrónico enviado por las organizaciones sindicales el cual incluirá los datos de las negociadoras y placas de los vehículos /motos.
3. Actas: Teniendo en cuenta que en la mesa de negociación se encontraron modificaciones de forma en el formato usado para realizar las actas, se acordó que:

A. Carolina González Collazos (negociadora SINTRAMUNICIPALES) se compromete a modificar de acuerdo con las sugerencias acotadas las actas de la 1 a la 6, para posterior firma en la próxima sesión.

B. En las actas subsiguientes a la número 4, se adoptará el modelo propuesto por las organizaciones sindicales y se modificará la terminología de las propuestas de <artículo> por <numeral>.

A la 4:33 p.m. se da por terminada la reunión.

En constancia se firma:

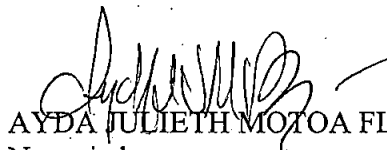
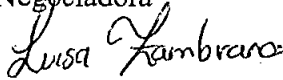
FIRMAN:

Comisión negociadora por SUNET



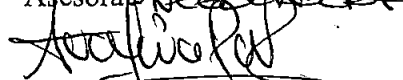
ISABEL PINEDA ACERO
Negociadora

LUISA FERNANDA ZAMBRANO LÓPEZ
Negociadora



AYDA JULIETH MOTOA FLORÉZ
Negociadora

ANA MARÍA PARRA RODRÍGUEZ
Asesora



Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N° 69-76

14

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-02

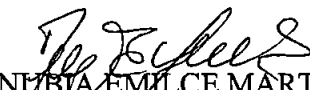


ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

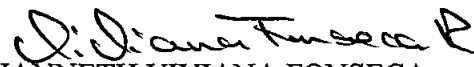

YURI JOCKSAN LIZARAZO LEÓN
Asesor

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES


JEYMI JAZMIN BELTRÁN CORREDOR
Negociadora

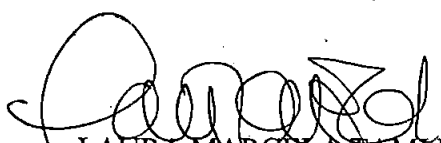
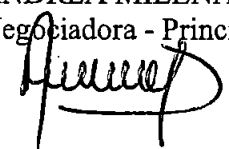

NUBIA EMILCE MARTÍNEZ CUERVO
Negociadora

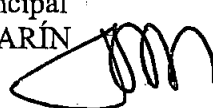

CAROLINA GONZÁLEZ COLLAZOS
Negociadora


JANNETH VIVIANA FONSECA
RODRÍGUEZ
Asesora


MONDICZA LEÓN LARA
Asesora

Comisión negociadora por LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER


LAURA MARCELA TAMÍ LEAL
Negociadora - Principal
ANDREA MILENA PARADA
Negociadora - Principal



ANDREA CATALINA ZOTA BERNAL
Negociadora - Principal
JUAN PABLO MARÍN
Asesor




SECRETARÍA DE LA
MUJER

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N° 69-76

16

Torre 1 (Aire) Piso-9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



SECRETARÍA DE LA
MUJER

ACTA No. 13

MESA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA – SINTRAMUNICIPALES Y SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO – SUNET.

Fecha: 19 de mayo de 2022

Hora de inicio: 8:00 am

Lugar de reunión: Presencial Sede Central

[https://teams.microsoft.com/l/meetup-](https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19:meeting_NjE0Njg1ZjgtNjVhOS00MmNmLTg0ODYtZDhjOTc0MjVjMjNj@thread.v2/0?context=%7B%22Tid%22:%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22,%22Oid%22:%22bea8517f-1b8a-4281-a570-fdeda98eab9e%22%7D)

[join/19:meeting_NjE0Njg1ZjgtNjVhOS00MmNmLTg0ODYtZDhjOTc0MjVjMjNj@thread.v2/0?context=%7B%22Tid%22:%2262014016-9db4-44c2-bf33-](https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19:meeting_NjE0Njg1ZjgtNjVhOS00MmNmLTg0ODYtZDhjOTc0MjVjMjNj@thread.v2/0?context=%7B%22Tid%22:%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22,%22Oid%22:%22bea8517f-1b8a-4281-a570-fdeda98eab9e%22%7D)

[e4366b82fdaa%22,%22Oid%22:%22bea8517f-1b8a-4281-a570-fdeda98eab9e%22%7D](https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19:meeting_NjE0Njg1ZjgtNjVhOS00MmNmLTg0ODYtZDhjOTc0MjVjMjNj@thread.v2/0?context=%7B%22Tid%22:%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22,%22Oid%22:%22bea8517f-1b8a-4281-a570-fdeda98eab9e%22%7D)

Asistentes:

Comisión negociadora por SUNET

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Isabel Pineda Acero	52.321.424	Negociadora	SI
Ayda Julieth Motoa Flórez	1.030.528.085	Negociadora	SI
Luisa Fernanda Zambrano López	1.015.456.662	Negociadora	SI
Ana María Parra Rodríguez	52.703.962	Negociadora	SI
Germán García Delgado	79.048.736	Presidente	NO
Yuri Jocksan Lizarazo León	33.480.684	Asesor	SI

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36.288.824	Negociadora	SI
Nubia Emilce Martínez Cuervo	39.717.908	Negociadora	SI
Carolina González Collazos	52.344.865	Negociadora	SI
Eva Cristina Roso Niño	51.765.515	Presidenta - Asesora	NO
Mondicza León Lara	39.669.660	Asesora	SI
Janneth Viviana Fonseca Rodríguez	52.178.638	Asesora	SI



Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Laura Marcela Tami Leal	53.907.347	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Catalina Zota Bernal	1.032.374.537	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Milena Parada	1.098.670.735	Negociadora/ Principal	SI
Juan Pablo Marín	80.414.123	Asesor	SI
Natalia Oviedo Meza	52.969.307	Negociadora Suplente	NO
Ana Rocío Murcia Gómez	52.157.768	Negociadora Suplente	NO
Luis Guillermo Flechas Salcedo	80.098.163	Negociadora Suplente	NO

Como apoyo técnico se hace presente Estefania Insignares Castañeda, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.022.367.150.

1. Negociación sindical

Las partes continúan la negociación del capítulo 5 del pliego unificado presentado por las organizaciones sindicales, así:

1. CAPÍTULO 5: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO = NUMERAL 11

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: A la firma del presente acuerdo, la Administración, ubicará dispensadores de toallas higiénicas, protectores y/o tampones gratuitos, en todos los baños destinados para el uso de mujeres, hombres y personas no binarias; esto para garantizar la vivencia digna del periodo menstrual en el marco de los derechos sexuales y reproductivos, según un enfoque de género y la Política Nacional de Sexualidad, Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos en Colombia.

Julieth Mtoa (negociadora SUNET) manifiesta que este punto hace referencia a la garantía de los derechos menstruales que son complementarios a los derechos sexuales y reproductivos. En ese sentido, y teniendo en cuenta que la Secretaría Distrital de la Mujer en su mayoría son mujeres, se considera necesario que se pueda fortalecer este aspecto con el fin de brindar las garantías para algunas situaciones que no se pueden prever toda vez que los ciclos menstruales de las mujeres no son todos iguales. De acuerdo a esto, manifiesta Julieth que la propuesta está enfocada a tener dispensadores de elementos de higiene menstrual. Sin embargo y teniendo en cuenta el criterio de austeridad del gasto, las organizaciones sindicales indican estar abiertas a escuchar las propuestas que tengan que ver con la promoción de campañas sobre higiene y cuidados menstruales.

Adicionalmente indica Julieth Mtoa (negociadora SUNET) que, si bien la SDMujer se está posesionando por acuerdo y por cumplimiento de una sentencia de la Corte Constitucional, frente

al trabajo con mujeres habitantes de calle, también es importante que se pueda fortalecer este aspecto frente a las servidoras y personas no binarias de la Entidad.

Señala adicionalmente que, las campañas de higiene menstrual que viene impulsando la secretaría y otras organizaciones a nivel nacional han incluido desde subsidios económicas hasta educación frente a la menstruación, toda vez que ese sigue siendo un tema que genera barreras socioculturales en torno a cómoHaga clic aquí para escribir texto.es el cuidado de mi salud menstrual, normalizando así situaciones en torno a la menstruación que pueden estar relacionados con patologías y que si se hicieran esas campañas de prevención podrían atenderse y reconstruirse los diferentes tabúes que se tienen socialmente frente a la menstruación.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER Y ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a revisar la viabilidad para instalar dispensadores de toallas higiénicas, protectores y/o tampones en los baños destinados para el uso de mujeres, hombres y personas no binarias menstruantes, para que las servidoras que lo requieran puedan adquirir dichos elementos, con cargo a la usuaria.

Andrea Parada (negociadora SDMUJER) indica que se consultó con la parte administrativa y financiera, quien señaló que lo que corresponde a la instalación de dispensadores de toallas higiénicas, debe realizarse mediante una oferta pública, donde se presentan unos proponentes que deben tener sus condiciones y sus requerimientos respecto a este tema y posterior a ello entraría la Entidad a revisar cuál de estos proponentes es la mejor opción de acuerdo a esos requerimientos que se establezcan.

Seguidamente, Julieth Mota (negociadora SUNET) pregunta qué posibilidad hay de incluir en el Plan de Bienestar unas socializaciones de los mismos temas que se están implementando del cuidado e higiene menstrual que hace la estrategia de cuidado menstrual para los habitantes de calle, toda vez que sería bastante útil también para las servidoras conocer todo este tipo de información relacionada con la menstruación. Aclara que, si bien la propuesta está enfocada a todo el tema de suministro de insumos, también sería bueno no tirar en saco roto complementar con el desarrollo al interior de la Entidad de esa estrategia de cuidado menstrual.

En ese sentido, la sugerencia es no dejarlo establecido como un compromiso como tal, teniendo en cuenta lo que se está revisando y que la solicitud es muy puntual y concreta, sino revisar la viabilidad de incluir esta temática dentro del marco de bienestar y dentro de los derechos ambientales con la salud.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2023.

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano y Dirección Administrativa y Financiera.

2. CAPÍTULO 5: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- NUMERAL 12

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La Administración a la firma del presente acuerdo se compromete con la Parte Sindical a destinar los recursos necesarios, adelantar el proceso de adquisición y brindar las herramientas y elementos de protección personal, equipos, dotaciones y espacios adecuados para las(os) servidoras(es) que desarrollan actividades presenciales en la entidad y realizan atención a usuarias(os) internas(os) o externas(os) para prevenir el contagio del COVID 19 y otras variantes.

Frente a este punto, Nubia Emilce (negociadora SINTRAMUNICIPALES) señala que se entiende que se ha cumplido, en lo que se lleva del primer semestre de 2022, la entrega de los suministros de protección a los diferentes espacios y puntos de atención de la Secretaría Distrital de la Mujer. En ese sentido el llamado es que la Administración esté muy atenta a seguir realizando el suministro de estos equipos de calidad de manera oportuna.

En este punto, Andrea Parada (negociadora SDMUJER) interviene realizando la claridad de que los elementos del personal de cafetería y vigilancia son suministrados por la empresa que los contrata a ellos mientras que, La SDMujer entrega estos elementos de protección a su personal, por lo cual puede haber una variación entre los mismos.

Carolina González (negociadora SINTRAMUNICIPALES) solicita se revise la organización y coordinación del tema logístico para la entrega de estos elementos para que estos no sean entregados en galones grandes sino en frascos individuales para cada una.

- B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER Y ACUERDO FINAL:** La Administración seguirá realizando la entrega con oportunidad de los elementos de protección personal con el objetivo de prevenir el contagio del COVID 19 y sus variantes de acuerdo a la disponibilidad presupuestal, a los requerimientos presentados y a la normativa expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social para tal fin.

Carolina González (negociadora SINTRAMUNICIPALES) recalca que en la solicitud se indica que la administración destine un recurso necesario para eso, toda vez que hace parte de todas las garantías de las funcionarias y funcionarios que esta entrega de elementos de protección personal se realice.

En este punto Andrea Parada (negociadora SDMUJER) indica que este tema no solo va ligado al presupuesto sino también al requerimiento, en el sentido de agotar primero la entrega de todos los elementos que se tienen en bodega, para así revisar la posibilidad de adquirir otros, de acuerdo con la necesidad de la Entidad.

Isabel Pineda (negociadora SUNET) señala que, respecto a estos temas de “oportunidad de hacerlo” resulta importante que se reconsidere el venir a la sede central a recoger los insumos y no que se

destinen vehículos para ir casa por casa a realizar la entrega teniendo en cuenta incluso preceptos tales como la continuidad en la prestación del servicio que deben tener las funcionarias de Casas Refugio y garantizar el servicio público.

A lo anterior responde Andrea Parada (negociadora SDMUJER) haciendo claridad de que, si se llevó a cada casa los elementos requeridos, entregándoles a las auxiliares administrativas en los casos en que no estuvieran las o los servidores. Adicionalmente señala que, el equipo de seguridad y salud en el trabajo realizó una consulta sobre si requerían más elementos a lo que se indicó que con los que tenían actualmente era suficiente, razón por la cual no se ha vuelto a coordinar la gestión de llevar elementos a las casas directamente, dejando así abierta cualquier solicitud para ser enviada al correo de talento humano.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 Y 2023.

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano.

3. CAPÍTULO 5: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- NUMERAL 13

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La Administración se compromete a la firma de este acuerdo en un plazo de sesenta (60) días a realizar una encuesta a la totalidad de las(os) servidoras(es) con el fin de caracterizar su núcleo familiar (con quienes conviven) para generar acciones y establecer una mesa conjunta en donde se analicen solicitudes especiales de trabajadoras(es) derivadas de comorbilidades propias o de familiares con quienes convivan, lo anterior con el fin tramitar su trabajo en casa mientras se mantenga la situación de pandemia y emergencia sanitaria en el país.

Julieth Motoa (negociadora SUNET) interviene señalando que lo que se solicita aquí es tener actualizada y concentrada la información de las servidoras y servidores y su grupo familiar respecto a las comorbilidades, que si bien ha disminuido su impacto por los esquemas de vacunación, si se considera pertinente que esté centralizada la información, porque por ejemplo territorialización envía una encuesta interna, y ellos saben cómo están en las Casas de Igualdad, si alguien ha tenido síntomas, si tienen el esquema de vacunación y preguntan si alguno de los miembros del grupo familiar con el que la o el servidor convive diariamente tiene alguna comorbilidad para así mismo poder ser determinados los cuidados especiales o atención prioritaria que se requiere ante cualquier eventualidad.

En ese sentido, manifiesta Julieth que la información no se encuentra centralizada, sino que queda a discrecionalidad de cada dirección recolectarla. En ese sentido se eleva la solicitud, para que Talento Humano centralice esa información, toda vez que es quien finalmente recibe la notificación de quienes tienen síntomas gripales, quienes están en aislamiento y demás circunstancias.

Andrea Parada (negociadora SDMUJER) solicita que se aclare si la solicitud va encaminada solo

al “COVID”, toda vez que la entidad si tiene la caracterización de la población vinculada, pero en diferentes aspectos.

Conforme a lo anterior, señala Julieth Motoa (negociadora SUNET) que lo que se solicita es incluir dentro de la estrategia sociodemográfica las variables que dan cuenta de las comorbilidades covid del servidor o servidora pública y su núcleo familiar.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER Y ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a realizar la actualización de la encuesta de perfil sociodemográfico de las servidoras y servidores, así como su núcleo familiar para conocer la información de la caracterización de la población, incluyendo el estado de salud de sus familiares relacionados con COVID 19 y sus variantes.

Andrea Parada (negociadora SDMUJER) indica que se habla de “actualización”, teniendo en cuenta que en el 2021 se hizo la matriz de perfil sociodemográfico y lo que se busca es la actualización para esta vigencia.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 Y 2023

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano.

4. CAPÍTULO 5: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO **= NUMERAL 14**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La Administración se compromete en los siguientes treinta (30) días calendario a dotar de cámaras y micrófonos suficientes, garantizar la conectividad en todas sus áreas operativas y permitir el acceso a las distintas plataformas, redes o herramientas digitales requeridas para el desempeño de las labores, así como los permisos y licencias pertinentes para que cada servidor(a) pueda sostener reuniones virtuales, eventos y videollamadas desde el computador asignado y evitar compartir elementos de trabajo de cara a la prevención del contagio y transmisión del COVID-19, evitando en todo caso que las(os) servidoras(es) hagan uso de sus celulares personales, paquetes de datos o elementos comunes dentro de las instalaciones de la Entidad.

Isabel Pineda (negociadora SUNET) expone que para este punto se tratará desde dos aspectos, uno desde el punto de vista administrativo y otro que está claramente relacionado con el factor salud y seguridad en el trabajo. Se señala que, no obstante, se retornó del confinamiento, las actividades virtuales continúan, pero genera una gran dificultad para desarrollar dichas actividades, las falencias en la conectividad. Acá se habla de temas importantes como lo es la conectividad de manera permanente en cada una de las actividades que se realizan de manera virtual, donde constantemente se cae la red y existen bloqueos para el ingreso a algunas plataformas. Adicionalmente, se hace alusión a los equipos que tienen los y las servidoras, los cuales presentan

bastantes fallas en las pantallas, en las cámaras, en los micrófonos y que se solicita constantemente sean atendidas por mesa de ayuda, generando que en muchas ocasiones no se cuenten con las herramientas necesarias para cumplir con las labores propias de cada funcionaria.

Carolina González (negociadora SINTRAMUNICIPALES) indica que debe haber un rubro presupuestal con actualizaciones y calidades garantizadas para que las funcionarias puedan hacer sus labores en las sedes. Sumado a lo anterior, indica Isabel Pineda (negociadora SUNET) que como Entidad del estado contamos con un rubro presupuestal para que la ETB. invierta no solo en equipos sino en un mantenimiento oportuno, teniendo en cuenta que las mesas de ayuda instauradas por las funcionarias afectadas han demorado incluso más de un mes en resolverse.

Janneth Viviana Fonseca (asesora SINTRAMUNICIPALES) interviene señalando que con la entrada a la pandemia se comenzaron a manejar las diferentes plataformas y claramente los equipos no respondían a esas exigencias que se tenían virtualmente. Señala que son casos recurrentes y pese a que ya se está en presencialidad hay reuniones, por ejemplo locales, que se siguen manteniendo en la virtualidad y que, en el afán de que pueda existir alguna fecha, deben atenderse desde los propios celulares de las funcionarias.

Julieth Motoa (negociadora SUNET) intervienen indicando que estos requerimientos de equipos y de internet si valdría la pena que se revisaran porque incluso para teletrabajo los requerimientos son mucho más estrictos a los requerimientos de los equipos que están ubicados en las distintas sedes.

Seguidamente, Isabel Pineda (negociadora SUNET) le pide a la Administración que la falta de respuesta oportuna a las mesas de ayuda sean también socializadas con el área administrativa y financiera para que se mejore este servicio.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER Y ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a garantizar la conectividad en todas sedes y áreas operativas y permitir el acceso a las distintas plataformas o herramientas digitales requeridas para el desempeño de las labores. Además, a resolver de manera oportuna las mesas de ayuda que se radiquen para tal fin. También otorgará a cada servidor(a) los permisos y licencias a que haya lugar en cada caso de tal forma que puedan sostener reuniones virtuales, eventos y videollamadas desde el computador asignado, evitando compartir elementos de trabajo de cara a la prevención del contagio y transmisión del COVID-19.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 Y 2023.

RESPONSABLES: Oficina Asesora de Planeación.

5. CAPÍTULO 5: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- NUMERAL 15

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La Administración se compromete a realizar el diagnóstico de síndrome de BURNOUT o “síndrome de estar quemado” y las demás enfermedades relacionadas, acorde a la tabla de enfermedades laborales enunciadas por el Ministerio de Trabajo en el Decreto 1477 de 2014, para las(os) servidoras(es) que desempeñan sus funciones en atención directa o indirecta a la ciudadanía y/o están inmersas(os) en atención y trámite de conflictos, identificando factores internos y externos causantes del estrés a fin de tomar medidas integrales internas y/o externas para la identificación, prevención, atención, seguimiento y protección en materia de salud mental y física de las(os) servidoras(es) en garantía de su calidad de vida.

Luisa Zambrano (negociadora SUNET) expone que en la tabla que se citó anteriormente, se encuentra el síndrome de BURNOUT o síndrome de estar quemado como enfermedad bajo el código CIE10773 y se relaciona a actividades del sector educativo, servicios sociales, que manifiesta Luisa está relacionado con varias de las actividades laborales que se llevan a cabo en la entidad, actividades con los niños, adolescentes, atención a usuarios y particularmente atención a víctimas.

Indica Luisa que esta enfermedad tiene como causales principales en correlación temas de demandas muy altas de estrés laboral, relacionadas con la atención a este tipo de poblaciones que implican una alta carga emocional y de recursos emocionales. Dentro de este síndrome se encuentra una sintomatología de desmotivación frente al empleo, problemas interrelacionados con los equipos de trabajo, falta de motivación, manifestaciones repetidas de estrés, la cual ya se ha visto reflejada en funcionarias de la Entidad y que son catalogadas como enfermedades laborales cuya causalidad está directamente relacionada con el desempeño de las funciones.

Esta enfermedad está dentro de la Ley y afecta mucho a las personas que atienden estos niveles de carga excesivas de trabajo, malas relaciones de trabajo, ausencia de apoyo del entorno, y que es un tema que se ha puesto de presente, reflejando la desprotección laboral, falta de formación para desempeñar tareas que también la han manifestado las Organizaciones Sindicales cuando se ha hablado de capacitaciones inducciones, reinducciones y entrega de puesto de trabajo.

Manifiesta Luisa que no solo se hace alusión en esta petición a esta enfermedad sino a las demás relacionadas, que no solo afectan la parte física de las funcionarias y los funcionarios, sino su salud mental.

Isabel Pineda (negociadora SUNET) solicita que se tenga en cuenta lo que corresponde a la definición de roles y al tema de relaciones interpersonales desde el ámbito laboral, que, si bien se han contemplado desde la secretaría, se han quedado sin profundizar lo que sucede allí, recordando que no solo prima lo que está sucediendo sino la omisión que genera mayor carga a la SDMujer.

Respecto a la anterior, complementa Carolina González (negociadora SUNET) señalando que en la Secretaría Distrital de la Mujer existe el comité de convivencia laboral y una serie de herramientas que se supone que deberían ayudar a superar esas dificultades que están repercutiendo en estos síndromes de estar quemado y que se quedan en la omisión. Se resalta que el Comité de Convivencia Laboral debe tener claras sus funciones ya que su papel fundamental debe estar en la prevención.

Luisa Zambrano (negociadora SUNET) interviene y hace énfasis en que estos síndromes sí tienen síntomas que van a lo físico, como dolor de cabeza, trastornos de sueño, tensión muscular, cansancio, que muchas veces pasa por un simple estrés a lo cual la solución siempre es que hagan pausas activas y esto es algo que va más allá. Se resalta que ahora desde un punto de vista emocional estas personas se sienten irritables, tensas, desmotivadas, indiferentes, con falta de interés en las cosas, también se pueden mostrar cénicas con poco contacto social, pierden confianza en su trabajo, se sienten improductivas y sobre cargadas. En ese sentido indica Luisa que, esto normalmente sería llevado al comité de convivencia, y muchas veces este se convierte en un estresor peor ya que toman acciones más sancionatorias o de castigo en lugar de un medio conciliatorio para mejorar el ambiente laboral.

Adiciona Luisa que dentro del tratamiento para este tipo de enfermedades es importante el descanso y el acompañamiento de profesionales especializados tanto desde la Entidad como para seguir la ruta de salud que puedan tener. Así las cosas, se debe estar atento a estos síntomas relacionados con estrés y con unos temperamentos como alta irritabilidad emocional y no normalizar estos síntomas ya que en los pronósticos de este síndrome está el riesgo a futuro de presentar trastornos psiquiátricos de mayor nivel y problemas físicos.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER Y ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a realizar la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en los tiempos establecidos en la resolución 2404 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo a las servidoras, servidores y contratistas de la entidad y a implementar acciones dirigidas especialmente a quienes, por las actividades desarrolladas, en particular la atención a mujeres víctimas de violencia se encuentran más expuestas a este riesgo, teniendo en cuenta los resultados obtenidos.

Andrea Parada (negociadora SDMUJER) manifiesta que se hace énfasis en la batería de riesgo psicosocial ya que está validada, aprobada y adoptada por el Ministerio de Trabajo, lo que significa que la misma ya da resultados reales y validados, adicionalmente revisa factores intra laborales y extra laborales y tiene un cuestionario que le apunta a muchos de los aspectos ya mencionados como lo es el estrés. Así las cosas, con el cuestionario se tendría esa información y se aplicaría a toda la población de la Entidad; explica Andrea que posteriormente con los resultados que se obtengan de esa medición se pueden implementar acciones que irán enmarcadas en la estrategia “cuidar cuidarse y sentirse bien” que es la estrategia macro de la Entidad y que se espera trascienda en las demás vigencias.

Julieth Motoa (negociadora SUNET) interviene solicitando que esta batería psicosocial se extienda a las compañeras contratistas que se están llevando el daño sin garantías a futuro por no tener ese vínculo laboral y que son quienes dan la respuesta directa a la ciudadanía. Adicionalmente, señala Carolina González (negociadora SINTRAMUNICIPALES) que se debe tener en cuenta que las acciones deben ser dirigidas a cualquier tipo de rol, y no solo al que directamente maneja la atención a mujeres víctima de violencia.

Andrea Parada (negociadora SDMUJER) señala que la metodología de la aplicación de la batería de riesgo es para tanto servidores y servidoras como para contratistas, pero no se puede establecer como obligatoriedad el diligenciamiento de este tipo de documentos. La ampliación de dicha batería si la tenemos garantizada por parte del Ministerio de Trabajo quien nos vigila que, en los términos señalados, se aplique.

Isabel Pineda (negociadora SUNET) sugiere que no se deje a un lado todo lo que ocurre al interior de la entidad, y que no está directamente relacionada con la labor de atención a mujeres, sino por ejemplo persecución sindical, acoso laboral, para que también sean tenidas en cuenta en la aplicación de dicha batería, a lo que Andrea Parada (negociadora SDMUJER) aclara que la aplicación de la batería psicosocial va dada a todo el mundo y no solo a cierto grupo de personas.

Carolina González (negociadora SUNET) sugiere que quede en el acta que la socialización se hará previo a la aplicación de esa batería y se comunicará la importancia de aplicar a la misma, señalando que si bien no es obligatoria si genera beneficios para la Entidad; generando así una corresponsabilidad social.

Julieth Motoa (negociadora SUNET) aclara que, si bien en la solicitud se habló particularmente del síndrome BURNOUT, existen varias consecuencias del riesgo psicosocial que afectan no solo a quienes tienen la atención de cara a la ciudadanía sino en general a las demás servidoras o servidores que se vean afectados por el estrés, la ansiedad, y demás diagnósticos que salen de lo psicosocial.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2023.

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano.

6. CAPÍTULO 5: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

= NUMERAL 16

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La Administración se compromete a diseñar, implementar y divulgar un protocolo para el manejo de situaciones internas y externas en materia de seguridad en las distintas sedes de la Secretaría Distrital de la Mujer.

Julieth Motoa (negociadora SUNET) expone que este es un punto que se ha venido tratando en otras negociaciones y había quedado un compromiso de consultar con Secretaría de Seguridad y

Convivencia. Reitera que la Secretaria Distrital de la Mujer se enfrenta a una problemática social no solamente con implicaciones de salud pública, como son las violencias, sino también con implicaciones jurídicas reflejada en la configuración de un delito, teniendo en cuenta que la violencia es un delito y por tanto quienes cometen estos hechos contra la población que se está atendiendo en la SDMujer, suelen desarrollar conductas de temor o sentimientos de amenaza que en ocasiones los llevan a efectuar estas mismas conductas violentas no solamente hacia quienes son sus víctimas directas si no a quienes son sus equipos de atención. Se reitera que estas no son situaciones aisladas toda vez que ocurren de manera frecuente en las estrategias que están de cara a la atención a la ciudadanía.

Manifiesta Julieth que no hay protocolo a seguir o no se ha dado a conocer que se debe hacer si se presenta una situación de peligro en la casa de igual, por ejemplo. Así las cosas, manifiestan las organizaciones que sienten desprotección ante estas situaciones y se hace énfasis en la elaboración de más protocolos para estos casos que son recurrentes. En ese sentido se solicita que la Secretaría cree unos protocolos para el manejo de situaciones internas y externas a las servidoras y los servidores se exponen.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER Y ACUERDO FINAL: LA Administración se compromete a socializar y divulgar con las servidoras(es) y contratistas el protocolo de manejo en situaciones internas y externas en materia de seguridad contemplada en el programa de riesgo público mediante los canales internos de comunicación con los que cuenta la Entidad.

En esto, Andrea Parada (negociadora SDMUJER) informa a la mesa que en la intranet está publicado el programa de prevención de riesgo público que es el marco general de todo el contexto de lo que se está hablando y no solo el protocolo si no que hace parte de todo el programa de riesgo público que tiene la Entidad.

Señala Andrea Parada (negociadora SDMUJER) que en 2021 se construyó el programa de riesgo público y dentro de ese programa se colocó el protocolo de manejo de situaciones internas y externas. En ese sentido en la propuesta no se relaciona como “construir” porque ya está construido y formulado, y entendemos que seguramente no se conoce, por lo cual la administración hace énfasis en el compromiso de la socialización y la divulgación de ese protocolo y del programa de riesgo público que abarca más temas.

Además, resalta que el mes pasado se realizó una capacitación donde asistieron servidores, servidoras y contratistas y se les entregó un link de un formato de auto reporte de condiciones inseguras del entorno donde se desarrollan las funciones o labores.

Isabel Pineda (negociadora SUNET) señala que en ese sentido debe haber una jornada de reinducción específicamente donde se socialice dicho formato e información importante y garantizar que no haya ninguna falla al ingreso de los sitios donde reposa la información institucional.

Julieth Motoa (negociadora SUNET) manifiesta que existe una observación frente al programa de riesgo público, en el último ítem donde se especifica el auto reporte de condiciones de seguridad, en ese sentido se cuestiona sobre qué pasa después del reporte, a lo que Andrea Parada (negociadora SDMUJER) se contesta que en ese caso se debe entrar a revisar el reporte como tal para saber qué es lo que se debe activar para atender ese caso en particular.

Conforme a ello, sugiere Julieth qué es esta última parte de socialización y análisis la que haría falta incluir en el programa a lo que la administración indica que se efectuará la respectiva inclusión y se verá reflejada en el nuevo link que se divulgue.

Adicionalmente Julieth Motoa pregunta si este tema se trabaja en conjunto con la ARL a lo cual Andrea Parada responde que la socialización del documento enfocada al programa de riesgo público sí la maneja solo la Entidad, pero las estrategias y demás si se manejan con la ARL.

Seguidamente Julieth plantea si existe la posibilidad de articularse con la Administración desde la estrategia de casas refugio para realizar una jornada sobre tips de prevención desde riesgo público con las profesionales del área de trabajo social ya que son las que hacen la sensibilización con las mujeres acogidas, a lo que la administración les responde que es importante comunicárselo a la directora responsable Alexandra, indicando la sugerencia de revisar cómo se pueden replicar a partir de las necesidades en casas refugio.

Para el cierre de este capítulo se habla de socializar el tema de la provisión de cargos con ocasión del concurso de méritos realizado por la CNSC ante la comisión de personal por medio de los representantes de los empleados para dar parte de tranquilidad a los empleados de la estabilidad en el trabajo ya sea temporal o provisional, donde es posible que desde la dirección pueda existir una confusión al respecto y de esta manera evitar más situaciones causales de estresores.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023.

RESPOSABLES: Dirección de Talento Humano.

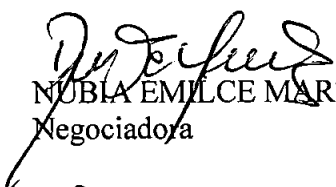
7. CAPÍTULO 6: POLÍTICA LABORAL

= NUMERAL 1

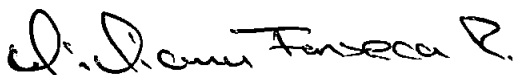
- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** LA Administración a la firma del presente acuerdo se compromete dentro de los (30) treinta días siguientes con la Parte Sindical a realizar un estudio técnico de medición de cargas con enfoque territorial que incluyan parte de personal, cargas laborales, necesidad de modificación y/o ajuste del manual de funciones y competencias comportamentales y, una estrategia dirigida a mitigar los riesgos en las afectaciones de la salud física y mental de las(as) servidoras(es) generadas por la sobrecarga laboral del trabajo presencial, el trabajo en casa y el teletrabajo.

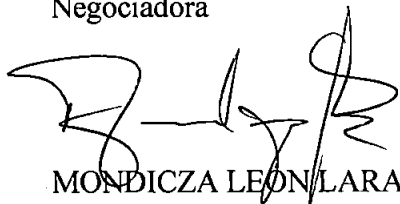
Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES


JEYMI JAZMIN BELTRÁN CORREDOR
Negociadora


NUBIA EMILCE MARTÍNEZ CUERVO
Negociadora


CAROLINA GONZÁLEZ COLLAZOS
Negociadora


JANNETH VIVIANA FONSECA
RODRÍGUEZ
Asesora


MONDICZA LEÓN LARA
Asesora

Comisión negociadora por LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER


LAURA MARCELA TAMI LEAL
Negociadora - Principal


ANDREA CATALINA ZOTA BERNAL
Negociadora - Principal


ANDREA MILENA PARADA ORTIZ
Negociadora - Principal


JUAN PABLO MARÍN
Asesor

Jeymi Jazmín Beltrán (negociadora SINTRAMUNICIPALES) expone que, se solicita que se realice una medición de cargas no solo para ciertos grupos o áreas, sino en general, a lo cual aclara Andrea Parada (negociadora SDMUJER) que la determinación de hacer la medición a ciertas áreas se dio como resultado del estudio técnico de restructuración de la ampliación de la planta de empleos, de la mano de las cargas que se presentaban en las casas de igualdad de oportunidades porque ese era el enfoque de esos 80 nuevos empleos. Adicionalmente se realizó la medición de cargas respecto a la oficina de control interno disciplinario ya que por normativa todas las entidades deben tener esta oficina dentro de su planta y a SIDICU por la creación de esta nueva Dirección.

Julieth Mota (negociadora SUNET) indica que, la carga laboral de la secretaría ha cambiado de cara al fortalecimiento que esta ha tenido y muchos de los estudios generados por la restructuración del organigrama y demás, hay otros que son necesarios por las estrategias y eso no se está pudiendo medir y de cara a la ampliación de planta se sigue viendo que las estrategias son pequeñas, que se tiene un presupuesto reducido y diferentes variables que ante la CNSC no se ajustarán para dicha ampliación o la misma podría ser reducida.

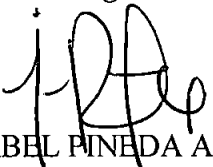
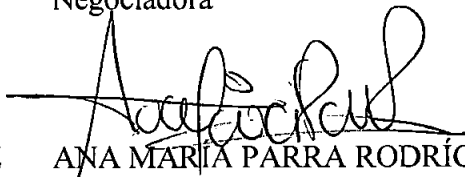
La Administración manifiesta que la propuesta para este punto será traída a la mesa en la próxima sesión del día martes.

A las 4:00 p.m. se da por terminada la reunión.

En constancia se firma:

FIRMAN:

Comisión negociadora por SUNET


ISABEL PINEDA ACERO
Negociadora
LUISA FERNANDA ZAMBRANO LÓPEZ
Negociadora
AYDA JULIETH MOTOA FLORÉZ
Negociadora
ANA MARÍA PARRA RODRÍGUEZ
Asesora - ~~NEGOCIADORA~~
YURI JOCKSAN LIZARAZO LEÓN
Asesor

ACTA No. 14

MESA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA – SINTRAMUNICIPALES Y SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO – SUNET.

Fecha: 24 de mayo de 2022

Hora de inicio: 8:00 am

Lugar de reunión: CIOM Engativá - Carrera 71B # 52A - 40, Barrio Normandía

https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_OTRkNzE4NmItZmU2Zi00NDU3LTk2M2YtYTcxZGNjMGUxODE2%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22%2c%22Oid%22%3a%22e42544ea-12b2-4b33-8fab-5eec1d6ff7dc%22%7d

[5eec1d6ff7dc%22%7d](https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_OTRkNzE4NmItZmU2Zi00NDU3LTk2M2YtYTcxZGNjMGUxODE2%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22%2c%22Oid%22%3a%22e42544ea-12b2-4b33-8fab-5eec1d6ff7dc%22%7d)

Asistentes:

Comisión negociadora por SUNET

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Isabel Pineda Acero	52.321.424	Negociadora	SI
Ayda Julieth Motoa Flórez	1.030.528.085	Negociadora	SI
Luisa Fernanda Zambrano López	1.015.456.662	Negociadora	SI
Ana María Parra Rodríguez	52.703.962	Negociadora	SI
Germán García Delgado	79.048.736	Presidente	NO
Yuri Jocksan Lizarazo León	33.480.684	Asesor	SI

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36.288.824	Negociadora	SI
Nubia Emilce Martínez Cuervo	39.717.908	Negociadora	SI
Carolina González Collazos	52.344.865	Negociadora	SI
Eva Cristina Roso Niño	51.765.515	Presidenta - Asesora	NO
Mondicza León Lara	39.669.660	Asesora	SI
Janneth Viviana Fonseca Rodríguez	52.178.638	Asesora	SI

Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Laura Marcela Tami Leal	53.907.347	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Catalina Zota Bernal	1.032.374.537	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Milena Parada	1.098.670.735	Negociadora/ Principal	SI
Juan Pablo Marín	80.414.123	Asesor	SI
Natalia Oviedo Meza	52.969.307	Negociadora Suplente	NO
Ana Rocío Murcia Gómez	52.157.768	Negociadora Suplente	NO
Luis Guillermo Flechas Salcedo	80.098.163	Negociadora Suplente	NO

Como apoyo técnico se hace presente Pamela Quiñones, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.110.546.751.

ORDEN DEL DÍA:

1. Saludo
2. Designación moderadora
3. Negociación sindical
4. Temas varios

1. Bienvenida

La Subsecretaria de Gestión Corporativa da la bienvenida a la sesión de negociación sindical presencial en la CIOM Engativá.

2. Designación de la moderadora

En la sesión No.12, les corresponde a las organizaciones sindicales designar moderadora para que dirija los diferentes aspectos de la jornada, por lo que nombran a Mondicza León Lara (asesora SINTRAMUNICIPALES) para ejercer la función.

3. Negociación sindical

Las partes continúan la negociación del capítulo 5 del pliego unificado presentado por las organizaciones sindicales, así:

1. CAPÍTULO 2: POLÍTICA LABORAL - NUMERAL 1

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La administración, a la firma del presente acuerdo se compromete dentro de los treinta (30) días siguientes con la parte sindical a realizar un estudio técnico de medición de cargas con enfoque territorial que, incluyan planta de personal, cargas laborales, necesidad de modificación y/o ajuste del manual de funciones y competencias comportamentales y, una estrategia dirigida a mitigar los riesgos en las afectaciones de la salud física y mental de las(os) servidoras(es) generadas por la sobrecarga laboral del trabajo presencial, el trabajo en casa y el teletrabajo.

Las organizaciones sindicales leen la propuesta aclarando que la argumentación de esta se expuso en la -sesión anterior, es decir, el 19 de mayo de 2022 (acta No. 13).

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La administración se compromete a gestionar para el segundo semestre de la vigencia 2023 las acciones relacionadas con el levantamiento de cargas de trabajo de los empleos de la Entidad, acorde con la disponibilidad presupuestal y a las necesidades identificadas al interior de la SDMUJER.

Andrea Parada (negociadora SDMujer), explica que para el segundo semestre de la vigencia 2021, se atendieron las necesidades frente a tres equipos: Casas de Igualdad de Oportunidades con 80 empleos, la creación y puesta en funcionamiento de la Dirección del Sistema del Cuidado y la creación y puesta en funcionamiento de la oficina de control interno disciplinario. En ese orden de ideas y atendiendo la dinámica de la Entidad se presenta la propuesta.

Jeymi Jazmín Beltrán (negociadora SINTRAMUNICIPALES), acota la importancia de señalar cómo la administración va a realizar la medición de cargas. Expone que las organizaciones sindicales son conscientes primero, de que el levantamiento si o si debe hacerse y segundo conocen el impacto económico al que se enfrenta la Secretaría, pero la forma en cómo va a adelantarse es de igual relevancia.

Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET), expresa que es fundamental incluir en el levantamiento de cargas el enfoque territorial, toda vez que es un riesgo jurídico para la Entidad seguir dejando por fuera zonas en las que sí se prestan los servicios ofertados por la Secretaría. Además, indica que no es lo mismo hacer el estudio de cargas en zona urbana que en la zona rural, como es el caso de Sumapaz.

Las Organizaciones Sindicales puntualizan de común acuerdo que el enfoque territorial es clave, comoquiera que la Entidad cuenta con sedes y puntos de atención en diferentes territorios de la ciudad (incluida la ruralidad también).

Ana María Parra (negociadora SUNET), solicita que en la redacción de la propuesta quede que la administración se compromete a hacer el diseño, aplicación y socialización del estudio de cargas, en el entendido de que el personal asume que el levantamiento tiene el fin de suprimir cargos y el compartir el objetivo del estudio permitía tener claridad a los funcionarios.

C. CONTRAPROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La administración se compromete a gestionar para el segundo semestre de la vigencia 2023 las acciones relacionadas con el levantamiento de cargas de trabajo *in situ* según las funciones desarrolladas, de los empleos de la planta de la Entidad, acorde con la disponibilidad presupuestal y a las necesidades identificadas al interior de la SDMUJER.

Andrea Parada (negociadora SDMuJer), presenta en nombre de la administración una contrapropuesta que permite recoger los puntos de vista que fueron expuestos en la mesa, dejando plasmada la importancia del enfoque territorial en el levantamiento de cargas, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal, la identificación de necesidades y la priorización si es el caso.

Laura Tami (negociadora SDMuJer), señala que la fecha de esta propuesta (segundo semestre de 2023) obedece a varios ítems, así:

1. Por norma, tenemos mínimo 2 años para hacer los respectivos levantamientos de cargas, lo que significa que, para la fecha propuesta, este Gobierno dejaría plasmada la realidad de la Entidad en el que identificaría las cargas y necesidades del personal, y así entregarlos a la siguiente administración.
2. La Secretaría considera que la fecha es oportuna y legalmente viable, teniendo en cuenta el incremento del presupuesto de inversión, así como el aumento de prestación de los servicios a la comunidad y la contratación de personal.
3. La creación de 80 cargos nuevos, demostraron la apuesta que quiso hacer esta administración en cuanto al aumento en la planta de personal, lo que significa un esfuerzo tanto en levantamiento de cargas como en disponibilidad presupuestal.
4. En la contrapropuesta se recoge, además, la idea planteada por el sindicato que requiere el levantamiento se haga *in situ*, a diferencia de la anterior, comoquiera que el enfoque territorial será aplicado toda vez que debe visitarse de cada puesto físico en la zona urbana e incluyendo la ruralidad.
5. Frente a la petición de socializar de levantamiento de cargas, cuando se tenga el estudio completo el paso siguiente el aplicarlo, por lo que la propuesta está más que recogida en el *in situ*, cuando cada persona se dé cuenta cómo, cuándo y en qué fecha se está realizando.

Julieth Motoa Flórez (negociadora SUNET), acota que el verbo gestionar tiene un significado diferente a realizar, una cosa es hacerlo y otra cosa es gestionar el levantamiento de cargas. Por otra parte, la frase “*acorde con la disponibilidad presupuestal*”, denota que si no hay recursos

no se hace, por lo que debería acogerse la propuesta de incluir el verbo realizar el levantamiento de cargas.

- D. ACUERDO FINAL:** La administración se compromete a realizar para el segundo semestre de la vigencia 2023 las acciones relacionadas con el levantamiento de cargas de trabajo in situ según las funciones desarrolladas, de los empleos de la planta de la entidad, priorizando y materializando su ejecución acorde con la disponibilidad presupuestal. La socialización de las cargas se realizará en las sesiones de seguimiento del presente acuerdo.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia segundo semestre 2023

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano

- **NUMERAL 2:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN se compromete a garantizar que las(os) servidoras(es) que cumplen labores de tipo misional puedan darle cumplimiento a las labores asignadas en el Manual de Funciones, en consecuencia, la entidad deberá disponer del personal idóneo en los procesos de apoyo, con el fin de dar respuesta a los requerimientos de la ciudadanía y las entidades, la supervisión de contratos y apoyo a las supervisiones, de acuerdo a lo establecido en el Mapa de procesos de la Secretaría Distrital de la Mujer.

Julieth Motoa Flórez (negociadora SUNET), señala que de acuerdo con la Constitución Política de Colombia el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales constituye un instrumento que le permite a los(as) servidores(as) tener de manera detallada, clara y precisa, las funciones que le compete cumplir, para el ejercicio pleno, efectivo y eficiente de sus deberes; y facilita a las autoridades el control sobre ellos, pues el empleado público es responsable no sólo por infringir la Constitución y la ley, sino también por la omisión o la extralimitación en el ejercicio de las tareas que se le han asignado.

La negociadora también cita la Directiva 008 de 2021 de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., en donde se establece como compromiso para todas las entidades distritales, realizar acciones dirigidas a la prevención de conductas irregulares relacionadas con incumplimiento de los manuales de funciones; especialmente, respecto a la claridad de estos en su formulación, la revisión de necesidades de actualización, la socialización permanente y la capacitación sobre la aplicación rigurosa de estos, para prevenir que, se presenten faltas de los(as) servidores(as), relacionadas especialmente con la omisión y/o extralimitación de funciones por falta de conocimiento de sus funciones y obligaciones.

En este sentido, existe una responsabilidad de la administración de socializar y garantizar el acceso a la información de las funciones de todos los cargos, así como velar por el cumplimiento de estas. Indica, además, que la propuesta está enfocada en doble vía, así:

1. Seguimiento al cumplimiento de las funciones del cargo en el ejercicio.
2. Hacer los respectivos ajustes que se requieren, esto es, modificación a los manuales, aumento de personal para cumplir con los objetivos sin generar recarga laboral en los cargos ya existentes, estudios de cargas, etc,
3. Revisar el uso del mecanismo de la asignación de funciones, tal como se ha hecho en diferentes sentencias de la Corte Constitucional, con el fin de garantizar que en todos los casos que esta se aplique se tenga en cuenta que dichas funciones deben hacer referencia a las funciones propias del cargo que se desempeña por el funcionario(a) quien se asignan; teniendo en cuenta que es improcedente la descontextualización de las funciones que se asignen, siendo obligatorio que estas se mantengan dentro del contexto de las funciones propias del servidor(a), acorde al cargo que ejerce y para el cual ha sido nombrado, ya que no es procedente utilizar este mecanismo para asignar todas y cada una de las funciones que correspondan a otro cargo.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La administración se compromete a continuar aplicando y fortaleciendo la socialización y divulgación de los Manuales de Funciones y Competencias Laborales vigentes para cada empleo...

La Subsecretaría de Gestión Corporativa presenta la propuesta y explica que existe un desconocimiento de los manuales de funciones y falta de divulgación de los mismos, por lo que se plantea recordarles cuáles y qué objetivo tienen cada uno de los cargos con los que cuentan.

Catalina Zota (negociadora SDMujer), indicó que si bien el manual de funciones tiene una lista específica, la figura de asignación de funciones tiene un sustento jurídico, incluyendo conceptos de la función pública, en las que el jefe inmediato puede designar funciones relacionadas con el cargo, adicionales a las -personas vinculadas de planta de acuerdo a la necesidad del servicio; en este sentido, lo que señalan en la propuesta del pliego unificado son acciones de fortalecimiento, socialización y divulgaciones para que tanto las personas que ejercen los cargos de jefes como el personal, conozcan sus funciones así como la asignación adicional.

C. CONTRAPROPUESTA ORGANIZACIONES SINDICALES: La administración se compromete a fortalecer la socialización y divulgación de los Manuales de Funciones y Competencias Laborales vigentes para cada empleo y a realizar revisión frente a la implementación de estos, en especial, en lo referente al mecanismo de asignación de funciones, con el fin de garantizar que estén en el marco de la naturaleza, los perfiles y la finalidad de los cargos.

Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET), indica que más allá de seguir socializando, debe garantizarse el cumplimiento de los manuales con el objetivo, además, de prevenir el riesgo antijurídico debido a la extralimitación de las funciones. La Entidad necesita contar con una estrategia frente a la regulación de la delegación de funciones de manera formal, identificando las necesidades y asignaciones adicionales al personal. La negociadora señala que en la propuesta de la administración no quede el “promover” si no garantizar la asignación de funciones de acuerdo con la naturaleza del cargo.

Mondicza León Lara (asesora SINTRAMUNICIPALES), expresa que hay que tener en cuenta que hay una concertación de objetivos que son el fin último de la carrera y es el fin que las funcionarias deben perseguir, la consecución de objetivos más no el cumplimiento de funciones adicionales.

Yuri Jocksan Lizarazo (asesor SUNET), manifiesta que con la propuesta lo primero que se está solicitando es la garantía del cumplimiento del manual de funciones. La segunda parte se refiere al estudio de la previsión de empleos y de la carga laboral.

D. CONTRAPROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La administración se compromete a fortalecer la socialización y divulgación de los Manuales de Funciones y Competencias Laborales vigentes para cada empleo y así promover que en la autonomía de cada dependencia la asignación de funciones adicionales se realice en el marco de la naturaleza, los perfiles y la finalidad de los cargos.

Andrea Milena Parada (negociadora SDMuJER), señala que la Dirección de Talento Humano no tiene la función de revisar ni los parámetros legales, normativos ni objetos con los que las directivas de cada área designan funciones a las funcionarias de su equipo de trabajo. Desde una perspectiva objetiva, la Dirección y en general la Subsecretaría de Gestión Corporativa no tiene la función de vigilancia a las demás Subsecretarías de esta Entidad.

Catalina Zota (negociadora SDMuJER), apunta que la Dirección de Talento Humano no puede abogarse la competencia de vigilar las funciones pueden o no ser asignadas por las directoras de cada dependencia al personal a su cargo, comoquiera que eso corresponde al arbitrio de cada jefa. Lo anterior, teniendo en cuenta elementos como el perfil, el cargo, la naturaleza, etc.

E. CONTRAPROPUESTA ORGANIZACIONES SINDICALES: La administración se compromete a fortalecer la socialización y divulgación de los Manuales de Funciones y Competencias Laborales vigentes para cada empleo con el fin de que la asignación de funciones adicionales se realice en el marco de la naturaleza, los perfiles, la finalidad de los cargos y el conocimiento que posee el servidor para el desempeño de dichas funciones, garantizando que no se sobredimensione la carga laboral.

F. CONTRAPROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La administración se compromete a fortalecer la socialización y divulgación de los Manuales de Funciones y Competencias Laborales vigentes para cada empleo con el fin de que la asignación de funciones adicionales se realice en el marco de la naturaleza, los perfiles, la finalidad de los cargos y el conocimiento que posee el servidor para el desempeño de dichas funciones.

G. ACUERDO FINAL: La administración se compromete a fortalecer la socialización y divulgación de los Manuales de Funciones y Competencias Laborales vigentes para cada empleo con el fin de que la asignación de funciones adicionales se realice en el marco de la naturaleza, los perfiles, la finalidad de los cargos y el conocimiento que posee el servidor para el desempeño de dichas funciones.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022 y 2023

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano

- **NUMERAL 3:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La Secretaria Distrital de la Mujer y en concordancia con las leyes previstas se compromete a implementar la política de trabajo decente a través de la formalización laboral integral, desarrollando acciones inmediatas a corto, mediano y largo plazo con el fin de ampliar gradualmente la planta de personal de la entidad, atendiendo el principio de progresividad y no regresividad. El proceso se desarrollará de la siguiente manera:

1. Instalará una mesa de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes calendarios a la firma del presente acuerdo tendiente a hacer los estudios técnicos, legales y presupuestales.
2. Los estudios técnicos se realizarán durante el segundo semestre de 2022 y el primer trimestre de 2023 y se socializarán los resultados durante el primer trimestre de 2023. En estos estudios se tendrá que incluir la medición de cargas laborales así como la identificación de los cargos de carrera, provisionales, libre nombramiento, cargos en vacancia, encargos, cargos suprimidos o por suprimir, cargos reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil o al Departamento Administrativo del Servicio Civil. Además, tendrán que incluir la revisión de los objetos de los contratos de prestación de servicios contratados por la Secretaría Distrital de la Mujer desde su creación, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las Sentencias C-614 de 2009 que determina las

prohibiciones de celebrar contratos de prestación de servicios para el ejercicio de funciones de carácter permanente y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.

3. Durante el segundo semestre del 2022 la SDMujer realizará oportunamente los nombramientos, encargos y ascensos del personal (ley 1960 de 2019 art. 2) para cubrir la necesidad de prestación de los servicios y mitigar las sobrecargas de trabajo en las dependencias a las que pertenezcan dichas vacancias, evitando el desmejoramiento en el cumplimiento de los procesos de la entidad.

4. Con ocasión de los Estudios Técnicos, legales y presupuestales la SDMujer realizará la ampliación de cargos mediante la creación de 200 empleos de planta de personal para 2023, especialmente dirigidos a los cargos misionales, recurrentes y permanentes que actualmente son desempeñados en la entidad a través de ordenes de prestación de servicio.

Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET), menciona que la ampliación de personal en mesa de negociaciones sindicales se ha logrado en otras Entidades, como la cárcel distrital, el SENA, etc.; debido a que los contratos de prestación de servicios respondían a funciones de cargos permanentes y recurrentes, tal como ocurre en la Secretaría. La anterior transformación, puede ser aplicable en esta Entidad, para casos de los Programas Sofia y Sistema Distrital del Cuidado, Estrategia de Justicia de Género, etc. Además, de ser importante tener en cuenta que el tema de la prohibición de celebrar contratos de prestación de servicios para funciones de carácter permanente previene un riesgo jurídico para la Secretaría por cuanto podrían probarse los contratos realidad.

Julieth Motoa Flórez (negociadora SUNET), señala que es de conocimiento de las organizaciones sindicales los tipos de presupuestos existentes en la Entidad, como son, el de funcionamiento y el de inversión, por lo que es importante conocer cómo se están vinculando todas estas personas que forman parte de los grupos de contratación para prestación de servicios y cómo se está pensando la inversión de los recursos en el 2023, ya que la realidad es que no es suficiente tener una planta de personal tan pequeña, especialmente, si se tiene en cuenta que cuando finalizan los contratos de prestación de servicios es un número pequeño de personal el que debe responder y sobrecargarse para continuar con el funcionamiento habitual de todas las estrategias, tareas y compromisos de la entidad.

La administración y las organizaciones sindicales acuerdan continuar con la discusión de este punto en la próxima sesión.

4. TEMAS VARIOS

Las organizaciones sindicales concertan con la administración, un espacio para tratar temas varios, en el cual se llegaron a los siguientes acuerdos:

1. Día de la familia: Por Ley corresponde a dos días anuales, lo que indica un día por semestre, razón por la que solicita a la Dirección de Talento que se hagan las

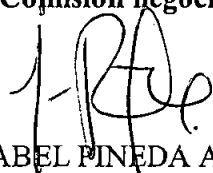
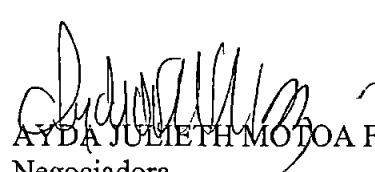
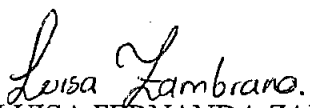
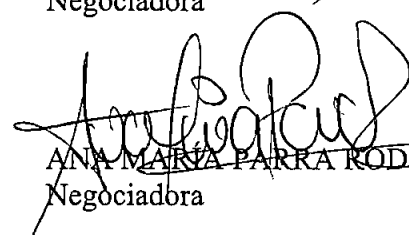
- claridades necesarias al respecto, ya que en la comunicación oficial que había enviado dicha dirección en días pasados la información era de un día anual. Respecto a esto, la Dirección de Talento Humano enviará un correo electrónico masivo recordando a las funcionarias el disfrute que pueden hacer del mismo, en este primer semestre de 2022, y de otro día en el segundo semestre, tal como se establece en la normatividad vigente.
2. Actas: Se realizó un conteo de las actas pendientes por cargar al Drive. Las nuevas actas deben incluir las indicaciones técnicas sugeridas por las organizaciones sindicales.
 3. Janneth Viviana Fonseca Rodríguez, manifiesta que cuenta con incapacidad por aislamiento, por lo cual atenderá las próximas sesiones de manera virtual.

A las 4:01 p.m. se da por terminada la reunión.

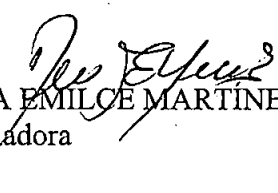
En constancia se firma:

FIRMAN:

Comisión negociadora por SUNET

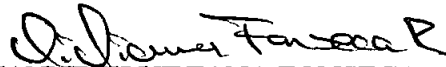

ISABEL PINEDA ACERO
Negociadora
AYDA JULIETH MOTOA FLORÉZ
Negociadora
LUISA FERNANDA ZAMBRANO LÓPEZ
Negociadora
ANA MARIA PARRA RODRÍGUEZ
Negociadora
YURI JOCKSAN LIZARAZO LEÓN
Asesor

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

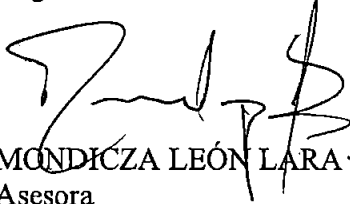

JEYMI JAZMIN BELTRÁN CORREDOR
Negociadora
NUBIA EMILCE MARTÍNEZ CUERVO
Negociadora



CAROLINA GONZÁLEZ COLLAZOS
Negociadora



JANNETH VIVIANA FONSECA
RODRÍGUEZ
Asesora



MONDICZA LEÓN LARA
Asesora

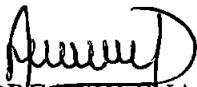
Comisión negociadora por LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER



LAURA MARCELA TAMI LEAL
Negociadora - Principal



ANDREA CATALINA ZOTA BERNAL
Negociadora - Principal



ANDREA MILENA PARADA
Negociadora - Principal



JUAN PABLO MARÍN
Asesor

ACTA No. 15

MESA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA –
SINTRAMUNICIPALES Y SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE
TRABAJADORES DEL ESTADO – SUNET.

Fecha: 26 de mayo de 2022

Hora de inicio: 8:00 am

Lugar de reunión: AC 26 #69-76 Sede Central Secretaria Distrital de la Mujer.

https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_OTRkNzE4NmItZmU2Zi00NDU3LTk2M2YtYTcxZGNjMGUxODE2%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22%2c%22Oid%22%3a%22e42544ea-12b2-4b33-8fab-5eec1d6ff7dc%22%7d

Asistentes:

Comisión negociadora por SUNET

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Isabel Pineda Acero	52.321.424	Negociadora	SI
Ayda Julieth Motoa Flórez	1.030.528.085	Negociadora	SI
Luisa Fernanda Zambrano López	1.015.456.662	Negociadora	SI
Ana María Parra Rodríguez	52.703.962	Negociadora	SI
Germán García Delgado	79.048.736	Presidente	NO
Yuri Jocksan Lizarazo León	g33.480.684	Asesor	SI

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36.288.824	Negociadora	SI
Nubia Emilce Martínez Cuervo	39.717.908	Negociadora	SI
Carolina González Collazos	52.344.865	Negociadora	SI
Eva Cristina Rozo Niño	51.765.515	Presidenta - Asesora	NO
Mondicza León Lara	39.669.660	Asesora	SI

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N.º 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalciudadania@sdmujer.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Janneth Viviana Fonseca Rodríguez	52.178.638	Asesora	SI
-----------------------------------	------------	---------	----

Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Laura Marcela Tami Leal	53.907.347	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Catalina Zota Bernal	1.032.374.537	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Milena Parada	1.098.670.735	Negociadora/ Principal	SI
Juan Pablo Marín	80.414.123	Asesor	SI
Natalia Oviedo Meza	52.969.307	Negociadora Suplente	NO
Ana Rocío Murcia Gómez	52.157.768	Negociadora Suplente	NO
Luis Guillermo Flechas Salcedo	80.098.163	Negociadora Suplente	NO

Como apoyo técnico se hace presente Estefanía Insignares, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1022367150

ORDEN DEL DÍA:

1. Saludo
2. Designación moderadora
3. Negociación sindical
4. Temas varios

1. Bienvenida

La Directora de Talento Humano, Andrea Milena Parada Ortiz da la bienvenida a la sesión de negociación sindical presencial en la sede central de la Entidad.

2. Designación de la moderadora

En la sesión No.11, le corresponde a la Administración designar moderadora para que dirija los diferentes aspectos de la jornada, por lo que nombran a Andrea Milena Parada Ortiz (negociadora) para ejercer la función.

3. Negociación sindical

Las partes continúan la negociación del capítulo 2 del pliego unificado presentado por las organizaciones sindicales, así:

1. CAPÍTULO 2: POLÍTICA LABORAL

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N.º 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

- **NUMERAL 3.**

PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: Teniendo en cuenta las Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Honorable Corte Constitucional, concordante con el Decreto Ley 262 de 2000, en consideración en lo previsto en las Leyes 1233 de 2008, 1429 de 2010 y 1438 de 2011, y el Decreto presidencial 1800 de 2019, la ADMINISTRACIÓN mediante acto administrativo se compromete a instalar una mesa de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes calendarios a la firma del presente acuerdo, tendiente a hacer los estudios técnicos, legales y presupuestales así como la identificación de cargos de carrera, provisionales, libre nombramiento, cargos en vacancia, encargos, cargos suprimidos o por suprimir, cargos reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil o al Departamento Administrativo del Servicio Civil; que conlleven a la ampliación de planta de personal de todas las áreas de la Secretaría y a agilizar los nombramientos, encargos y contratación del personal para cubrir la necesidad de prestación de los servicios y mitigar las sobrecargas de trabajo en las dependencias a las que pertenezcan dichas vacancias, evitando el desmejoramiento en el cumplimiento de los procesos de la entidad, garantizando el acompañamiento y representación de las organizaciones sindicales en todo el proceso. Dichas acciones deberán ser socializadas mensualmente a las(os) empleadas(os) de la entidad.

Con ocasión de la modificación de la planta de personal y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 1o del Decreto 1800 de 2019, mediante el cual se adiciona el Capítulo 4 al Decreto 1083 de 2015, la Administración atenderá las disposiciones técnicas aplicables e igualmente socializará la información a las Organizaciones Sindicales de las acciones realizadas o por realizar determinando tiempo modo y lugar de cada uno de los siguientes numerales:

- a. Evaluación de la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas a la entidad, en relación con productos y/o servicios y cobertura institucional y en concordancia a las actuaciones de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, en sus instrumentos y los Planes de Desarrollo Distrital.
- b. El análisis de los perfiles y cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.
- c. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.
- d. Evaluación del modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.
- e. La revisión de los objetos de los contratos de prestación de servicios contratados por la Secretaría Distrital de la Mujer desde su creación, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las Sentencias C-614 de 2009 que determina las prohibiciones de celebrar contratos de prestación de servicios para el ejercicio de funciones de carácter permanente y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.

A. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración se compromete a realizar las gestiones tendientes a identificar las vacantes y su forma de provisión y a reportar los empleos vacantes a la Comisión Nacional del Servicio Civil y al Departamento Administrativo del Servicio Civil, atendiendo los requerimientos presentados y la normativa vigente para tal fin, en acompañamiento con la Comisión de Personal de la entidad. Así mismo, a adelantar las acciones a las que haya lugar, atendiendo los resultados del levantamiento de cargas acordado en el punto 1 de este Capítulo y el análisis de los objetos de los contratos de prestación de servicios vigentes.

Andrea Parada (negociadora SDMuJER), explica que la propuesta va orientada a lo que se está realizando actualmente en la Entidad en cuanto a la provisión de vacantes y respecto del acuerdo numeral 1 del capítulo de política laboral de levantamiento de cargas, se deben esperar los resultados para tener información objetiva sobre la cual se pueda establecer un plan de acción referente a las vacantes y su provisión.

Luisa Zambrano (negociadora SUNET), resalta la importancia del numeral 1 del capítulo de política laboral sobre levantamiento de cargas y como quedó acordado realizar esta operación in situ, sobre las funciones que realizan las trabajadoras de planta de la Entidad, pero no a las contratistas y que esto es desfavorable para ellas y para la Entidad pues no se tiene en cuenta su trabajo, el cual es vital para el desarrollo de distintas estrategias de la Entidad como Casa Refugio, SOFIA, SIDICU; Puntualiza que la Entidad requiere aumentar progresivamente el número de personal para no sacrificar la calidad de la operación de la SDMuJER, y a la vez promover el trabajo digno de las trabajadoras, teniendo en cuenta que la jurisprudencia ha pronunciado en varias sentencias la prohibición de contratar por prestación de servicios contratistas para funciones permanentes o misionales.

Andrea Parada (negociadora SDMuJER), explica que el soporte que la Entidad debe tener para solicitar una reestructuración ante hacienda es el estudio de levantamiento de cargas, el resultado podrá ser que se necesita mas personal o no, por esto no podría asegurarse en este momento una reestructuración, la propuesta analiza de manera global los procesos de encargo, provisión de cargos y demás de acuerdo con la normativa vigente.

C. CONTRAPROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Secretaría Distrital de la Mujer y en concordancia con las leyes previstas se compromete a continuar implementando de manera progresiva la política de trabajo decente, teniendo en cuenta el levantamiento de cargas de trabajo de los empleos de la entidad, que se realizará a partir del segundo semestre de la vigencia 2023 (acuerdo No 1 Capítulo 2 “política laboral”). El proceso se desarrollará de la siguiente manera: 1. En estos estudios se tendrá que incluir la medición de cargas laborales así como la identificación de los cargos de carrera, provisionales, libre nombramiento, cargos en vacancia, encargos, cargos suprimidos o por suprimir, cargos reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil o al Departamento Administrativo del Servicio Civil. Además, se tendrán en cuenta las necesidades que se identifiquen según el desarrollo de las funciones de cada dependencia. 2. La SDMuJER realizará oportunamente

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N.º 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

los nombramientos, encargos y ascensos del personal (ley 1960 de 2019 art. 2) a partir de los procedimientos legales vigentes.3. Los resultados del levantamiento de cargas y las necesidades por dependencia se socializarán en las sesiones de seguimiento del presente acuerdo.

Laura Tami (Negociadora SDMujer) lee y explica la nueva propuesta de la administración de acuerdo con los últimos argumentos presentados por los sindicatos y explica que esta propuesta está orientada para continuar dignificando el trabajo en la SDMujer.

En cuanto a los contratistas explica que sus honorarios en su mayoría salen del presupuesto de inversión, el cual fue dado por el distrito para impulsar las estrategias de la SDMujer y el cumplimiento de las metas del Plan Distrital de Desarrollo, en tal sentido, es necesario esperar los resultados del estudio de levantamiento de cargas para una eventual reestructuración.

D. ACUERDO FINAL: La Secretaría Distrital de la Mujer y en concordancia con las leyes previstas se compromete a continuar implementando de manera progresiva la política de trabajo decente, teniendo en cuenta el levantamiento de cargas de trabajo de los empleos de la entidad, que se realizará a partir del segundo semestre de la vigencia 2023 (acuerdo No 1 Capítulo 2 “política laboral”). El proceso se desarrollará de la siguiente manera:

1. En estos estudios se tendrá que incluir la medición de cargas laborales, así como la identificación de los cargos de carrera, provisionales, libre nombramiento, cargos en vacancia, encargos, cargos suprimidos o por suprimir, cargos reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil o al Departamento Administrativo del Servicio Civil. Además, se tendrán en cuenta las necesidades que se identifiquen según el desarrollo de las funciones de cada dependencia.
2. La SDMujer realizará oportunamente los nombramientos, encargos y ascensos del personal (ley 1960 de 2019 art. 2) a partir de los procedimientos legales vigentes.
3. Los resultados del levantamiento de cargas y las necesidades por dependencia se socializarán en las sesiones de seguimiento del presente acuerdo.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Segundo semestre de 2023 subpunto 1 y 3; y vigencia 2022 y 2023: subpunto 2

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano y todas las dependencias de la Entidad.

- **NUMERAL 4:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN a la firma del presente acuerdo, se compromete con LA PARTE SINDICAL, a conformar mesa de trabajo en un plazo no mayor de sesenta (60) días en conjunto con los sindicatos, a fin de generar una propuesta para la actualización de las plantas globales de empleo, así como la implementación y cumplimiento de la Ley 1960 de 2019 artículo 2°, en lo que hace referencia a los concursos cerrados de ascenso para las(os) servidoras(es) con derechos de

carrera administrativa.

Julieth Motoa Flórez (negociadora SUNET), presenta el punto y pregunta, de acuerdo con las necesidades de ampliación de planta, ¿cómo podrían otorgar cargos por medio de cursos de ascenso? y ¿cómo se viene manejando en la Entidad.?

Andrea Parada (negociadora SDMujer), explica que la realización de los cursos de ascenso no depende directamente de la SDMujer, la Entidad se encarga de realizar una identificación de las vacantes en la Entidad y pasa este reporte a la Comisión Nacional del Servicio Civil, cumpliendo con la normativa vigente, el 30% de las vacantes se otorgara por concurso de ascenso y el 70% por concurso abierto, Por lo anterior es la Comisión quien regula el tema de los concursos de ascensos y la Entidad cumple con los criterios dados.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMujer: La Administración se compromete a realizar la identificación de las vacantes que tiene la entidad y adelantar las gestiones necesarias para la apertura de concurso abierto de méritos y/o ascenso, de acuerdo con lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Realizando seguimiento a través de la Comisión de Personal de la entidad.

Julieth Motoa Flórez (negociadora SUNET) cuestiona cada cuanto se pasa este reporte a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a lo que Andrea Parada responde que periódicamente cada vez que existe una vacante permanente y que es una obligación hacer los concursos para provisionar las vacantes dependiendo el porcentaje y criterios que de la Comisión.

C. ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a realizar la identificación de las vacantes que tiene la entidad y adelantar las gestiones necesarias para la apertura de concurso abierto de méritos y/o ascenso, de acuerdo con lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Realizando seguimiento a través de la Comisión de Personal de la entidad.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2023

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano

- **NUMERAL 5:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN a la firma del presente acuerdo, se compromete con LA PARTE SINDICAL dentro de los treinta (30) días siguientes a realizar procesos de encargos, revisión y ajustes a los efectuados a la fecha atendiendo el procedimiento respectivo y garantías necesarias para las(os) servidoras(es) dentro de las condiciones de igualdad, oportunidad, mérito y transparencia acordes con la normatividad vigente.

Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET), presenta el punto y señala que la Entidad tiene varias fallas en los procesos de encargos, entrega de puesto de trabajo, empalme, por lo que es necesario regular y, mejorar los procesos internos para no desgastar innecesariamente a la administración y al trabajador, el proceso debe ser más claro.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER La Administración se compromete a realizar las acciones de seguimiento a la provisión de empleos a través de la Comisión de Personal de la entidad, de acuerdo con lo establecido en la normatividad para tal fin y en las sesiones de seguimiento del presente acuerdo.

Julieth Motoa Flórez (negociadora SUNET) cuestiona si existe el paso a paso de lo que se debe dejar entregado antes de salir a encargo, y Andrea Parada responde que con el acuerdo se dejara claridad en los procedimientos de encargo y provisión de empleos

C. ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a realizar las gestiones correspondientes para continuar con la provisión de empleos mediante la figura de encargo en condiciones de igualdad, oportunidad y transparencia y atendiendo a las necesidades de la Entidad, así como a la normatividad vigente. Así mismo, a establecer el procedimiento para la provisión de los mismos, como los documentos asociados.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano.

- **NUMERAL 6:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN a la firma del presente acuerdo, instalará una mesa de seguimiento dentro de los treinta (30) días siguientes con LA PARTE SINDICAL, para realizar seguimiento a las listas de elegibles vigentes, las vacantes definitivas y temporales que cumplan lo previsto en la Ley 909 de 2004 y Ley 1960 de 2019. Lo anterior mediante expedición de acto administrativo donde se fijará la periodicidad de las reuniones.

Nubia Emilce Martínez, negociadora de SINTRAMUNICIPALES se hace referencia a la lista de elegibles y desean que los sindicatos tengan conocimiento de estas listas para promover y proteger los derechos de estas personas para que sean vinculadas cuando existan vacantes temporales o permanentes, de acuerdo con la normatividad vigente

Mondicza León, asesora SINTRAMUNICIPALES menciona que la comisión de personal es quien debe hacer el seguimiento de las listas de elegibles, pero recuerda la importancia del sindicato de la Entidad y como promotor de los derechos de ellos trabajadores.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración se compromete a realizar las gestiones correspondientes para continuar con la provisión de empleos mediante la figura de encargo en condiciones de igualdad, oportunidad y transparencia y atendiendo a las necesidades de la Entidad, así como a la normatividad vigente. Así mismo, a establecer el procedimiento para la provisión de los mismos, como los documentos asociados.

Explica Andrea Milena Parada (Negociadora SDMuJER) que no ha existido la situación que exija la utilización de las listas de elegibles, pero se tendrá en cuenta cuando sea requerido, se podrá contar al sindicato en las reuniones de socialización de avance del acuerdo si existen situaciones donde se utilicen estas listas.

C. ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a realizar las acciones de seguimiento a la provisión de empleos a través de la Comisión de Personal de la entidad, de acuerdo con lo establecido en la normatividad para tal fin y en las sesiones de seguimiento del presente acuerdo.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano.

NUMERAL 7

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN a la firma del presente acuerdo, se compromete con LA PARTE SINDICAL en un plazo de treinta (30) días, atendiendo el modelo de atención de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres definido en el Acuerdo 583 de 2015, con la finalidad de dar apoyo a las primeras atenciones de manera eficiente y oportuna, la Administración debe garantizar la vinculación de las Trabajadoras Sociales en la planta de personal e incluir este cargo para el cumplimiento del Decreto 1800 de 2019, la Sentencia C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional y la Ley 617 de 2000.

Nubia Emilce Martínez Cuervo negociadora SINTRAMUNICIPALES, señala que según el Acuerdo 583 desde la creación de las Casas de Igualdad de Oportunidades se han manejado unos objetivos para su funcionamiento y se crearon 5 roles desde un inicio, entre los roles se encontraban las trabajadoras sociales, sin embargo, en el Decreto 106 se retiraron los cargos y queda la incertidumbre de la institución de las Casas de Igualdad sobre los objetivos que estas tienen. Por esta razón, se solicita que el rol quede incluido dentro de los cargos.

Catalina Zota negociadora SDMuJER, acota que los 4 roles estaban desde el principio, pero cuando la entidad presenta una solicitud de modificación de planta se hace el análisis de viabilidad presupuestal y se determina para qué número de cargos hay viabilidad. Es un componente técnico de la Entidad el análisis que presenta el Sector Hacienda porque tiene que hacer un coste de la sostenibilidad a largo plazo.

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N.º 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Julieth Motoa Flórez negociadora SUNET, denota que, si hay un componente que es el fortalecimiento de las organizaciones que para el año 2015 desde el inicio de la planta temporal fue contemplado el rol de las profesionales sociales, es entonces cuando se hace el nuevo concurso en el 2016, en septiembre, que cambia la oferta de cargos suprimiendo las responsables sobre ese componente de modelo de atención social. Sin embargo, explica que el modelo de atención de Casas de Igualdad no se ha modificado y sigue estando el componente, pero no hay quien lo trabaje directamente, pero los profesionales sociales no tienen dentro de sus obligaciones el fortalecimiento de organizaciones.

Catalina Zota, menciona que efectivamente el acuerdo que institucionaliza las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres define los componentes, pero no menciona a través de qué roles, o a través de qué perfiles, se desarrollan estos servicios. Simplemente establece los componentes del modelo y la Entidad de manera autónoma coordina y articula cómo se desarrolla esa gestión.

B. ACUERDO FINAL: NO HAY ACUERDO

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: NO HAY ACUERDO

RESPONSABLES: NO HAY ACUERDO

Carolina González Collazos negociadora SINTRAMUNICIPALES, menciona qué a pesar de no haber llegado a un acuerdo es importante dejar constancia en el acta la necesidad de una trabajadora social de planta para la prestación del servicio en las CIOM.

NUMERAL 8:

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: LA ADMINISTRACIÓN se compromete a garantizar, que en las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres de las localidades donde existe alta demanda, se cuente con dos profesionales en atención socio jurídica y en atención psicosocial, con el fin de brindar la atención oportuna de la ciudadanía.

Jeymi Jazmín Beltrán Corredor negociadora de SINTRAMUNICIPALES, menciona que se generan muchas dificultades debido a que las profesionales se están cargando laboralmente para poder cubrir con las atenciones, las cuales en su mayoría son riesgos de tentativa de feminicidio. Señala que se han aumentado las atenciones diarias, lo que genera mayor esfuerzo para el personal dejando de lado mujeres que han necesitado atención y que no se han podido atender en el momento inmediato aun estando en riesgo. Recalca que es necesario que se cuente con por lo menos 2 profesionales en las Casas de Igualdad para cubrir con la alta demanda de los servicios.

Luisa Fernanda Zambrano López (Negociadora SUNET), acota la importancia de no redistribuir al personal, no se está evidenciando que el interés por los servicios de las estrategias se ha aumentado y no se puede pensar que se debe aumentar el número de atenciones con el mismo personal, sino, Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N.º 69-76

que es necesario de aumentar el personal, particularmente en las Casas de Igualdad que tienen mayor número de solicitudes para atención.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: LA ADMINISTRACIÓN se compromete a tener en cuenta en la contratación las dinámicas de las localidades con mayor demanda de atención, para fortalecer los equipos de atención socio jurídica y psicosocial según la Disponibilidad Presupuestal.

Catalina Zota (negociadora SDMujer), menciona que la apuesta de la Entidad será a seguir fortaleciendo estrategias que permitan garantizar una mejor atención y tener en cuenta las dinámicas de cada localidad. Establece que también se busca que en la contratación se tengan en cuenta las dinámicas de las localidades que tienen mayor demanda de atención.

C. ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a tener en cuenta en la contratación las dinámicas de las localidades con mayor demanda de atención, para fortalecer los equipos de atención socio jurídica y psicosocial según la disponibilidad presupuestal.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023

RESPONSABLES: Dirección de Territorialización

NUMERAL 9:

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN, a la firma del presente acuerdo se compromete con LA PARTE SINDICAL a garantizar el cumplimiento de la ley y sentencias relacionadas: Decreto Nacional 190 de 2003, Sentencias: C-1039 de 2003, C-991 de 2004, CU-389 de 2005, Sentencia de Tutela T-862 de 2009, T-812 de 2012, T-835 de 2012, T-595 de 2016 y la corte retomó y reiteró lo estipulado en las sentencias T-186 de 2013 y T-326 de 2014, las cuales están relacionadas con la estabilidad laboral reforzada de las(os) servidoras(es) vinculados a la entidad sin discriminación ni favorecimientos. La Secretaría de la Mujer mediante la expedición de un acto administrativo respetará el retén social y estabilidad laboral reforzada, tanto para las(os) servidoras(es), como para aquellas personas que padezcan algún tipo de discapacidad, enfermedad crónica, enfermedad de tipo terminal o de tipo ruinosa, enfermedad laboral, enfermedad profesional diagnosticada y enfermedad de tratamiento continuo, hasta su mejoramiento o su muerte; así como también el fuero sindical y condición de madre o padre de familia sin alternativa económica; adicional garantizará que no se produzca el despido en razón de la especial condición de prepensionados(o). Así la mencionada protección se traduce en la prohibición de despido y el derecho a conservar y permanecer vinculada(o), hasta que cumpla la totalidad de los requisitos que conforman la normatividad vigente que le permitan a las(os) servidoras(es) gozar del derecho a la pensión.

Parágrafo ENFOQUE DE GÉNERO. La ADMINISTRACIÓN a la firma del presente acuerdo, y en cumplimiento de las leyes de protección hacia la mujer trabajadora, garantizará la estabilidad laboral para mujeres que hacen parte de la planta de personal, que sean cabeza de familia, que estén embarazadas y/o lactando o que padezcan algún tipo de discapacidad o enfermedades catastróficas, crónicas o ruinosas en los plazos y condiciones mencionadas en el párrafo anterior y promoviendo la flexibilidad laboral para fortalecer la compatibilidad entre el trabajo y los roles de cuidado a su cargo, para evitar la desvinculación o incumplimiento de las funciones, incluyendo la modalidad de trabajo en casa y/o teletrabajo.

Carolina Collazos negociadora de SINTRAMUNICIAPLES, presenta el punto e indica que la Entidad debería tener una estrategia para la ampliación de planta que no impacte negativamente a las madres, padres de cabeza de familia y personas prepensionados en razón a la estabilidad laboral reforzada.

B. PROPUESTA ADMINISTRACION SDMUJER: La Administración se compromete a asegurar el retén social y la estabilidad laboral reforzada de las servidoras y servidores de la entidad, sin discriminación ni favorecimientos, atendiendo la normativa aplicable vigente.

Juan Pablo Marín asesor SDMujer, explica que la Administración para proteger el retén social de los trabajadores que por ley están sujetos al fuero de estabilidad laboral reforzada y retén prepensional, tiene en cuenta esta situación antes de tomar cualquier decisión administrativa. Respecto a los concursos, señala que se reporta periódicamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil el listado de quienes están en fueros especiales y reten prepensional, con lo cual se previene que los cargos de estas personas no salgan a concurso, y se extingue el riesgo de vulnerar un derecho de una persona con estabilidad reforzada.

Nubia Emilse negociadora SINTRAMUNICIAPLES, menciona que en la propuesta del pliego unificado señala cada caso donde un trabajador tiene estabilidad laboral reforzada y cuestiona por que la propuesta de la administración dice sin favorecimientos y no indica la totalidad de las situaciones de los trabajadores.

Cataliza Zota negociadora SDMujer, menciona que la redacción de la propuesta toma parte de la propuesta del pliego, pero no es necesario mencionar cada situación de estabilidad laboral reforzada, sino que se entiende de la redacción, que según la normativa vigente se protegerá a las personas bajo este fuero.

Eva Cristina Roza Presidenta SINTRAMUNICIPALES, menciona que entiende ambas posiciones y le parece que la propuesta de la administración recoge toda la solicitud del punto, pues se entiende que la normativa es cambiante, pero señala que no todos los trabajadores conocen los términos de estabilidad laboral reforzada y las condiciones que hacen parte de este fuero, por ello el sindicato busca que el acuerdo quede escrito enlistando algunas de las situaciones del retén social y estabilidad laboral reforzada.

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N.º 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Julieth Motoa Flórez negociadora SUNET, indica que es preciso dejar en el acta que la administración debe tener actualizado la caracterización del personal para aplicar con oportunidad la estabilidad laboral reforzada y el retén social.

C. ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a asegurar el retén social y la estabilidad laboral reforzada de las servidoras y servidores de la entidad, sin discriminación ni favorecimientos, atendiendo la normativa aplicable vigente.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Cuando aplique
RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano.

Las organizaciones sindicales conciertan con la Administración, un espacio para tratar temas varios, en el cual se llegaron a los siguientes acuerdos:

4. TEMAS VARIOS

Carolina Collazos negociadora SINTRAMUNICIPALES, menciona que hacen falta 7 actas para revisar, y que se sigan las indicaciones técnicas para la elaboración de las actas.

Juan Pablo Marín asesor SDMujer, menciona que para este punto de la negociación faltan 36 acuerdos para tratar y quedan 5 sesiones, por lo cual promueve el esfuerzo para lograr el objetivo de tratar todas las peticiones en las próximas 4 sesiones y dejar la última sesión para revisión de las actas y estructuración del acuerdo final.

A las 4:11 p.m. se da por terminada la reunión.

En constancia se firma:

FIRMAN:

Comisión negociadora por SUNET


ISABEL PINEDA ACERO
Negociadora
AYDA JULIETH MOTOA FLORÉZ
Negociadora
LUISA FERNANDA ZAMBRANO LÓPEZ
Negociadora
ANA MARÍA PARRA RODRÍGUEZ
Negociadora

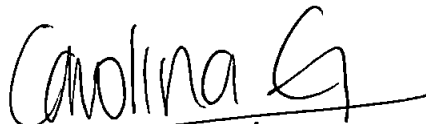
Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N.º 69-76

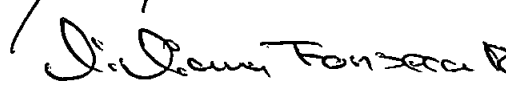

YURI JOCKSAN LIZARAZO LEÓN
Asesor

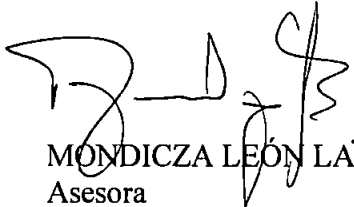
Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES


JEYMI JAZMIN BELTRAN CORREDOR
Negociadora


NUBIA EMILCE MARTÍNEZ CUERVO
Negociadora


CAROLINA GONZÁLEZ COLLAZOS
Negociadora


JANNETH VIVIANA FONSECA
RODRÍGUEZ
Asesora

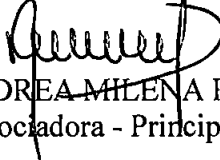

MONDICZA LEÓN LARA
Asesora


EVA CRISTINA ROZO NIÑO
Presidenta - Asesora

Comisión negociadora por la SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER


LAURA MARCELA TAMI LEAL
Negociadora - Principal


ANDREA CATALINA ZOTA BERNAL
Negociadora - Principal


ANDREA MILENA PARADA
Negociadora - Principal


JUAN PABLO MARÍN
Asesor

ACTA No. 16

MESA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA – SINTRAMUNICIPALES Y SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO – SUNET.

Fecha: 31 de mayo de 2022

Hora de inicio: 8:00 am

Lugar de reunión: CIOM Engativá - Carrera 71B # 52A - 40, Barrio Normandía

https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_OTRkNzE4NmItZmU2Zi00NDU3LTk2M2YtYTcxZGNjMGUxODE2%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22%2c%22Oid%22%3a%22e42544ea-12b2-4b33-8fab-5eec1d6ff7dc%22%7d

[5eec1d6ff7dc%22%7d](https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_OTRkNzE4NmItZmU2Zi00NDU3LTk2M2YtYTcxZGNjMGUxODE2%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22%2c%22Oid%22%3a%22e42544ea-12b2-4b33-8fab-5eec1d6ff7dc%22%7d)

Asistentes:

Comisión negociadora por SUNET

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Isabel Pineda Acero	52.321.424	Negociadora	SI
Ayda Julieth Motoa Flórez	1.030.528.085	Negociadora	SI
Luisa Fernanda Zambrano López	1.015.456.662	Negociadora	SI
Ana María Parra Rodríguez	52.703.962	Negociadora	SI
Germán García Delgado	79.048.736	Presidente	NO
Yuri Jocksan Lizarazo León	33.480.684	Asesor	NO

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36.288.824	Negociadora	SI
Nubia Emilce Martínez Cuervo	39.717.908	Negociadora	SI
Carolina González Collazos	52.344.865	Negociadora	SI
Eva Cristina Roso Niño	51.765.515	Presidenta - Asesora	NO
Mondicza León Lara	39.669.660	Asesora	SI
Janneth Viviana Fonseca Rodríguez	52.178.638	Asesora	SI

Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Laura Marcela Tami Leal	53.907.347	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Catalina Zota Bernal	1.032.374.537	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Milena Parada Ortiz	1.098.670.735	Negociadora/ Principal	SI
Juan Pablo Marín	80.414.123	Asesor	SI
Natalia Oviedo Meza	52.969.307	Negociadora Suplente	NO
Ana Rocío Murcia Gómez	52.157.768	Negociadora Suplente	NO
Luis Guillermo Flechas Salcedo	80.098.163	Negociadora Suplente	NO

Como apoyo técnico se hace presente Pamela Quiñones, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.110.546.751.

ORDEN DEL DÍA:

1. Saludo
2. Designación moderadora
3. Negociación sindical
4. Temas varios

1. Bienvenida

La Subsecretaria de Gestión Corporativa da la bienvenida a la sesión de negociación sindical presencial en la CIOM Engativá.

2. Designación de la moderadora

En la sesión No.16, les corresponde a las organizaciones sindicales designar moderadora para que dirija los diferentes aspectos de la jornada, por lo que nombran a Janneth Viviana Fonseca Rodríguez (asesora SINTRAMUNICIPALES) para ejercer la función.

3. Negociación sindical

Las partes continúan la negociación del capítulo 5 del pliego unificado presentado por las organizaciones sindicales, así:

1. CAPITULO 2: POLÍTICA LABORAL - NUMERAL 10

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La administración a la firma del presente acuerdo, se compromete con la parte sindical dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma del presente acuerdo a expedir actos administrativos para la creación del Comité de Reubicación Laboral de la entidad, cuya conformación será por representantes de las Organizaciones Sindicales, delegadas(os) del área de Talento Humano y de la dirección donde se solicite la reubicación. Este comité se reunirá cuatro (4) veces al año, o cuando de manera extraordinaria se requiera, única y exclusivamente para tratar aquellos casos de reubicación o verificación de traslados de empleadas(os) públicas(os) en condiciones especiales, por solicitud de las(os) afectadas(os), o de la organización sindical, por petición de la comisión de personal o por petición del Comité de Convivencia Laboral. La participación de las(os) representantes de la Organización Sindical en estos comités, tiene como propósito garantizar los derechos humanos de las(os) empleadas(os), el derecho a espacios de trabajo dignos y adecuados, a condiciones acordes a la salud, la seguridad, protección, y cercanía familiar, además de los derechos contemplados en la ley, o establecidos en la jurisprudencia, o en los Acuerdos Laborales Distritales.

Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET), procede con la lectura de la directiva 006 de 2021 de la Alcaldía Mayor de Bogotá expedida en cumplimiento de los acuerdos sindicales suscritos, en la cual, establece las directrices para organizar las zonas de trabajo de acuerdo con el domicilio de los servidores. Acto seguido acota que la decisión de ubicación geográfica debe ser objetiva, atendiendo a verificar condiciones favorables para todas. En el mismo sentido, debe precisarse cómo debe ser el trámite, el procedimiento de la solicitud de cambio de sede en caso de presentarse la necesidad, lo que aportaría una ruta para obtener una respuesta objetiva y no simplemente una negativa por parte de las jefes directas sin entrar a analizar las solicitudes hechas.

Nubia Emilce Martínez (negociadora SINTRAMUNICIPALES), señala que la ubicación del personal se ha dado a discreción de las directoras, en este caso, la directora de territorialización. No se tienen en cuenta las situaciones individuales y el tiempo de desplazamiento que conlleva ir de un punto de atención a otro. La necesidad imperiosa es tener en cuenta las particularidades, especialmente a las madres de familia, discapacidades y necesidades de salud mental.

Julieth Motoa Flórez (negociadora SUNET), acota que la creación del comité de ubicación laboral permitiría la aplicación de los principios de igualdad, objetividad e imparcialidad propendiendo por la calidad de vida de las servidoras. Además, el comité permitiría la aplicación y el seguimiento de políticas del cuidado y medios sostenibles de movilidad.

Mondicza León Lara (asesora SINTRAMUNICIPALES), denota que es imperativa la creación del comité de ubicación laboral, para garantizar el cumplimiento de los lineamientos que ya están establecidos en la Ley y en el distrito y que evidentemente no se están aplicando.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración se compromete a expedir una circular en la que se establezcan los lineamientos determinados por la ley y la reglamentación distrital, instando a cada jefa inmediata a dar cumplimiento a dichos criterios en el análisis y decisión sobre las solicitudes de traslado del punto de prestación del servicio.

Andrea Parada (negociadora SDMujer), explica que, de acuerdo con los marcos normativos y Distritales, nos encontramos en un contexto que atiende la dinámica propia de la Entidad. Por una parte, más que sedes la Secretaría Distrital de la Mujer cuenta con puntos de atención a la ciudadanía y depende de la sede central para recursos organizacionales y económicos para entender los conceptos de reubicación, traslados y permutas, si a movilidad laboral se refiere la propuesta. Por otra parte, en la operabilidad de la Entidad, el procedimiento indica que es la directora de cada área quien cuenta con autonomía organizacional para liderar las labores propias de distribución de su equipo, pero no es a la Dirección de Talento Humano a quien llega este tipo de solicitudes. Es necesario tener en cuenta, que se hace movilidad de empleos, pero esto no conlleva automáticamente a la asignación de casa; es decir, se trata de ofertas de empleos sin denominación de ubicación. Cuando se habla de procesos de traslados, reubicación o permuta, eso si corresponde a una competencia de la Dirección de Talento humano, más no la ubicación del punto físico de la prestación del servicio.

Catalina Zota (negociadora SDMujer), apunta que si un trabajador considera que su solicitud no está siendo tramitada de acuerdo con los lineamientos legales y distritales y esto se percibe como discriminatorio, cuenta con el comité de convivencia laboral (quien es la competente para este tipo de situaciones en los eventos en que las mismas puedan ser consideradas a juicio de un-a trabajador-a como acoso) para presentar su inconformidad, es de aclarar que este comité no es competente para analizar las solicitudes de asignación de lugar de trabajo en general pero si es competente en los eventos en que un-a trabajador-a considere que es sujeto-a de tratos discriminatorios y/o de acoso, razones que conllevan a la Administración no acceder a la petición de la creación del comité de ubicación laboral.

Juan Pablo Marín (Asesor SDMujer), sostiene que basado en la legislación actual todas las trabajadoras cuentan con unos criterios objetivos para cuando se acuda ante su jefe inmediata y que ellas a su vez deben acatarlos y aplicarlos en la toma de decisiones que afecten el desempeño de las funciones del grupo a su cargo.

Luisa Zambrano (negociadora SUNET), en el desarrollo del punto solicita que se reconozca la jornada especial para servidoras (es) públicos que se desplazan desde la Bogotá urbana, de tal manera que no supere las 42.5 horas reglamentadas, sin incluir los días domingo. En todo

caso, que si el trabajo dominical es autorizado sea sustentado por la dirección de territorialización frente a las actividades a desarrollar. En cuanto a la prima de riesgo, se realice traslado a la mesa de negociación distrital con copia a SUNET, quien está presente para negociar esa parte del punto por competencia.

C. CONTRAPROPUESTA ORGANIZACIONES SINDICALES: La Administración se compromete a expedir una circular sobre los criterios en el análisis y decisión frente a las asignaciones y solicitudes de traslado del punto de prestación del servicio, en donde se establezcan los lineamientos determinados por la ley, la reglamentación distrital, los tiempos de respuesta y las rutas a activar en caso de no estar conforme con la decisión al considerar que atenta contra los derechos de las y los servidoras (es); instando a cada jefa inmediata a dar cumplimiento a la circular.

D. ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a expedir una circular sobre los criterios para el análisis y decisión frente a las asignaciones y solicitudes de cambio del punto de prestación del servicio, en donde se establezcan los lineamientos determinados por la ley, la reglamentación distrital y los tiempos de respuesta; instando a cada jefa inmediata a dar cumplimiento a la circular.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano

NUMERAL 11:

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La administración garantizará a todas las(os) servidoras(es) que trabajan en la entidad, incluyendo a las trabajadoras(es) asignadas(os) a la ruralidad, particularmente la localidad de Sumapaz, jornadas laborales que no excedan las 42.5 horas semanales, incluyendo el tiempo de desplazamiento en territorio que se hace en vehículo oficial de la entidad, el cual se considera una sede de la misma. Además, reconocerá el pago de las primas de riesgo en los casos que aplica, para ello expedirá el acto administrativo requerido para dar a conocer esta directiva en las diferentes áreas de la entidad, en un plazo no mayor de treinta (30) días a la firma del presente acuerdo.

Las organizaciones sindicales concuerdan en que el punto es muy claro, y recalcan que en lo que se refiere a las 42.5 horas semanales, la propuesta va encaminada a que en la circular actual se quitó el numeral del número y cumplimiento de las horas, siendo especial afectado la prestación de los servicios en la localidad de Sumapaz. Lo anterior, debido al tiempo que

genera el recorrido, esto es, 5h de ida y 5h de vuelta, lo que influye directamente en la atención a la ciudadanía, y en consecuencia se solicita la aplicación nuevamente del horario flexible.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La administración velará por que la jornada laboral de todas las servidoras y servidores de la Entidad no sea superior a la legalmente establecida y a tener en cuenta las necesidades específicas de prestación del servicio en la localidad de SUMAPAZ incluyendo los tiempos de desplazamiento.

La Subsecretaría de Gestión Corporativa presenta la propuesta de acuerdo y explica que:

1. Sobre las primas de riesgo: Exceden a la Administración por competencia. Señala que, para poder otorgarlas, el legislador señaló una serie de causales que no son aplicables a esta Entidad. Además, el origen para acceder a dicho emolumento no es afín con los servicios que se prestan en la Secretaría Distrital de la Mujer, conforme al Decreto 473 el 29 de marzo de 2022 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
2. Sobre el traslado de la propuesta a la mesa de negociación sindical distrital, aclara que cuando se hace traslado es porque no se tiene competencia para asumir un asunto y este caso sí se tiene competencia para decir la petición de fondo, por lo que, en términos generales, no se realizará el traslado de la presente petición.

C. ACUERDO FINAL: La Administración velará para que la jornada laboral de todas las servidoras y servidores de la Entidad no sea superior a la legalmente establecida y a tener en cuenta las necesidades específicas de prestación del servicio en la localidad de SUMAPAZ incluyendo los tiempos de desplazamiento. Así mismo, dará alcance a la resolución 0093 de 2022 incluyendo nuevamente la jornada especial para esta localidad.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano

- **NUMERAL 12:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La administración a la firma del presente acuerdo, se compromete con LA PARTE SINDICAL en un plazo de treinta (30) días, a expedir el acto administrativo necesario en el que reconozca como tiempo compensado, el tiempo laborado por fuera de la jornada laboral, los casos en que por necesidades del servicio, capacitaciones o actividades de

bienestar se requiera el apoyo y participación de las(os) servidoras(es) fuera de la jornada laboral, y se defina la diferencia entre turnos ocasionales de trabajo y jornadas ocasionales de trabajo, toda vez que de acuerdo a las dinámicas de la entidad, en ocasiones el horario se extiende más allá de la jornada laboral y dichas jornadas no son compensadas en tiempo a las(os) servidoras(es) por parte de la entidad. Dentro del acto administrativo se debe indicar el procedimiento para reporte por parte de las(os) servidoras(es) de dicho tiempo y las condiciones para el disfrute del compensatorio.

Janneth Viviana Fonseca (asesora SINTRAMUNICIPALES), se refiere a la disponibilidad horaria de las funcionarias para asistir a las reuniones programadas y a la partición de las mismas por fuera del horario laboral, toda vez que son citadas con diferentes entes ya, aunque no se trate de reuniones dentro de la Secretaría si es una representación de la Entidad, por lo que se debe asistir incluso en día domingo. Así mismo, se convocan a todas a las Entidades para mayor acceso a la comunidad en día sábados, horario que también debe cumplirse. En territorio también dependiendo de la particularidad de la población, se solicita horario especial, ejemplo: Tunjuelito; y este tiempo debería ser reconocido como tiempo compensando para semana santa o diciembre, comoquiera que en este momento no hay claridad frente al procedimiento para reconocimiento de horas. La jornada ocasional debe tenerse como trabajo excepcional.

Julieth Motoa Flórez (negociadora SUNET), señala que las jornadas ocasionales ocurren no solo en las CIOM, sino en el Sistema Distrital del Cuidado y en la casa refugio también. El inconveniente aquí es que mediante contratistas se cubren las atenciones de las personas de carrera, pero no se indica como se compensará ese tiempo.

Isabel Pineda Acero (negociadora SUNET), expresa la importancia de la creación y publicación de un documento para la compensación de domingos por trabajo con comunidades, el cual sería diferente a los tiempos de compensación de los días sábados, porque, aunque se habla de tiempo compensando el de los dominicales y festivos es mayor y se remunera de forma diferente.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La administración se compromete a garantizar la implementación de la Resolución 0093 de 2022 sobre jornadas ocasionales a partir de: i) la expedición de una circular con lineamientos para dar aplicación a horarios flexibles y jornada ocasionales, ii) La actualización del formato GTH-FO-38 con el fin de incluir la solicitud de compensatorio y iii) La socialización de las respectivas modificaciones.

Laura Tami (negociadora SDMujer), explica que el reto más importante es la aplicación de la recién expedida Resolución 0093 de 2022 en la SDMujer. Los ámbitos en los que se enfoca la propuesta principalmente, con el fin de dar agilidad a la compensación de tiempo, son 3:

1. Tanto las Directivas como las funcionarias, han solicitado el procedimiento a seguir para el tiempo compensado por trabajo en fines de semana, por lo cual se expedirá un circular con los lineamientos específicos a seguir.
2. Modificación del formato de solicitud de tiempo compensando.
3. Socialización de las modificaciones en el formato.

Catalina Zota (negociadora SDMujer), apunta que el máximo de horas que se labora va atado al punto anterior negociado. Es un tema de acuerdo con las jefas directas en el que se puedan llegar a consensos y en todo caso no se exceda el máximo legalmente establecido. No puede haber un lineamiento específico de cada caso, si no se trata de situaciones particulares que pueden ser acordadas con las jefas.

C. ACUERDO FINAL: La administración se compromete a garantizar la implementación de la Resolución 0093 de 2022 sobre jornadas ocasionales a partir de: i) la expedición de una circular con lineamientos para dar aplicación a horarios flexibles y jornada ocasionales, ii) La actualización del formato GTH-FO-38 con el fin de incluir la solicitud de compensatorio y iii) La socialización de las respectivas modificaciones.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano

- **NUMERAL 13:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN a la firma del presente acuerdo, se compromete con LA PARTE SINDICAL en un plazo de treinta (30) días, a garantizar a todas las(os) servidoras(es) que excedan los 42.5 horas semanales, el pago de horas extras y dominicales, conforme a lo establecido en los Decretos 1042 y 1045 de 1978, fijando el horario laboral y la jornada laboral con base en un enfoque territorial.

Janneth Viviana Fonseca (asesora SINTRAMUNICIPALES), enfoca el punto de negociación unido a los roles territoriales que realizan acciones comunitarias, especialmente en los dominicales que se están convirtiendo en días comunes de trabajo con las comunidades en el Sistema Distrital del Cuidado, enfoque diferencial, entre otros, en el entendido que para mayor acceso a las mismas, son convocadas a eventos los fines de semana y para las funcionarias se convierten en horas extras.

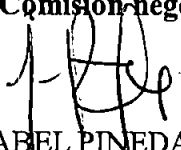
La Administración y las organizaciones sindicales acuerdan continuar con la discusión de este punto en la próxima sesión.

A la 4:10 p.m. se da por terminada la reunión.

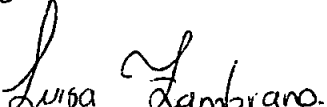
En constancia se firma:

FIRMAN:

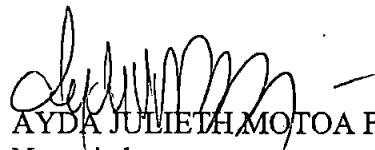
Comisión negociadora por SUNET



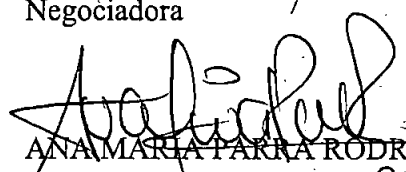
ISABEL PINEDA ACERO
Negociadora



LUISA FERNANDA ZAMBRANO LÓPEZ
Negociadora



AYDA JULIETH MOTOA FLORÉZ
Negociadora

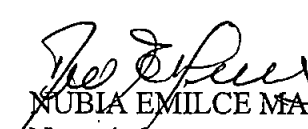


ANA MARÍA PARRA RODRÍGUEZ
Asesora - ~~NEGOCIADORA~~

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES



JEYMI JAZMIN BELTRÁN CORREDOR
Negociadora



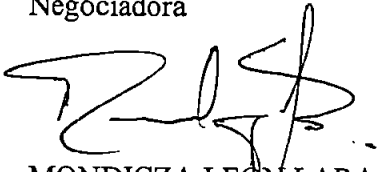
NUBIA EMILCE MARTÍNEZ CUERVO
Negociadora



CAROLINA GONZÁLEZ COLLAZOS
Negociadora



JANNETH VIVIANA FONSECA
RODRÍGUEZ
Asesora



MONDICZA LEÓN LARA
Asesora

Comisión negociadora por LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER



LAURA MARCELA TAMI LEAL
Negociadora - Principal



ANDREA CATALINA ZOTA BERNAL
Negociadora - Principal



ANDREA MILENA PARADA
Negociadora - Principal



JUAN PABLO MARÍN
Asesor

ACTA No. 17

MESA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA – SINTRAMUNICIPALES Y SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO – SUNET.

Fecha: 02 de junio de 2022

Hora de inicio: 8:00 am

Lugar de reunión: Presencial Sede Central

https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19:meeting_NjE0Njg1ZjgtNjVhOS00MmNmLTg0ODYtZDhjOTc0MjVjMjNj@thread.v2/0?context=%7B%22Tid%22:%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22,%22Oid%22:%22bea8517f-1b8a-4281-a570-fdeda98eab9e%22%7D

Asistentes:

Comisión negociadora por SUNET

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Isabel Pineda Acero	52.321.424	Negociadora	SI
Ayda Julieth Motoa Flórez	1.030.528.085	Negociadora	SI
Luisa Fernanda Zambrano López	1.015.456.662	Negociadora	SI
Ana María Parra Rodríguez	52.703.962	Negociadora	SI
Germán García Delgado	79.048.736	Presidente	NO
Yuri Jocksan Lizarazo León	33.480.684	Asesor	SI

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36.288.824	Negociadora	SI
Nubia Emilce Martínez Cuervo	39.717.908	Negociadora	SI
Carolina González Collazos	52.344.865	Negociadora	SI
Eva Cristina Roso Niño	51.765.515	Presidenta - Asesora	NO
Mondicza León Lara	39.669.660	Asesora	SI
Janneth Viviana Fonseca Rodríguez	52.178.638	Asesora	SI

Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Laura Marcela Tami Leal	53.907.347	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Catalina Zota Bernal	1.032.374.537	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Milena Parada	1.098.670.735	Negociadora/ Principal	SI
Juan Pablo Marín	80.414.123	Asesor	SI
Natalia Oviedo Meza	52.969.307	Negociadora Suplente	NO
Ana Rocío Murcia Gómez	52.157.768	Negociadora Suplente	NO
Luis Guillermo Flechas Salcedo	80.098.163	Negociadora Suplente	NO

Como apoyo técnico se hace presente Estefania Insignares Castañeda, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.022.367.150.

1. Negociación sindical

Se continua con el numeral 13 del capítulo 02 Política Laboral, el cual ya había sido expuesto por las organizaciones sindicales en la sesión anterior.

1. CAPÍTULO 2: POLÍTICA LABORAL

1. NUMERAL 13

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La ADMINISTRACIÓN a la firma del presente acuerdo, se compromete con LA PARTE SINDICAL en un plazo de treinta (30) días, a garantizar a todas las(os) servidoras(es) que excedan los 42.5 horas semanales, el pago de horas extras y dominicales, conforme a lo establecido en los Decretos 1042 y 1045 de 1978, fijando el horario laboral y la jornada laboral con base en un enfoque territorial.

En este punto, se destaca desde la administración que se debe tener en cuenta que ya hay un acuerdo sobre la duración de la jornada laboral. En ese sentido, se precisa que no se debe entrar en una generalidad, sino que se debe tener en cuenta cada caso en particular dependiendo de los cargos, donde hay algunos que se ven expuestos a horas extras la mayoría del tiempo como es el caso de los conductores.

- B. ACUERDO FINAL:** La Administración se compromete a continuar reconociendo y pagando las horas extra para las y los conductores de la entidad, de acuerdo a la normativa vigente y al principio y al plan de austeridad en el gasto.

Andrea Catalina Zota Bernal (negociadora SDMujer) señala que es importante dejar claro que la Entidad hace un reconocimiento a la labor de horas extras de los conductores atendiendo siempre a la austeridad del gasto, porque se tiene un porcentaje máximo en el presupuesto para su reconocimiento. En ese sentido, manifiesta que el compromiso de la entidad si es el respeto a la jornada máxima laboral como se estableció en el punto anterior.

C. TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023.

D. RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano y Dirección Administrativa y Financiera.

= NUMERAL 14

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN a la firma del presente acuerdo, se compromete con LA PARTE SINDICAL en un plazo de treinta (30) días, a implementar y regular el trabajo en casa, teniendo en cuenta las necesidades de las(os) servidoras(es) de todas sus sedes, quienes sean madres/padres y cuidadoras(es) de hijos e hijas menores de 18 años y/o en situación de discapacidad sin tener en cuenta su edad, de madres o padres, personas mayores o con enfermedades crónicas o terminales, el cual podrá realizarse de manera ocasional siempre dentro del horario laboral.

Julieth Motoa (negociadora SUNET) indica que en este punto se está haciendo referencia a la Ley 2088 de 2021 que revisa las situaciones donde se puede aplicar el trabajo en casa. En ese sentido la idea es que la entidad pueda acoger estos lineamientos, así como tiene implementados los elementos del teletrabajo, para empezar a revisar las situaciones y solicitudes en que esto se puede aplicar.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: LA ADMINISTRACION se compromete a establecer y socializar los lineamientos internos para la aplicación del trabajo en casa en la entidad atendiendo la normativa vigente y aplicable para tal fin.

Andrea Catalina Zota (negociadora SDMujer) indica que de las intervenciones que acaban de realizar es importante precisar que el trabajo en casa se otorga según lo que establezca la Ley 2088 de 2021 cuando se den situaciones ocasionales o especiales que no permitan la prestación del trabajo presencial y también señala que la Ley establece que no es aplicable a ciertos cargos o funciones o cuando estas sean incompatibles con el trabajo en casa, estos criterios se tendrán en cuenta para el diseño y la socialización de los lineamientos internos .

Nubia Emilce Martínez (negociadora SINTRAMUNICIPALES) indica que es una propuesta general y pregunta ¿cómo se puede tener en cuenta esos casos especiales? A lo que la administración contesta que la entidad no solamente tendría esta implementación de trabajo en casa si no que se tienen un esquema de jornadas flexibles, teletrabajo y otras modalidades en las que efectivamente se tienen en cuenta las condiciones especiales o particulares frente a personas cuidadoras de niñas (os) hasta los 5 años de personas con discapacidad etc. Esta reglamentación y este tipo de modalidad de prestación del servicio debe aplicarse de manera articulada, como el teletrabajo, horarios flexibles, entre otras.

C. PROPUESTA FINAL: LA ADMINISTRACION se compromete a establecer y socializar los lineamientos internos para la aplicación del trabajo en casa en la entidad atendiendo la normativa vigente y aplicable para tal fin en especial a la ley 2088 de 2021 y la que la modifique o complemente

D. TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2023.

E. **RESPONSABLES:** Dirección de Talento Humano.

= **NUMERAL 15**

- A. **PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** Dando aplicación a las recomendaciones hechas por la Organización Internacional del Trabajo - OIT mediante convenio C-155 de 1981, la ADMINISTRACIÓN, a la firma del presente Acuerdo, en un plazo de 60 días y mediante la expedición de los actos administrativos a los que haya lugar, se compromete a reducir en una hora diaria la jornada laboral de las madres y padres que tengan a su cargo hijas e hijos con discapacidad y/o condiciones especiales, así como la flexibilización de su horario de trabajo, de acuerdo con las necesidades de cada caso.

Isabel Pineda (negociadora SUNET), interviene indicando que para este caso se habla de lo extenuante que resulta el trabajo del cuidado teniendo en cuenta todo lo que sobre el tema se ha abordado, particularmente desde la alcaldía donde en sus manuales y soportes, inclusive en el Plan de Desarrollo, se señala el deber y reconocimiento del cuidado y el fomento de las actividades de cuidado en el hogar, la comunidad y el Estado. La idea principal, es reducir una hora la jornada laboral como reconocimiento a esta ardua labor de cuidado y demás condiciones a las que se podría llegar de común acuerdo entre el empleador y el trabajador.

Adicionalmente, realiza un llamado como sector mujer a marcar la pauta y a tener en cuenta estas condiciones especiales, haciendo referencia a lo que es el Sistema Distrital del Cuidado, y a no quedarse en la parte teórica, sino también que se haga mediante el ejercicio de los derechos de las trabajadoras (es) y madres y padres con hijos que tengan condiciones especiales.

A lo anterior, la Administración reitera que la entidad ya cuenta con la modalidad de teletrabajo, horarios flexibles, trabajo en casa, entre otros, en los que se tienen en cuenta disminución de las jornadas, condiciones o situaciones específicas especiales. Se señala que en efecto la Ley 2101 de 2021 establece la reducción progresiva de una hora de la jornada laboral pero esta misma disposición establece que debe ser gradual y el objetivo debe ser llegar a las 42 horas a la semana de jornada laboral. La propuesta está en fortalecer estos mecanismos internos que tienen de flexibilización donde van incluidos los roles de cuidado cuando tienen a cargo el cuidado de hijas (os) en condiciones de discapacidad.

- B. **PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER:** LA ADMINISTRACION se compromete a socializar y a promover las alternativas relacionadas con la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa presentes en la entidad para fomentar la flexibilización de la jornada laboral establecida por ley.

Carolina González (negociadora SINTRAMUNICIPALES) hace un llamado a la sensibilización en el ejercicio de la ejecución de estos temas a lo cual la administración responde que se hace claridad que el principio de legalidad impone ciertos límites y no es una postura institucional o personal de no querer avanzar en temas de asuntos que son regulados por el legislador frente a los cuales no se tienen mayor posibilidad de otra interpretación, refiriéndose a las jornadas laborales y su duración.

- C. **ACUERDO FINAL:** La Administración se compromete a socializar a través de los canales de difusión internos de la entidad y a promover las alternativas relacionadas con la modalidad de

teletrabajo, horarios flexibles y trabajo en casa presentes en la entidad para fomentar la flexibilización de la jornada laboral establecida por ley.

D. TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023.

E. RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano.

= NUMERAL 16

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN a la firma del presente acuerdo, se compromete con LA PARTE SINDICAL, a expedir mediante acto administrativo, en un plazo no mayor a sesenta (60) días, la creación e implementación de un instrumento de medición y control a las Evaluaciones de Desempeño Laboral realizadas, en los tiempos y términos establecidos por la ley. Lo anterior tendiente a mejorar los estándares de eficiencia y eficacia de la entidad.

Julieth Motoa (negociadora SUNET) expone en este punto que como marco legal al presente tema se tiene la Ley 909 de 2004, los acuerdos modificatorios que ha expedido la Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC que regula las modificaciones y la creación del sistema tipo a la evaluación de desempeño, especialmente aplicable para las personas en carrera administrativa. En ese sentido manifiesta que sigue existiendo un vacío relacionado con la evaluación de desempeño para personas que son de plata temporal o planta provisional, toda vez que dichas evaluaciones no son obligatorias.

Continúa comentando, que el punto hace referencia al sistema o estrategia de seguimiento de la SDMujer a que la concertación de compromisos entre trabajador y jefe se haga de la manera adecuada y que se socialice el proceso de evaluación para personas de carrera, planta y provisionales, con el fin de que los servidores tengan claridad en este tema.

En ese sentido, Andrea Parada (negociadora SDMujer) indica que se efectuará la explicación a lo requerido anteriormente desde dos líneas, una que es la línea de carrera administrativa y la otra que es la línea de provisionalidad.

La línea de carrera administrativa como bien se conoce comprende los parámetros del sistema tipo de evaluación establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, quien de hecho tiene su aplicativo y plataforma, en la cual quedan registradas las concertaciones, los links de las evidencias, las evaluaciones y demás. En este orden de ideas, mediante la Resolución 0040 del 29 de enero de 2021 la Secretaría Distrital de la Mujer adoptó este sistema tipo.

Por otro lado, están las empleadas (os) provisionales de la entidad, que se rigen por el formato de las evaluaciones del desempeño, el cual no es propio de la Entidad y por lo tanto no hace parte del sistema integrado de gestión, razón por la cual no está cargado en el aplicativo KAWAK de la entidad. Este formato nace del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASC, quien determina los protocolos y el lineamiento para realizar la evaluación de la gestión de las empleadas (os) provisionales de las entidades del distrito mediante la circular externa del 005 del 6 de febrero de 2017. Este circular fue adoptada por la SDMujer mediante la resolución 0121 de 2017.

Se hace claridad que desde la dirección de talento humano se tienen ciertas competencias en algunos

aspectos, pero hay otros aspectos en los que sí son de vital participación de las evaluadoras (es) y de los evaluados y evaluadas.

- B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER:** LA ADMINISTRACION se compromete a continuar implementando el sistema de evaluación de desempeño establecido por la CNSC y el DASCD a continuar haciendo seguimiento a dichas actividades además se compromete a realizar una jornada al rol de evaluadores reforzando los mecanismos de seguimiento.

Laura Tami interviene indicando que efectivamente el tema de las evaluaciones de desempeño tiene un marco legal en virtud del cual, esas evaluaciones dependen de la ponderación que hacen las jefas directas de la labor realizada por sus colaboradoras. La periodicidad de esas evaluaciones depende de las directivas, y salvo los plazos legales, la Dirección de Talento Humano no podría instarlas a hacerlas con una periodicidad mensual o semanal. En tal sentido, se propone por parte de la administración, realizar una jornada para reforzar la importancia del rol de evaluadoras a las directivas.

- C. ACUERDO FINAL:** La Administración se compromete a continuar implementando el sistema de evaluación de desempeño establecido por la CNSC y el DASCD y a fortalecer acciones de seguimiento a dichas actividades. Además, se compromete a realizar una jornada al rol de evaluadores reforzando los mecanismos de seguimiento.

Interviene Yuri Jocksan Lizarazo (asesor de SUNET) diciendo que lo que está redactado como acuerdo final no corresponde a la solicitud, toda vez que la solicitud es plural, es una herramienta para todas las evaluaciones y no para una sola, y segundo, señala que se está solicitando a la Administración que respete la bilateralidad de las evaluaciones teniendo en cuenta que las mismas son acuerdos, son bipartitas, es decir, son entre dos partes. Señala que así se concluya con un acuerdo o un acto administrativo unilateral, la creación de ese acuerdo unilateral es bilateral, solicitando así que sean escuchados más como empleados (as) en esos momentos de las evaluaciones porque tiene que ser construido entre las dos partes tal como lo dice el acuerdo de la CNSC.

Julieth Motoa (negociadora SUNET) manifiesta que para las negociadoras sí es importante fortalecer el rol de evaluadores y evaluadoras, para que se realice de conformidad a la normatividad vigente y aplicable. Adicionalmente, se recalca que el rol de evaluadora debe estar en cabeza de las directivas y no suplirse por parte de otra persona, teniendo en cuenta la responsabilidad que este rol acarrea.

- D. TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN:** Vigencia 2022 y 2023.

- E. RESPONSABLES:** Dirección de Talento Humano y roles de evaluador y evaluadora, evaluado y evaluada

2. CAPÍTULO 7: PETICIONES GENERALES

= NUMERAL 1

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La ADMINISTRACIÓN generará un mecanismo para que el disfrute de las vacaciones de las(os) servidoras(es) se otorgue en las fechas solicitadas sin

estar condicionadas a los otros roles, garantizando desde la Entidad la prestación del servicio.

Nubia Emilce Martínez (negociadora SINTRAMUNICIPALES) explica que este punto se trae a la mesa, por la dificultad de pedir vacaciones por cuanto hay que coordinar que no se afecte el servicio específicamente en las casas, y que se podrían hacer uso de otras profesionales cuando por ejemplo son dos personas de roles diferentes (abogada y psicóloga) las solicitan salir al mismo tiempo al disfrute de sus vacaciones.

Julieth Mooto (negociadora SUNET) interviene señalando que a veces hay unos cruces mínimos de 1 o 2 días que no generarían un impacto en la prestación del servicio porque existen estas personas que hacen el acompañamiento cuando otras se encuentran en el periodo de vacaciones. Además, señala la importancia que desde la dirección se tenga un rol activo en la delegación de esas personas que van hacer la cobertura del servicio ya que en ocasiones se generan también situaciones de malestar entre las mismas compañeras porque ellas mismas empiezan a buscar la persona que las cubra en esos días como si fuera un favor personal, así las cosas, si esto se maneja desde la dirección este tipo de situaciones se evitarían.

Ante una intervención de Yuri Jocksan Lizarazo, Catalina Zota afirma que las organizaciones sindicales han retroalimentado las propuestas de la administración y que los acuerdos no se han negociado de manera gestual, siempre se ha manifestado que se acuerda y se ha tomado la fotografía del acuerdo para que así se pueda hacer uso de la participación de todos los integrantes, inclusive que se encuentran de manera virtual.

Nubia Emilce Martínez (negociadora SINTRAMUNICIPALES) manifiesta que, no obstante Yuri no está en presencialidad, en la mesa hay una buena representación de los sindicatos, toda vez que por parte de SUNET hay 3 personas y de SINTRAMUNICIPALES 3 también, señalando que todos los puntos han sido aprobados por unanimidad y se ha recibido respuesta por parte de la Administración sobre todos los puntos.

Julieth señala que como negociadora ha sido testigo de todo el proceso que se ha hecho hasta el momento, y que se ha logrado debatiendo y acordando cada uno de los puntos.

Yuri Jocksan Lizarazo (asesor de SUNET) solicita que debe quedar el registro de cómo se realiza cada aprobación, reiterando la moción del procedimiento democrático.

Finalmente interviene Catalina Zota (negociadora SDMujer) reiterando que en cada punto que se ha negociado se ha dicho “se acuerda”, se toma la foto y se envía al chat y queda constancia en las actas que deben ser suscritas por todas las personas participantes en cada una de las sesiones que además concurren a la mesa con la facultad de negociadoras, es decir con la facultad de representación de las Organizaciones Sindicales y de la Administración, con la capacidad de llegar a los acuerdos a los que se han llegado en la mesa.

Se da continuidad al punto de peticiones generales, donde interviene Andrea Parada (negociadora SDMujer) resaltando la autonomía que tiene cada una de las directivas al interior de su dependencia para organizar sus equipos, para poder otorgar estos espacios que, si bien están establecidos por ley, también deben obedecer a la prestación del servicio. Señala que actualmente se tiene un formato que se está nuevamente implementando, toda vez que para la Dirección de Talento Humano también resulta importante conocer la programación de las vacaciones, no sólo de cara a la prestación de los servicios por las dependencias, también para planear el PAC de nómina.

- B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER Y ACUERDO FINAL:** La Administración se compromete a continuar otorgando el disfrute de las vacaciones de las servidoras y servidores de la entidad en el marco de la normatividad legal vigente relacionada. Así mismo a promover el uso de los formatos de programación para que las directivas realicen las gestiones pertinentes para mantener la prestación del servicio.

Catalina Zota (negociadora SDMujer) resalta en este punto, que en efecto corresponde a quien lidera la dependencia organizar sus equipos para que cuando las y los servidores salgan a vacaciones se continúe brindando la prestación del servicio.

Julieth Motoa (negociadora SUNET) manifiesta que se le está dando un rol protagónico a la directiva, toda vez que lo que se establece en este acuerdo es que el asunto de garantizar la prestación del servicio tiene que organizarlo y programarlo quien lidera el equipo y por ende quien autoriza las vacaciones y no puede ser una responsabilidad de quien solicita el disfrute de las vacaciones.

- C. TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN:** Vigencia 2022 y 2023.

- D. RESPONSABLES:** Dirección de Talento Humano

= NUMERAL 2

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La ADMINISTRACIÓN se compromete a garantizar que cuando las jornadas laborales de las(os) conductoras(es) inicien a horas muy temprano y terminen a altas horas de la noche, se permita que los vehículos de uso oficial de la entidad pernocten en sus domicilios, con el fin de no generar costos adicionales y salvaguardar su integridad.

Nubia Emilce Martínez (negociadora SINTRAMUNICIPALES) señala que esta es una petición que hacen efectivamente los conductores frente a algún cambio que hubo en algún momento, porque comentaban que anteriormente ellos se podían llevar los vehículos y regresar al otro día a ejercer su labor, pero al parecer hubo una directriz posterior que estableció que ya no era posible realizar esto lo que generó un tema de inseguridad y de duplicar costos ya que muchas veces por la hora no podían conseguir transporte ya que por temas de hora el acceso al medio de transporte era complicado.

A lo anterior, la Administración explica la imposibilidad de llegar a un acuerdo en este punto, ya que obedece primero a temas de seguridad del vehículo, por las cuales debe permanecer en el parqueadero de la entidad que además es un servicio que se paga en el Edificio Elemento y a temas de austeridad del gasto en el control del gasto de combustible.

Carolina González (negociadora SINTRAMUNICIPALES) interviene cuestionando por parte de la Administración, ¿cómo se protege la salud y el bienestar de los conductores? Manifiesta que es clara la razón por la cual no hay acuerdo, pero entonces se cuestiona sobre cuál es el plan B para proteger la integridad de ellos; si se puede autorizar un vehículo que los transporte a su lugar de vivienda o que se puede hacer para ello.

En este punto, interviene Laura Tami (negociadora SDMujer) señalando que esta decisión se tomó también en función del cumplimiento de los indicadores de austeridad del gasto. En ese sentido las acciones que se tomaron desde la Dirección Administrativa y Financiera fue habilitarles unos parqueaderos adicionales para

el estacionamiento de bicicletas y motos, que fue lo solicitado por ellos al momento de establecer que los carros permanecían en la entidad.

En este punto Carolina González (negociadora SINTRAMUNICIPALES) sugiere que la entidad debería destinar un rubro para cubrir esta necesidad. No obstante Catalina Zota (negociadora SDMujer) manifiesta que la entidad no tiene caja menor, lo cual implica que no existe la facilidad de destinación de dineros para gastos de este tipo.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER Y ACUERDO FINAL: No hay acuerdo.

En el contexto del acta queda que se mantendrá la estrategia que se viene implementando de seguridad y protección con la garantía o la gestión de unos parqueaderos para los vehículos propios de los conductores con el fin de promover y facilitar el desplazamiento a sus viviendas después de cumplir con sus labores.

= NUMERAL 3

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN se compromete a proveer y mantener una sala de espera para las(os) conductoras(es), donde se les suministre lo necesario para que sus tiempos de espera sean óptimos, con el acceso a elementos de cafetería, internet y línea telefónica suministrados por la entidad.

Nubia Emilce Martínez (negociadora SINTRAMUNICIPALES) expone que esta es una petición muy especial que también hacen los conductores dado que comentan que en la entidad si bien cuentan con un espacio, este es muy pequeño e incómodo teniendo en cuenta que en muchas ocasiones ellos deben realizar unos viajes muy largos y desde muy tempranas horas. Se indica que los espacios que se les está proveyendo a los conductores en la entidad no son cómodos para tener una hora o media hora de descanso confortablemente. En ese sentido la solicitud es que ese espacio sea más adecuado para dicho descanso.

Por otro lado, manifiestan que los conductores también dicen que en la entidad hay un horario de cafetería, pero si ellos llegan antes o después de dichos horarios no pueden recibir este servicio, por lo que piden que se les deje un termo y la facilidad del acceso a internet dentro de la entidad en esos tiempos de espera.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER Y ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a mantener el espacio en la Sede Central para las y los conductores de la entidad, destinado para sus tiempos de espera de acuerdo al desempeño de sus funciones, así como a gestionar la conexión al wifi de la entidad desde sus dispositivos móviles.

Catalina Zota (negociadora SDMujer) recalca que en la sede central hay una sala de bienestar para los conductores y que está equipada con buenas sillas, mesa y que pueden descansar en cualquier momento en esta sala, expone que la petición de dejarles un termo en la sala no podrá acordarse por cuanto se debe acoger el sistema de seguridad en el trabajo, el cual no permite que los trabajadores tengan bebidas calientes en los puestos, a no ser que sean llevados por el personal de cafetería, lo anterior para evitar accidentes de quemaduras.

C. TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023.

D. RESPONSABLES: Oficina Asesora de Planeación y Dirección Administrativa y Financiera.

En este punto manifiesta Julieth Mota (negociadora SUNET) que los puntos 4, 5 y 6 que siguen están orientados bajo la misma temática solo que tienen unas variantes que distinguen a cada uno. Estas variantes tienen que ver en el primer punto con las garantías para la supervisión; otro tiene que ver con temas de insumo y el tercero tiene que ver con condiciones de los operadores hacia las personas.

En ese sentido señala que resulta importante que se conozca lo que está pasando para que a través de la supervisión se pueda implementar alguna estrategia o mecanismo que mitigue ciertas situaciones que ocurren. Así las cosas y con este contexto se entra a debatir el numeral 4.

= NUMERAL 4

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La ADMINISTRACIÓN se compromete a vigilar que las empresas que prestan los servicios de aseo, cafetería, mantenimiento, vigilancia y transporte, tengan con sus operarias(os) un trato digno, humano y no violatorio de los derechos humanos, de los Convenios Internacionales y acorde con la misionalidad de la entidad.

Para este punto Julieth Mota (negociadora SUNET) indica que hay muchos temas que tiene que ver con las políticas que manejan estas empresas prestadoras del servicio que van en contra de muchas garantías dignas de trabajo, por ejemplo, si las(os) citan a una capacitación ese tiempo se los descuentan, con el tema de citas médicas también es complicado, ante situaciones que se les presentan a nivel familiar o personal tampoco hay consideración ni un trato digno.

En ese sentido se solicita ejercer un control desde la supervisión para que no se presenten varias irregularidades en el trato digno y humano en la prestación del respectivo servicio y que se ve a luz del público, donde ellas manifiestan que no pueden tener una relación cercana con las funcionarias conforme a los parámetros establecidos por las empresas que las contratan.

Laura Tami (negociadora SDMujer) señala la importancia de aclarar el alcance de la responsabilidad contractual con los prestadores de los servicios de aseo, cafetería, mantenimiento, vigilancia y transporte y a su vez, de estos con las personas que contratan. Entonces, las quejas sobre medidas que a razón de las colaboradoras de algunos de estos contratistas vayan en contravía de las garantías de trabajo digno, deben elevarse a sus empleadores, que en todo caso no es la SDMujer. Ahora, y en aras de evidenciar ese tipo de circunstancias, la secretaría ha remitido las quejas de las que ha tenido conocimiento y lo seguirá haciendo, directamente con su parte contractual.

Isabel Pineda (negociadora SUNET) pone de presente que, por jurisprudencia, si existe la posibilidad de que en esta contratación directa con las empresas que prestan el servicio se puedan revisar algunas condiciones que atañen al mismo, como por ejemplo el trato digno, y adicionalmente si se puede revisar desde la supervisión lo que corresponde al trato de las compañeras con las demás compañeras que hacen parte de la misma vinculación laboral. Lo anterior en aras a que como Secretaria Distrital de la mujer se pueda salvaguardar todo lo que comprende la política de género, el enfoque diferencial, el lenguaje de género y demás aristas propias de la entidad, indiferente a la prestación del servicio que se preste a la misma.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER Y ACUERDO FINAL: La Administración se

compromete a que en el evento que tenga conocimiento de alguna situación que atente contra el trato digno y humano de las personas contratadas por los operadores de aseo, cafetería, mantenimiento, vigilancia y transporte realizará el reporte correspondiente al operador respectivo.

Nubia Emilce Martínez (negociadora SINTRAMUNICIAPLES) indica que la administración debe ir más allá, hacer ese seguimiento o llamar al orden porque, si solo se reporta al operador, lo que se promueve es que las prestadoras del servicio se queden calladas en aras a cuidar su trabajo y evitar que sean despedidas por elevar alguna queja.

Julieth Motoa (negociadora SUNET) manifiesta que podría indicarse que existe también un vacío incluso desde el momento en que se efectúa la licitación para contratar con la empresa que gane y por ende que vaya a prestar este servicio. Se plantea la posibilidad de crear esa estrategia donde se pueda incluir el derecho al trabajo digno por ejemplo que les permitan a las prestadoras saber que deben hacer en esos casos, ante quien deben dirigirse y que acciones tomar contra su operador.

C. TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023.

D. RESPONSABLES: Dirección Administrativa y Financiera.

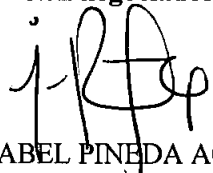
El numeral 5 del Capítulo 7 queda aplazado para revisar en la siguiente sesión.

A las 4:05 p.m. se da por terminada la reunión.

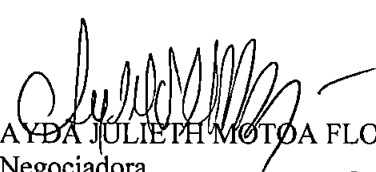
En constancia se firma:

FIRMAN:

Comisión negociadora por SUNET



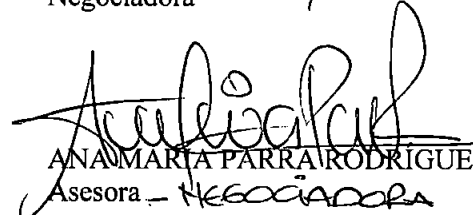
ISABEL PINEDA ACERO
Negociadora



AYDA JULIETH MOTOA FLORÉZ
Negociadora



LUISA FERNANDA ZAMBRANO LÓPEZ
Negociadora



ANAMARIA PARRAL RODRÍGUEZ
Asesora - ~~NEGOCIADORA~~



YURI JOCKSAN LIZARAZO LEÓN
Asesor

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES



JEYMI JAZMIN BELTRÁN CORREDOR
Negociadora



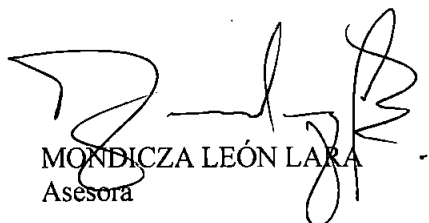
NUBIA EMILCE MARTÍNEZ CUERVO
Negociadora



CAROLINA GONZÁLEZ COLLAZOS
Negociadora



JANNETH VIVIANA FONSECA RODRÍGUEZ
Asesora



MONDICZA LEÓN LARA
Asesora

Comisión negociadora por LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER



LAURA MARCELA TAMI LEAL
Negociadora - Principal



ANDREA CATALINA ZOTA BERNAL
Negociadora - Principal



ANDREA MILENA PARADA ORTIZ
Negociadora - Principal



JUAN PABLO MARÍN
Asesor

ACTA No. 18

MESA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA – SINTRAMUNICIPALES Y SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO – SUNET.

Fecha: 07 de junio de 2022

Hora de inicio: 8:00 am

Lugar de reunión: CIOM Engativá - Carrera 71B # 52A - 40, Barrio Normandía

https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_OTRkNzE4NmItZmU2Zi00NDU3LTk2M2YtYTcxZGNjMGUxODE2%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22%2c%22Oid%22%3a%22e42544ea-12b2-4b33-8fab-5eec1d6ff7dc%22%7d

Asistentes:

Comisión negociadora por SUNET

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Isabel Pineda Acero	52.321.424	Negociadora	SI
Ayda Julieth Motoa Flórez	1.030.528.085	Negociadora	SI
Luisa Fernanda Zambrano López	1.015.456.662	Negociadora	SI
Ana María Parra Rodríguez	52.703.962	Negociadora	SI
Germán García Delgado	79.048.736	Presidente	NO
Yuri Jocksan Lizarazo León	33.480.684	Asesor	NO

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36.288.824	Negociadora	SI
Nubia Emilce Martínez Cuervo	39.717.908	Negociadora	SI
Carolina González Collazos	52.344.865	Negociadora	SI
Eva Cristina Roso Niño	51.765.515	Presidenta - Asesora	NO
Mondicza León Lara	39.669.660	Asesora	SI
Janneth Viviana Fonseca Rodríguez	52.178.638	Asesora	SI

Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Laura Marcela Tami Leal	53.907.347	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Catalina Zota Bernal	1.032.374.537	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Milena Parada	1.098.670.735	Negociadora/ Principal	SI
Juan Pablo Marín	80.414.123	Asesor	SI
Natalia Oviedo Meza	52.969.307	Negociadora Suplente	NO
Ana Rocío Murcia Gómez	52.157.768	Negociadora Suplente	NO
Luis Guillermo Flechas Salcedo	80.098.163	Negociadora Suplente	NO

Como apoyo técnico se hace presente Pamela Quiñones, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.110.546.751.

ORDEN DEL DÍA:

1. Saludo
2. Designación moderadora
3. Negociación sindical
4. Temas varios

1. Bienvenida

La Subsecretaria de Gestión Corporativa da la bienvenida a la sesión de negociación sindical presencial en la CIOM Engativá.

2. Designación de la moderadora

En la sesión No.18, les corresponde a las organizaciones sindicales designar moderadora para que dirija los diferentes aspectos de la jornada, por lo que nombran a Luisa Fernanda Zambrano López (negociadora SUNET) para ejercer la función.

3. Negociación sindical

Las partes continúan la negociación del capítulo 7 del pliego unificado presentado por las organizaciones sindicales, así:

1. CAPÍTULO 7: PETICIONES GENERALES

- NUMERAL 5

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La administración se compromete a garantizar que la supervisión de los contratos de aseo, cafetería, mantenimiento, vigilancia y transporte este alineada con los derechos de las mujeres en consonancia con la Política Pública de Mujer y Equidad de Género; así mismo, que la supervisión de dichos contratos sea ejercida por personas idóneas, respetuosas, que generen buenas relaciones interpersonales, sin vulnerar los derechos laborales de las personas vinculadas como operarias de dichas empresas.

Las organizaciones sindicales leen la propuesta aclarando que la argumentación de esta se expuso en la sesión anterior, es decir, el 2 de junio de 2022 (acta No. 17).

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La administración se compromete a garantizar que la supervisión de los contratos de aseo, cafetería, mantenimiento, vigilancia y transporte sea ejercida con respeto y trato digno, en el marco de las obligaciones contractuales establecidas.

Laura Tami (negociadora SDMujer), explica que la propuesta se refiere solo a la supervisión de los contratos que realiza la Secretaría, quien, en este caso, es la persona directamente vinculada con la entidad.

Isabel Pineda Acero (negociadora SUNET), puntualiza que en la propuesta no solo se habla del supervisor que designe el contratista si no el personal que se tenga desde la Secretaría para ejercer dicha función. Específicamente se habla de la persona Blanca Lucero Cuervo Pérez, quien se excede en el trato irrespetuoso con el personal. Señala la negociadora que la propuesta no debería estar encaminada solo hacia afuera sino desde el interior de la Secretaría.

Carolina González (negociadora SINTRAMUNICIPALES), solicita la revisión de los informes de las auxiliares administrativas de las distintas CIOM, sobre observaciones varias que se han hecho acerca de la supervisión específica de la compañera previamente mencionada.

Las negociadoras sindicales exponen múltiples situaciones presentadas con la funcionaria Lucero Cuervo que ocasiona un mal ambiente laboral, se socializan los números de comunicaciones radicadas en la SDMujer donde se han quejado frente al trato de Blanca Lucero Cuervo Pérez: contratista de la SDMujer: 2-2019-004678, 2-2022-000153, adicional hay otras comunicaciones que se han remitido y de las cuales no se tiene número de radicado, estas situaciones de trato inadecuado por parte de Lucero Cuervo de manera permanente han sido transmitidas por la mayor parte de las auxiliares administrativas en sus informes; se hace

un llamado a la coherencia frente a nuestro discurso institucional de la protección, garantía y materialización de los derechos de las mujeres

Juan Pablo Marín (asesor SDMUJER), pregunta a la mesa “¿Las quejas y el fin último de la propuesta son presentados específicamente por esa persona (Lucero Cuervo)?”. A lo que las negociadoras de la mesa sindical apuntan que sí.

La Subsecretaría de Gestión Corporativa señala que la propuesta 4 y 5, tienen unidad de materia. En tal sentido, en el numeral 4 el enfoque es remitir al contratista las quejas y señalamientos que se conozcan en la Secretaría sobre sus colaboradoras, para que se hagan cargo en calidad de empleadores de estas. En el numeral 5, se trata de realizar una supervisión constante y respetuosa por parte de quien ejerce la función desde la SDMujer.

C. CONTRAPROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración se compromete a que desde la Secretaría Distrital de la Mujer se garantice que la supervisión de los contratos de aseo, cafetería, mantenimiento, vigilancia y transporte sea ejercida con respeto y trato digno, en el marco de las obligaciones contractuales establecidas.

D. ACUERDO FINAL: La ADMINISTRACIÓN se compromete a que desde la Secretaría Distrital de la Mujer se garantice que la supervisión de los contratos de aseo, cafetería, mantenimiento, vigilancia y transporte sea ejercida con respeto y trato digno, en el marco de las obligaciones contractuales establecidas.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022 y 2023

RESPONSABLES: Dirección Administrativa y Financiera.

- **NUMERAL 6:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La administración se compromete a contratar servicios de cafetería y aseo con elementos de excelente calidad, que cumplan condiciones dignas de salubridad, higiene y bienestar; de igual manera que mediante la supervisión de los contratos de aseo y cafetería se vele por la calidad y la frecuencia adecuada en el suministro de dichos elementos.

Las organizaciones sindicales acotan la calidad de los productos, en unos como los de cafetería de menor calidad, como el café y en otros en exceso abrasivos como el blanqueador para el aseo de todas las sedes de la Entidad. Además, señalaron la falta de mezcladores a la

hora de ofrecer servicio de cafetería para las y los funcionarios, lo que puede desembocar en un problema de salubridad con miras a la propagación del COVID -19.

Laura Tami (negociadora SDMujer), expresa la importancia del punto específicamente con los tapabocas por la pandemia, que en principio la Secretaría no contaba con ellos pero que una vez priorizada la entrega (a las CIOM), se han venido ejecutando los recursos destinados para ello. Para la negociación del punto, es imperante aclarar que la SDMujer está atada a un acuerdo marco de Colombia Compra Eficiente, que nos indica, por ejemplo: la calidad y tipo de café, el tipo de insumos de aseo a usar, entre otros. En este sentido la administración debe acogerse a dichos lineamientos aun cuando desearía tener productos de mejor calidad.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración en el marco de la supervisión contractual, continuará revisando y aplicando las condiciones establecidas en el acuerdo marco respecto de la adquisición y suministro de elementos de aseo y cafetería.

C. ACUERDO FINAL: La Administración en el marco de la supervisión contractual, continuará revisando y aplicando las condiciones establecidas en el acuerdo marco respecto de la adquisición y suministro de elementos de aseo y cafetería.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022 y 2023

RESPONSABLES: Dirección Administrativa y Financiera.

- **NUMERAL 7:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La administración se compromete a garantizar el amparo de la responsabilidad administrativa, penal, civil y fiscal de las(os) servidoras(es) que ejercen la actividad de supervisión y apoyo a la supervisión de contratos, contratando una Póliza de Responsabilidad Civil de Servidores Públicos que cubra cualquier error probado o supuesto, declaración errónea, omisión y todo tipo de actuaciones en ejercicio de sus funciones que causen perjuicio a terceros.

Julieth Motoa Flórez (negociadora SUNET), expone el numeral y señala que es un tema que podría contribuir al fortalecimiento de la seguridad hacia las trabajadoras de la Entidad. Añade que, de acuerdo con el concepto de la Sala de Consulta del Consejo de Estado, es posible para las Entidades la ampliación de cobertura de la póliza de responsabilidad civil extracontractual con el fin de proteger a todas aquellas que ejerzan la función de supervisión y apoyo a la supervisión. En tal sentido, genera mucha preocupación a quien ejerce la función de

supervisión sin el conocimiento adecuado porque la sola responsabilidad de la función es muy grande, aún más cuando se siente el desamparo de las superiores, sin las capacitaciones adecuadas y en algunos casos, no se cuentan con las competencias y habilidades para asumir ese rol.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: No hay acuerdo.

Catalina Zota (negociadora SDMujer), indica que, frente a la política del daño antijurídico en materia contractual, se establecieron unos responsables directos y competentes que en gran medida se encuentran en la Dirección de Contratación, que rendirá un informe sobre las acciones ejecutadas al Comité de Conciliación. El primer informe está previsto para entrega al finalizar al final el primer semestre de 2022, por lo que debemos esperar los resultados. Sobre el rol de supervisión y apoyo a la supervisión se han actualizado los formatos y se han realizado capacitaciones constantes donde la gente puede prepararse para asumir dicho rol; esto refleja, que la Entidad ha tenido un papel proactivo para apoyar a quienes realizan y desempeñan esa función. La Administración en la revisión de la propuesta del pliego unificado evidenció que efectivamente hay una posibilidad de contratar una póliza a quienes realizan esta función, de la que cada Entidad es autónoma para contratar el modelo de aseguramiento de acuerdo con los recursos y necesidad que requiera. En la actualidad, la SDMujer cuenta con el aseguramiento a varios roles, por ejemplo, la ordenación del gasto, que son los riesgos más altos de la entidad. En tal sentido, no es posible la ampliación de la cobertura toda vez que la Secretaría no cuenta con la capacidad financiera para cubrir todas las funcionarias y cargos. Aunado a lo anterior, existe una política institucional que busca que la supervisión de los mayores contratos sea asumida por las directivas o gerentes de los proyectos, por lo cual no se puede llegar a un acuerdo.

Julieth Mota Flórez (negociadora SUNET), replica mencionando que el acuerdo de la política de daño antijurídico es de 2021 y todavía es débil su aplicación en la Entidad, donde se ha tenido una jornada de fortalecimiento y fue solicitada a la Dirección de contratación, más no por gestión de la Administración. Alegó que es necesario se hagan jornadas de fortalecimiento y capacitación a estos roles, teniendo en cuenta que la capacitación no está siendo efectiva, se tiene un vacío que hay que fortalecer con base en la mencionada política de daño antijurídico.

Catalina Zota (negociadora SDMujer), argumenta que el objeto de la política de prevención de daño antijurídico en materia contractual es evitar que se configure daño en el ejercicio contractual que justifiquen la presentación de solicitudes de conciliación y/o demandas contra la Entidad, esto es diferente al fortalecimiento de las capacidades de la supervisión y apoyo a la supervisión, esto último, es una tarea ardua que se ha venido desarrollando con acciones y que mediante el correo electrónico se han convocado a varias jornadas de capacitación que fortalecen y desarrollan este tipo de capacidades, mediante invitaciones a través de mensajes de difusión del correo electrónico institucional de manera permanente. De igual forma, se han modificado y mejorado los manuales de funciones, formatos, etc. como acciones de mejora. Sin embargo, hay que resaltar que la Entidad tiene un bajo nivel de judicialidad, actualmente

cuenta con 6 procesos judiciales de temas diversos y s reitera que la finalidad de la política de prevención del daño antijurídico en materia contractual se relaciona, pero es diferente al fortalecimiento de capacidades para el ejercicio de la supervisión contractual.

C. ACUERDO FINAL: No hay acuerdo.

- **NUMERAL 8:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La administración continuará realizando acciones afirmativas a través de la vinculación laboral de mujeres de los sectores de mujeres diversas priorizados (mujeres indígenas, negras/afrocolombianas, palenqueras, raizales, gitanas, campesinas, rurales, neocampesinas, neo-rurales, con discapacidad, cuidadoras, lesbianas, bisexuales, transgénero, habitantes de calle, jóvenes, adultas y mayores), así como de otros perfiles dentro de la entidad (mujeres víctimas de agentes químicos, víctimas del conflicto armado interno, mujeres que realizan actividades sexuales pagadas, entre otras), en las diferentes dependencias de la Secretaría Distrital de la Mujer, más allá del artículo 66 del actual Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024.

Las organizaciones sindicales exponen que el numeral va enfocado a la asignación del presupuesto para la población étnicamente diferente y las acciones afirmativas respecto de la contratación de mujeres diversas que pueden implementarse y robustecerse dentro de la SDMujer.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración se compromete a promover las diferencias y diversidad de las mujeres en los esquemas internos de vinculación, manteniendo la política de no discriminación.

C. ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a promover la diversidad de mujeres en los esquemas internos de vinculación, manteniendo la política de no discriminación.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022 y 2023

RESPONSABLES: Todas las áreas.

- **NUMERAL 9:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN se compromete a conceder tres (3) días de permiso remunerado en caso de muerte de animales de compañía de las(os) servidoras(es) de la entidad.

Isabel Pineda Acero (negociadora SUNET), expone el numeral puntualizando que, de acuerdo con el Sistema Distrital del cuidado, un animal de compañía genera una serie de responsabilidades que otorgan el título de cuidadora de animales de compañía y propende por diversificar el cuidado. En el POT de Bogotá D.C. del año anterior, se planteó como el pionero en la historia, la planeación de familias Inter especie, es decir, que incluye como sujetos de interés a los animales domésticos a la hora de ordenar su territorio lo que sería soporte para entender la necesidad de guardar duelo en caso de pérdida del animal como miembro de la familia. En esta Entidad, debe flexibilizarse y entenderse el rol que juegan los animales en nuestras vidas y el impacto que trae consigo una situación familiar como la muerte, por lo que un entierro digno no debería depender subjetivamente de las afinidades con las jefas directas, si no un derecho al que puedan acceder todas las funcionarias. El apoyo que solemos encontrar no es el mismo que cuando un compañero o familiar humano fallece y esto puede complicar aún más las cosas. Buscar el reconocimiento de los tres días, son lo adecuado que permita afrontar el dolor y el vacío que sentimos.

Nubia Emilce Martínez (negociadora SINTRAMUNICIPALES), manifiesta que el espacio que se da en diferentes ambientes a los animales de compañía permite des cosificar a la mascota y verlo como un ser vivo, participe en la conformación de familia multiespecie. En un momento de pérdida, si se ha tenido un vínculo fuerte, es una expresión de dolor y duelo de un familiar.

Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET), enuncia que jurisprudencialmente se ha reconocido a la familia multiespecie y la concepción de dicha familia se ha venido ampliando en distintos aspectos de la sociedad.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La administración se compromete a incluir en la encuesta sociodemográfica preguntas relacionadas sobre los animales de compañía de las servidoras y servidores de la entidad, para que esta información sea tenida en cuenta por la jefa inmediata en el análisis de las solicitudes presentadas para otorgar los permisos establecidos en la ley.

Andrea Milena Parada (negociadora SDMuJER), arguye que una vez analizado el numeral por la Administración se llegó a la conclusión que el vínculo que cada persona desarrolla con su animal de compañía es personal e íntimo y con ello, la importancia de la Administración de contar con la información de los animales de compañía de cada funcionaria e incluirlos en la

encuesta sociodemográfica, teniendo en cuenta que hacen parte de la familia. En este sentido, la Ley trata los permisos (como el solicitado) a los que tiene acceso cada persona, como situaciones administrativas, que sería la categoría dentro de la cual se enmarca la propuesta de la administración. El procedimiento para la concesión de los permisos se establece de forma que el análisis de la solicitud pasa por las jefes inmediatas que son quienes definen la organización de sus equipos de acuerdo con las funciones de cada trabajadora y la necesidad de la prestación del servicio. Así las cosas, la información de quienes cuentan con animales de compañía se enviaría a las jefas inmediatas para que tengan conocimiento acerca de las funcionarias que tienen en su familia animales de compañía, con el objetivo de visualizar posibles permisos por causa de pérdida.

Laura Tami (negociadora SDMujer), explica que en la propuesta no se plasma la palabra cuidadora, no porque no se crea en el Sistema Distrital del Cuidado, si no por el contrario es mucho más abierta la solicitud del permiso por a simplemente verificar la condición de dueña. El análisis de la propuesta se basó en que el proyecto de Ley que buscaba conseguir días remunerados por luto de animales de compañía no se materializó y fundamentalmente fue porque afecta la productividad de las Entidades; a partir de eso, se analizó la autonomía de las jefas para otorgar permiso o no. El criterio es subjetivo, por lo cual se propone una encuesta donde se recoja la información de los animales de compañía s de las servidoras y luego se socializa con cada una de las jefas directas para que tengan presente la situación.

Juan Pablo Marín (asesor SDMujer), expresó la comprensión de la situación desde la perspectiva humana, en eso, el acuerdo es unánime. Ahora, se debe delimitar dentro del marco jurídico que la Administración no puede crear una categoría de permiso únicamente para sus funcionarios; entra a evaluarse la discrecionalidad del jefe otorgar días remunerados por fuera de la Ley, por eso la propuesta busca tener un argumento con el fin de sensibilizar a las jefas directas para el otorgue de los permisos. Se trata de contar con criterios argumentativos en esta mesa, esperando la intervención del legislativo.

D. ACUERDO FINAL: La administración se compromete a incluir en la encuesta sociodemográfica preguntas relacionadas sobre los animales de compañía de las servidoras y servidores de la entidad, para que esta información sea tomada en cuenta por la jefa inmediata en el análisis de las solicitudes presentadas para otorgar los permisos establecidos en la ley.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022 y 2023

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano y las jefas inmediatas.

- **NUMERAL 10:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La administración generará como mecanismo de acceso a toda la ciudadanía la puesta en marcha de una Casa de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres Virtual, en aras de descongestionar las líneas móviles de las CIOM, que con ocasión de la pandemia COVID-19, con el fin de llegar a todas las mujeres del Distrito Capital.

Jeymi Jazmín Beltrán (negociadora SINTRAMUNICIPALES), expone el punto indicando que las atenciones telefónicas durante la pandemia incrementaron considerablemente debido a la virtualidad, lo que permitió aún más el acceso a la ciudadanía. Por otra parte, sumando a las atenciones telefónicas las funcionarias con la agenda presencial, lo que genera que se atienda de una forma o la otra, pero genera una sobrecarga laboral máxime en localidades como Kennedy, Suba y Bosa. Debido a lo anterior, las servidoras han optado por atender presencial la mayor cantidad de mujeres posibles y luego de terminada la jornada laboral presencial, se disponen a devolver las atenciones telefónicas que dejaron en pausa durante el día. Lo que se busca con la propuesta es que 24/7 pueden implementarse todas las vías virtuales: telefónica, correo electrónico y por chat. La CIOM virtual que reduciría en gran medida la carga laboral y garantizaría la atención continua a las mujeres que lo requieran.

Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET), explica que hay mujeres que no pueden acceder presencialmente a los servicios, entonces se haría en la misma línea de las comisarías virtuales; donde se les ofrecen todos los servicios virtualmente. La línea púrpura no es la salida, comoquiera que no hace seguimiento ni escala el caso, es atención de primera línea.

Nubia Emilce Martínez (negociadora SINTRAMUNICIPALES), manifiesta que es muy difícil cumplir con el doble rol de atención presencial y virtual; se necesita la ayuda en todas las casas por el alto flujo de solicitudes y la agenda permanente llena que se tiene en atención a las mujeres

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: No hay acuerdo.

Catalina Zota (negociadora SDMujer), argumenta que presupuestalmente el modelo de CIOM virtual no solo requiere contratación de personal si no todo un andamiaje tecnológico con el que la SDMujer no cuenta en este momento para montarlo. Por otra parte, la Subsecretaría de Fortalecimiento de Oportunidades informó que, con ocasión del retorno progresivo a la presencialidad, se dejaron de publicar los números y correos electrónicos personales de las psicólogas y abogadas. Aunado a lo anterior, en un numeral previo se acordó el fortalecimiento de los roles en las CIOM con más alta demanda con el fin de implementar una estrategia de descongestión. Por todo lo anterior, no hay acuerdo.

C. ACUERDO FINAL: No hay acuerdo.

2. CAPÍTULO 6: INFRAESTRUCTURA
- NUMERAL 1

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La administración se compromete a cambiar la ubicación de la sede central ya que se han presentado muchas dificultades para el acceso de las mujeres, revictimizando y generando barreras de acceso por la distancia y demás medidas para el ingreso. En términos de la propiedad horizontal se encuentran oficinas de Ministerio de Defensa, con percepción de inseguridad y no se conocen los protocolos de seguridad, aumentando el nivel de riesgo de la población civil que labora y habita el edificio y sus alrededores; instalaciones inadecuadas como el no acceso a escaleras, la ausencia de hornos microondas frente a gran demanda a la hora del almuerzo, sensación térmica de temperaturas bajas, poca luz natural, escasa ventilación, limitados cupos y excesivos costos en el parqueadero, entre otros.

Janneth Viviana Fonseca (asesora SINTRAMUNICIPALES), señala frente al edificio de la sede central varios puntos:

1. Al ser un edificio institucional, se encuentra muy cerca de las instalaciones del Ministerio de Defensa lo que genera un foco de inseguridad.
2. El acceso a las mujeres es limitado comoquiera que no cargan el documento de identificación sin el cual no pueden ingresar al edificio, por lo que se genera una primera barrera.
3. En el acceso al edificio, revictimiza a las mujeres teniendo en cuenta que deben dar explicaciones en la recepción del motivo de su visita.
4. El alto costo de los parqueaderos.

Jeymi Jazmín Beltrán (negociadora SINTRAMUNICIPALES), expone que el día que se dé la orden de regresar a la presencialidad, el espacio no es suficiente para albergar a funcionarias y contratistas.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: No hay acuerdo.

La Subsecretaría de Gestión Corporativa explica los motivos por lo cual la Administración no puede llegar un acuerdo en este numeral, así:

1. Las oficinas del Ministerio de Defensa ya se trasladaron de ubicación, por lo que no cesó el motivo de seguridad alejado.
2. Sobre la sensación térmica de baja temperatura, señala que, de cara a un cambio de sede de una Entidad Estatal, se debe contar con argumentos más fuertes.

3. En cuanto a los puestos de trabajo en sede central, acota la funcionaria que están dispuestos todos y cada uno de los puestos para la gente de planta, por lo que se garantizan condiciones dignas para el desarrollo de sus funciones de cara a la presencialidad sin alternancia. En cuanto a los contratistas, en principio no deberían tener puesto de trabajo conforme a la naturaleza de su contrato.
4. Respecto de las escaleras de emergencia, el edificio si cuenta con este medio de acceso, pero están habilitadas para casos de emergencia.

Además, resaltó que, en términos de ser central en Bogotá, la sede central cumple con el requisito. Es importante acotar que la anterior Subsecretaria hizo el respectivo estudio de cambio de sede y las opciones habilitadas eran en el centro de la ciudad, lo que no tuvo buena acogida. En definitiva, por criterios que no sean profundos, esta administración no va a cambiar de sede en el último año de gobierno.

C. ACUERDO FINAL: No hay acuerdo.

- **NUMERAL 2:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La administración se compromete a implementar un mecanismo o instalación de rejas en las puertas de las CIOM con el fin de dar seguridad y la percepción de ser Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres de puertas abiertas. Actualmente tener las puertas cerradas no genera cercanía con las mujeres y limita la percepción de la prestación del servicio y en los casos en donde no se cuenta con la seguridad suficiente se expone a las visitantes y al personal a riesgos contra su integridad y la de los bienes materiales de la entidad.

Las organizaciones sindicales manifiestan que en este punto no se van a detener mucho, toda vez se acordó en un numeral anterior, garantizar la seguridad de las CIOM mediante el contrato de vigilancia.

Julieth Motoa Flórez (negociadora SUNET), solicita que por lo menos en las CIOM en las que no se puedan instalar rejas a la entrada, se dispongan avisos que denoten que la casa está abierta y se atiende al público.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La administración se compromete a diseñar piezas que visibilicen el horario de atención de las CIOM y que facilite el ingreso de las mujeres cuando por razones de servicio las puertas de las CIOM;

deban estar cerradas

Catalina Zota (negociadora SDMujer), arguye que el mayor obstáculo para la instalación de rejas de seguridad es que los inmuebles donde funcionan las CIOM, se tiene bajo la figura de arrendamiento. Aunque la Administración no pueda hacer modificaciones de fondo, si le llama mucho la atención la propuesta de instalar piezas que, en la CIOM donde deba permanecer cerrada la puerta, se anuncie a la ciudadanía que la casa está abierta y con atención al público; es decir, que no sienta la barrera de acceso porque la puerta está cerrada.

C. ACUERDO FINAL: La administración se compromete a diseñar piezas que visibilicen el horario de atención de las CIOM y que faciliten el ingreso de las mujeres cuando por razones de seguridad las puertas de las CIOM deban estar cerradas.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022 y 2023

RESPONSABLES: Dirección Administrativa y Financiera y Dirección Territorialización de Derechos y Participación.

- **NUMERAL 3:**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La administración se compromete a verificar las condiciones físicas, ambientales y tecnológicas de las sedes de la entidad donde existen problemas asociados con la humedad, plagas, ruido e inseguridad en el entorno, a fin de garantizar condiciones dignas de trabajo y productividad.

Isabel Pineda Acero (negociadora SUNET), expone el numeral puntualizando que en las CIOM se ha convertido en un tema común las humedades e incluso inundaciones debido a las fuertes lluvias de la capital; generando afectaciones en la salud, especialmente a quienes se desempeñan como auxiliares administrativas, muchas de las funcionarias prefieren la virtualidad con tal de no asistir a las sedes de la Entidad bajo esas condiciones, lo que debería revisarse de forma prioritaria con el fin de dar un ambiente digno de trabajo.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración se compromete a identificar situaciones relacionadas con las condiciones locativas de las CIOM y a realizar las solicitudes a las que haya lugar a los propietarios de los inmuebles. Así mismo, se compromete a gestionar de manera oportuna las solicitudes de requerimientos tecnológicos que se presenten mediante la mesa de ayuda.

Catalina Zota (negociadora SDMujer), explica que, aunque en las CIOM se opera bajo la figura del arrendamiento, la propuesta de acuerdo está encaminada en dos vías, así:

1. Requerir al arrendatario para que realice las modificaciones locativas a que haya lugar
2. En cuanto a la gestión tecnológica, deben tramitarse las solicitudes por mesa de ayuda.

C. ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a identificar situaciones relacionadas con las condiciones locativas de las CIOM y a realizar las solicitudes o requerimientos de reparaciones y/o mantenimiento a las que haya lugar a los propietarios de los inmuebles. Así mismo, se compromete a gestionar de manera oportuna las solicitudes de requerimientos tecnológicos que se presenten mediante la mesa de ayuda.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022 y 2023

RESPONSABLES: Dirección Administrativa y Financiera y Oficina Asesora de Planeación.

A las 4:10 p.m. se da por terminada la reunión.

En constancia se firma:

FIRMAN:

Comisión negociadora por SUNET



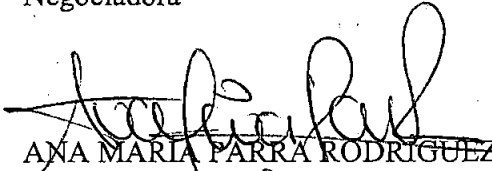
ISABEL RINEDA ACERO
Negociadora



AYDA JULIETH MOTOA FLORÉZ
Negociadora



LUISA FERNANDA ZAMBRANO LÓPEZ
Negociadora



ANA MARIA PARRA RODRIGUEZ
Asesora - NEGOCIADORA

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES



JEYMI JAZMIN BELTRÁN CORREDOR
Negociadora



NUBIA EMILCE MARTINEZ CUERVO
Negociadora

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N° 69-76

14

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



SECRETARÍA DE LA
MUJER

CAROLINA GONZÁLEZ COLLAZOS
Negociadora

JANNETH VIVIANA FONSECA
RODRÍGUEZ
Asesora

MONDICZA LEÓN LARA
Asesora

Comisión negociadora por LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER

LAURA MARCELA TAMI LEAL
Negociadora - Principal

ANDREA CATALINA ZOTA BERNAL
Negociadora - Principal

ANDREA MILENA PARADA
Negociadora - Principal

JUAN PABLO MARÍN
Asesor

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N° 69-76

15

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

ACTA No. 19

MESA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA – SINTRAMUNICIPALES Y SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO – SUNET.

Fecha: 09 de junio de 2022

Hora de inicio: 08.00 am

Lugar de reunión: AC 26 #69-76 Sede Central Secretaría Distrital de la Mujer.

https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_OTRkNzE4NmItZmU2Zi00NDU3LTk2M2YtYTcxZGNjMGUxODE2%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22%2c%22Oid%22%3a%22e42544ea-12b2-4b33-8fab-5eec1d6ff7dc%22%7d

Asistentes:

Comisión negociadora por SUNET

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Isabel Pineda Acero	52.321.424	Negociadora	SI
Ayda Julieth Motoa Flórez	1.030.528.085	Negociadora	SI
Luisa Fernanda Zambrano López	1.015.456.662	Negociadora	SI
Ana María Parra Rodríguez	52.703.962	Negociadora	SI
Germán García Delgado	79.048.736	Presidente	NO
Esther Miranda Tarazona	39.779.482	Asesora	SI

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36.288.824	Negociadora	SI
Nubia Emilce Martínez Cuervo	39.717.908	Negociadora	SI
Carolina González Collazos	52.344.865	Negociadora	SI
Eva Cristina Roso Niño	51.765.515	Presidenta - Asesora	NO
Mondicza León Lara	39.669.660	Asesora	SI
Janneth Viviana Fonseca Rodríguez	52.178.638	Asesora	SI

Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Laura Marcela Tami Leal	53.907.347	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Catalina Zota Bernal	1.032.374.537	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Milena Parada	1.098.670.735	Negociadora/ Principal	SI
Juan Pablo Marín	80.414.123	Asesor	SI
Natalia Oviedo Meza	52.969.307	Negociadora Suplente	NO
Ana Rocío Murcia Gómez	52.157.768	Negociadora Suplente	NO
Luis Guillermo Flechas Salcedo	80.098.163	Negociadora Suplente	NO

Como apoyo técnico se hace presente Estefania Insignares Castañeda, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.022.367.150.

ORDEN DEL DÍA:

1. Saludo
2. Designación moderadora
3. Negociación sindical
4. Varios.

1. Bienvenida

La Subsecretaria de Gestión Corporativa da la bienvenida a la sesión de negociación sindical presencial en la sede central de la Secretaría Distrital de la Mujer.

2. Designación de la moderadora

En la sesión No.19, le corresponde a la Administración elegir su moderadora para que dirija los diferentes aspectos de la jornada, por lo que nombran a Laura Marcela Tami Leal (negociadora SDMUJER) para ejercer la función.

Como moderadora, inicia informando a la mesa que Andrea Catalina Zota Bernal (negociadora SDMujer) no podrá asistir a esta sesión en la mañana, pues debe atender una audiencia judicial de un proceso en que es parte la entidad, y que llegará las 2:00pm.

3. Negociación sindical

Las partes continúan la negociación del capítulo 6 del pliego unificado presentado por las organizaciones sindicales, así:

1. CAPÍTULO 6: INFRAESTRUCTURA
- NUMERAL 4

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La Administración se compromete en el segundo semestre de 2022, a revisar y realizar las acciones pertinentes para garantizar, de manera digna y efectiva, la prestación del servicio, en condiciones físicas, ambientales y tecnológicas exigidas, en las diferentes sedes de la Secretaría Distrital de la Mujer y Entidades con las que se tiene convenio (Fiscalía General de la Nación, Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, Casas de Justicia y Red hospitalaria, entre otras).

Janneth Viviana Fonseca Rodríguez (asesora SINTRAMUNICIPALES) menciona que con la solicitud se busca que las trabajadoras tengan un puesto de trabajo digno, explica que hay compañeras que a veces son ubicadas debajo de las escaleras de algunas sedes de otras entidades diferentes de la Secretaría en donde se prestan servicios de la entidad, por lo que corresponde a la administración garantizar que el personal que distribuyen en diferentes puntos cuente con condiciones dignas para realizar las funciones asignadas.

- B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER:** La Administración se compromete a actualizar las matrices de peligros y valoración de riesgos de las sedes externas donde se presta el servicio mediante convenio. Así como a gestionar las adecuaciones a que haya lugar con las Entidades competentes

Andrea Milena Parada (negociadora SDMUJER), explica que la manera cómo se puede mapear las necesidades de las colaboradoras, es a través de las matrices de peligros y valoración de riesgos que se hacen desde Talento Humano para que se alleguen al lugar donde se presta el servicio y así mejorar las condiciones de los puestos de trabajo

- C. CONTRAPROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER:** La Administración se compromete a actualizar las matrices de peligros y valoración de riesgos de las sedes externas donde se presta el servicio, mediante convenio, siempre que se cuente con aval de la Entidad a quién se le remitirá el resultado de estudio.

Janneth Viviana Fonseca Rodríguez (negociadora SINTRAMUNICIPALES) aclara la experiencia de Casa de Justicia de Bosa, comenta que no había equipos tecnológicos y a las trabajadoras les tocaba llevar su portátil para trabajar y en algún momento la Secretaría de la Mujer instaló una impresora y un equipo de cómputo.

Juan Pablo Marín (asesor SDMUJER) establece que, en el tema de tecnología, le corresponde a la Oficina Asesora de Planeación, por lo que deben comunicarse estas falencias o necesidades a la entidad y como estrategia de conexión, informar el usuario para que los dispositivos móviles de las y los compañeros y contratistas que están en las sedes tengan conexión.

Laura Tami (negociadora SDMUJER) señala que la Subsecretaria de Fortalecimiento de Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N.º 69-76

3

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Capacidades y Oportunidades, le informa que las colaboradoras de las estrategias de Casas de Justicia y hospitales, todas tienen computador dado por la Secretaría Distrital de la Mujer. Por otro lado, manifiesta que la SDMujer les ha dado a las personas de las casas de justicia y URIS módem e internet para el desarrollo de sus funciones. En este sentido, las únicas colaboradoras que no hacen uso del internet de la Entidad son las personas que atienden en hospitales pues no permiten la entrada de los elementos que no tengan el mismo registro. Menciona que el aporte que se puede hacer desde la Administración en este punto, para ayudar con la mencionada situación, es efectivamente actualizar las matrices de riesgo y valoración de riesgo siempre que las entidades donde se ubican las colaboradoras así lo permitan.

- D. ACUERDO FINAL:** La Administración continuará revisando y realizando las acciones pertinentes para velar por la prestación del servicio de manera digna y efectiva en las Entidades con las que tiene convenio. Asimismo, se compromete a actualizar las matrices de peligros y valoración de riesgos de las sedes externas donde se presta el servicio a quién se le informará el resultado de los estudios.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Revisión continua de acciones: Vigencia 2022 y 2023.
Actualización de matrices: 2023.

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano y Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades.

- **NUMERAL 5:**

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La Administración se compromete a agilizar la adquisición de los inmuebles donde funcionen las Casas de Igualdad, que por diferentes situaciones no cuentan con una sede en el territorio, las cuales deben tener condiciones de oportunidad y acceso a las mujeres con movilidad reducida o discapacidad y demás normativa pertinente.

Jeymi Jazmín Beltrán Corredor (negociadora SDMUJER) acota que no se cuentan con inmuebles suficientes para las Casas de Igualdad, informa que en la pandemia era muy difícil arrendar un inmueble para la operación de las CIOM y era comprensible, pero ahora, que se está trabajando desde la presencialidad es una necesidad que debe solventarse con oportunidad para las trabajadoras que ya han pasado dos años y aún no cuentan con CIOM'S suficientes.

Anota además la parte sindical, que con “adquirir” no se refieren a la compra de inmuebles, sino a garantizar la presencia de las CIOM en las localidades, según la modalidad jurídica que se considere pertinente.

- B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER:** La Administración se compromete a continuar gestionando la búsqueda y suscripción de los contratos de arrendamiento y/o comodato de inmuebles que cumplan con las características exigidas para el

funcionamiento de las CIOM.

- C. ACUERDO FINAL:** La Administración se compromete a continuar gestionando la búsqueda y suscripción de los contratos de arrendamiento y/o comodato de inmuebles que cumplan con las características exigidas para el funcionamiento de las CIOM.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022 y 2023

RESPONSABLES: Dirección Administrativa y Financiera y Dirección de territorialización.

- **NUMERAL 6:**

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La Administración se compromete a garantizar de manera eficiente y oportuna la realización de las reparaciones locativas que surjan en todas sus sedes.

Carolina González (negociadora SINTRAMUNICIPALES), menciona que esta solicitud ya se había tratado en un punto anterior y que había quedado claro. Además, menciona que se está creando un Word que se compartirá en el drive de la mesa sindical con la información que le han emitido las CIOM'S como lo son por ejemplo Usme y Bosa.

- B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER:** La Administración se compromete a adelantar las acciones correspondientes con los propietarios de los inmuebles para realizar de manera eficiente y oportuna las reparaciones locativas que surjan de sus sedes.

Juan Pablo Marín (asesor SDMUJER) señala que cuándo se realiza un convenio o contrato para prestar el servicio en la locación o inmueble arrendado, hay que acogerse a lo que el propietario le permite hacer al prestador del servicio en dicho inmueble, por lo cual la SDMujer está sujeta no solo al contrato de arrendamiento sino también a arrendar inmuebles con determinadas especificaciones de ley.

- C. ACUERDO FINAL:** La Administración se compromete a adelantar las gestiones correspondientes con los propietarios de los inmuebles para realizar de manera eficiente y oportuna las reparaciones locativas que surjan de sus sedes.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023.

RESPONSABLES: Dirección Administrativa y Financiera y Oficina Asesora de Planeación y Tecnología.

2. CAPÍTULO 8: CONDICIONES PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE PARTICIPACIÓN Y ASOCIACIÓN SINDICAL

- **NUMERAL 1**

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La Administración promoverá en todas sus instancias el derecho de asociación sindical positivo y la libertad sindical, y reconocerá a las(os) representantes de la junta directiva, si las(os) hay en la entidad, el fuero y demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical.

Jeymi Jazmín Beltrán Corredor (negociadora SINTRAMUNICIPALES) menciona que en su calidad de abogada ha recibido comentarios por parte de compañeras sobre los permisos otorgados por parte de la SDMuJER para la asistencia de las reuniones sindicales. Afirma que los días en los que asiste a las reuniones sindicales ella incrementa su trabajo para que no se sienta un desbalance laboral, sin bajar metas, sin recibir quejas de ciudadanas, pero sintiendo persecución por parte de sus compañeras.

Andrea Milena Parada (negociadora SDMUJER) acota que la SDMuJER ha solicitado a las jefas inmediatas de las compañeras sindicalistas que den conocimiento a las compañeras de estas, de la función del sindicato y la no persecución, pues, aunque no desempeñen sus funciones cotidianas se encuentran en la laboral sindical, la cual es provechosa para todos.

Mondícza León Lara (asesora SINTRAMUNICIPALES) señala la importancia de no mandar a concurso a los aforados, teniendo en cuenta que eso sería una garantía para el ejercicio sindical y un reconocimiento a su valor, ya que estar sentados en la mesa con la administración no es fácil, sin embargo, si no existiera esta interlocución la administración no conocería muchas de las fallas que se están presentando y es más un trabajo en equipo.

- B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER:** La Administración promoverá el respeto por el derecho de asociación sindical positivo, y la libertad sindical y reconocerá a las(los) representantes de la junta directiva si las hay en la Entidad el fuero y demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical.

Andrea Milena Parada (negociadora SDMUJER) menciona qué existen unos parámetros establecidos por la ley y que ésta es muy clara en lo relacionado con el fuero sindical y a quienes protege. De esta manera la administración debe garantizar lo que está establecido en la ley y en la normativa vigente al momento de que expida sus concursos o de que saque sus vacantes a concurso.

- C. ACUERDO FINAL:** La Administración promoverá al interior de la Entidad el respeto por el derecho de asociación sindical positivo y la libertad sindical, y reconocerá a las(los) representantes de la junta directiva, si las(os) hay en la entidad, el fuero y demás garantías necesarias conforme a la ley, para el cumplimiento de su gestión sindical.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023.

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano.

- **NUMERAL 2**

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N.º 69-76

6

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalciudadania@sdmujer.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** A la firma del presente acuerdo, la Administración garantizará y concederá los permisos remunerados sindicales a las(os) afiliadas(os), para asistir a capacitación, seminarios, congresos, cursos de actualización, convocatoria a asamblea de afiliadas(os), de igual forma a las(os) integrantes de las distintas comisiones y secretarías y a quienes sean designados por la junta directiva, para atender responsabilidades o tareas que se derivan del derecho de asociación y libertad sindical.

Jeymi Jazmín Beltrán Corredor (negociadora SINTRAMUNICIPALES) señala la importancia de garantizar que los trabajadores puedan tener acceso a los permisos, no solamente frente a la junta directiva, sino también cuando se tiene que asistir a otras reuniones como son de capacitación o seminarios que sean convocados desde los sindicatos.

- B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER:** La Administración se compromete a continuar tramitando los permisos sindicales solicitados de acuerdo con el procedimiento establecido por la ley y la normativa vigente.

- C. ACUERDO FINAL:** La Administración se compromete a continuar tramitando los permisos sindicales solicitados de acuerdo al procedimiento establecido por la ley, y la normativa incluyendo el Acuerdo Marco Colectivo de Relaciones Laborales de Distrito Capital vigentes.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023.

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano.

- **NUMERAL 3**

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La Administración se compromete a divulgar el presente pliego de solicitudes, los acuerdos, los disensos y las actas de seguimiento que de él se deriven, a través de los distintos medios de comunicación con que cuenta la Entidad y mantener el link de Información Sindical actualizado, de manera visible en la Página Web y la Intranet de la Secretaría Distrital de la Mujer.

- B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER:** La Administración se compromete a divulgar el presente pliego de solicitudes, los acuerdos y las actas de seguimiento que de él se deriven a través del botón de información sindical de la intranet de la Secretaría Distrital de la Mujer y mantenerlo actualizado.

La administración y las partes sindicales están de acuerdo que la socialización del proceso de negociación es importante y constructivo para la entidad.

- C. ACUERDO FINAL:** La Administración se compromete a socializar la finalización de las negociaciones y la firma del acuerdo laboral 2022-2023, a través de mecanismos internos como

la boletina. De igual forma, se actualizará el botón de la intranet en la que se divulgan los pliegos de peticiones y los acuerdos laborales suscritos por la SDMUJER y las organizaciones sindicales.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Firma del acuerdo laboral: divulgación de la finalización de negociaciones. - actualización botón intranet. Vigencias 2022 y 2023.

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano y Oficina Asesora de Planeación.

- **NUMERAL 4**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: A la firma del presente acuerdo se constituirá la mesa de seguimiento a los acuerdos, integrada por las partes firmantes, la cual una vez instalada creará su propio reglamento, y se reunirá por lo menos bimestralmente, en aras de hacer la verificación de la ejecución y cumplimiento de lo pactado en el presente acuerdo y de los acuerdos de los años 2016, 2018 y 2020.

Andrea Milena Parada (negociadora SDMuJER), menciona que la propuesta busca asignar una fecha cada dos meses para que después de la firma del acuerdo se pueda dar un seguimiento de cumplimiento, aclarando que esto se hará con los sindicatos presentes en la mesa para el acuerdo 2022, ya que es el que está siendo objeto de negociación con las partes involucradas.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración se compromete a hacer el seguimiento del acuerdo colectivo de trabajo suscrito en el 2022 con una periodicidad bimestral garantizando que el proceso sea de carácter propositivo y detallado frente a los compromisos adquiridos.

C. ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a hacer el seguimiento del acuerdo laboral suscrito en el 2022 con una periodicidad bimestral, garantizando que el proceso sea de carácter propositivo y detallado frente a los compromisos adquiridos.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias: 2022 y 2023. El primer seguimiento se realizará la última semana de septiembre.

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano y las partes sindicales firmantes.

- **NUMERAL 5**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La administración dispondrá en todas sus sedes de un espacio para divulgar información concerniente al cumplimiento de los pliegos de negociaciones, empleando las carteleras ya existentes o creando si es necesario otros espacios para dicho fin.

Andrea Catalina Zota Bernal (negociadora SDMUJER) menciona que no es posible para la administración establecer el compromiso, ya que se tiene una destinación específica de las

carteleros de las sedes físicas. Informa también que el espacio en las carteleros es limitado y además es específico para ciertos comunicados y notificaciones. Expone además que para la divulgación de la información se cuenta, según el punto anterior, con diversos mecanismos de difusión interna de la entidad.

Carolina González (negociadora SINTRAMUNICIPALES), expone que la coordinadora de una de las CIOM promueve hacer pública la información en cada sede y hay CIOM'S donde existen carteleros.

Andrea Catalina Zota Bernal (negociadora SDMUJER) explica que no hay una cultura de revisión de carteleros por parte de la ciudadanía porque la gente escasamente consulta las citaciones de procesos disciplinarios que allí se notifican. Además, que en razón a la política de "cero papel" que tiene la entidad y la administración en general, imprimir los pliegos iría en contra de esa obligación.

B. ACUERDO FINAL: No hay acuerdo.

- **NUMERAL 6**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: Los contenidos del presente Acuerdo que sean aprobados por las partes intervinientes beneficiarán a todas(os) las(os) servidoras(es) de la Secretaría Distrital de la Mujer, en los términos establecidos en la Constitución, la ley, las normas reglamentarias y concordantes. Por lo anterior se aclara que cuando se habla de servidores públicos incluye a mujeres, hombres y personas no binarias que laboran en la entidad y que sustenten esa designación.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La Administración se compromete a que el contenido aprobado en el acuerdo colectivo de trabajo escrito en el 2022 beneficiará a todas(os) las(os) servidoras(es) de la secretaria distrital de la mujer en los términos establecidos en la Constitución la ley y las normas reglamentarias y concordantes.

C. ACUERDO FINAL: La Administración se compromete a que el contenido aprobado en el acuerdo colectivo de trabajo escrito en el 2022 beneficiará a todas(os) las(os) servidoras(es) de la Secretaría Distrital de la Mujer en los términos establecidos en la Constitución, la ley y las normas reglamentarias y concordantes.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023.

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano.

3. CAPÍTULO 9: FAVORABILIDAD Y PROGRESIVIDAD

- **NUMERAL 1**

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: Para todos los efectos laborales siempre se tendrá

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N.º 69-76

9

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalciudadania@sdmujer.gov.co



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

en cuenta el principio Constitucional de favorabilidad. El pliego de solicitudes una vez negociado y aprobado no podrá ser modificado sin la aprobación de las dos partes negociadoras.

- B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER:** La Administración garantizará el cumplimiento de la Constitución y la ley incluyendo el principio de favorabilidad. El acuerdo laboral suscrito en el 2022 una vez negociado y aprobado no podrá ser modificado sin aprobación de las dos partes negociadoras.
- C. ACUERDO FINAL:** La Administración garantizará el cumplimiento de la Constitución y la ley incluyendo el principio de favorabilidad. El acuerdo laboral suscrito en el 2022 una vez negociado y aprobado no podrá ser modificado sin aprobación de las dos partes negociadoras.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023.

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano.

- **NUMERAL 2**

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** Aplicación indubio pro-operario. La Administración y la parte sindical convienen que, en la aplicación del presente acuerdo, cualquier duda sobre su alcance o en la interpretación de su contenido, se tendrá en cuenta los principios constitucionales.
- B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER:** La Administración se compromete a que, en la interpretación del Acuerdo Laboral suscrito en el 2022, garantizará el cumplimiento de la Constitución y la Ley incluyendo la aplicación del principio indubio prooperario.
- C. ACUERDO FINAL:** La Administración se compromete a que, en la interpretación del Acuerdo Laboral suscrito en el 2022, garantizará el cumplimiento de la Constitución y la Ley incluyendo la aplicación del principio indubio prooperario.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023.

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano.

- **NUMERAL 3**

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La presente negociación colectiva no vulnera derechos adquiridos, los acuerdos colectivos celebrados con anterioridad permanecerán intangibles y no podrán afectarse como consecuencia de la protección derivada del principio de progresividad en materia laboral.

Andrea Milena Parada (negociadora SDMUJER) menciona que esa solicitud de revisión la presentó en el desarrollo de una sesión con el tema de la vigencia de los acuerdos.

- B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER:** La Administración se compromete al cumplimiento al presente acuerdo colectivo de trabajo en los plazos y vigencias pactados en cada uno de los numerales acordados.

Jeymi Jazmín Beltrán Corredor (negociadora SINTRAMUNICIPALES) menciona que la propuesta por parte de la administración es muy amplia y solicita se modifique para llegar el acuerdo.

- C. ACUERDO FINAL:** La Administración se compromete a dar cumplimiento al presente Acuerdo Laboral en los plazos y vigencias pactados en cada uno de los numerales acordados, de conformidad con el marco normativo vigente, incluyendo el principio de progresividad reglamentado en el Decreto 1072 de 2015.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023.

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano.

4. CAPÍTULO 10: ACTOS ADMINISTRATIVOS DE EJECUCIÓN

- NUMERAL 1

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** La administración, se compromete a expedir, en un término no superior a los indicados en cada ítem, a partir de la firma del presente acuerdo, los actos administrativos por medio de los cuales entrará en vigencia cada uno de los compromisos, de igual manera solicitará a los demás organismos y/o entidades competentes los compromisos aquí adquiridos y que sean de resorte distrital y/o nacional.
- B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER:** La Administración se compromete a dar cumplimiento al presente Acuerdo Colectivo de Trabajo en los plazos y vigencias pactados en cada uno de los numerales acordados.
- C. ACUERDO FINAL:** La Administración se compromete a dar cumplimiento al presente Acuerdo Colectivo de Trabajo en los plazos y vigencias pactados en cada uno de los numerales acordados.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023.

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano.

- NUMERAL 2

- A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO:** El acuerdo producto de la negociación del presente pliego tendrá una vigencia mínima de dos (2) años y debe ser cumplido de buena fe por

dirección de la Entidad y la PARTE SINDICAL firmante. Conforme al Decreto 160/14 art. 11.1 y 13 párrafo inciso final, dentro del término de vigencia pactado no se presentará ni negociará otro pliego ni se podrá celebrar otro acuerdo colectivo. Una vez firmado el acuerdo colectivo, se ordenará su socialización a todos los servidores y servidoras de la entidad vía intranet, carteleras y demás medios de comunicación.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: El presente acuerdo tendrá una vigencia de dos (2) años y las partes lo cumplirán de buena fe. Lo anterior, de conformidad a lo establecido en el párrafo 1 del artículo 2.2.4.12 del Decreto 1072 de 2015 modificado por el artículo 1 del Decreto 1631 de 2021 que señala: "Suscrito el Acuerdo Colectivo no podrán formularse, recibirse o tramitarse nuevas solicitudes durante la vigencia, por tanto, no será posible celebrar nuevos acuerdos".

C. ACUERDO FINAL: El presente acuerdo tendrá una vigencia de dos (2) años y las partes lo cumplirán de buena fe. Lo anterior, de conformidad a lo establecido en el párrafo 1 del artículo 2.2.4.12 del Decreto 1072 de 2015 modificado por el artículo 1 del Decreto 1631 de 2021 que señala: "Suscrito el Acuerdo Colectivo no podrán formularse, recibirse o tramitarse nuevas solicitudes durante la vigencia, por tanto, no será posible celebrar nuevos acuerdos".

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022 y 2023.

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano.

VARIOS:

- Las organizaciones sindicales y la administración acuerdan que la próxima sesión del 14 de junio se tratarán los numerales 10 y 11 del capítulo 4 que quedaron aplazados y se precederá a realizar la revisión del acuerdo final.

A las 5:18 p.m. se da por terminada la reunión.

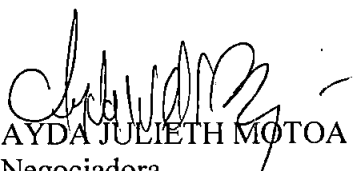
En constancia se firma:

FIRMAN:

Comisión negociadora por SUNET



ISABEL PINEDA ACERO
Negociadora

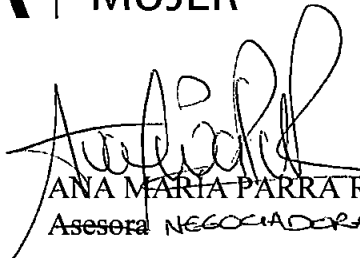


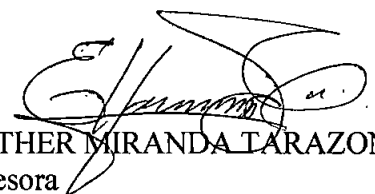
AYDA JULIETH MOTOA FLORÉZ
Negociadora



SECRETARÍA DE LA
MUJER

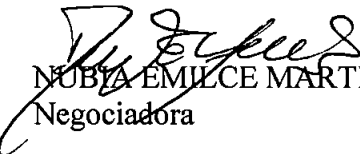

LUISA FERNANDA ZAMBRANO LÓPEZ
Negociadora


ANA MARÍA PARRA RODRÍGUEZ
Asesora NEGOCIADORA


ESTHER MIRANDA TARAZONA
Asesora

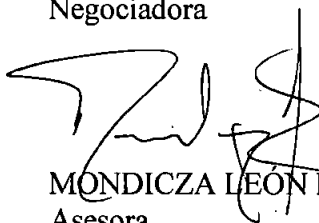
Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES


JEYMI JAZMÍN BELTRÁN CORREDOR
Negociadora


NUBIA EMILCE MARTÍNEZ CUERVO
Negociadora


CAROLINA GONZÁLEZ COLLAZOS
Negociadora


JANNETH VIVIANA FONSECA
RODRÍGUEZ
Asesora


MONDICZA LEÓN LARA
Asesora

Comisión negociadora por LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N.º 69-76

13

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



SECRETARÍA DE LA
MUJER

LAURA MARCELA TAMI LEAL
Negociadora - Principal

ANDREA CATALINA ZOTA BERNAL
Negociadora - Principal

ANDREA MILENA PARADA
Negociadora - Principal

JUAN PABLO MARÍN
Asesor



ACTA No. 20

MESA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA – SINTRAMUNICIPALES Y SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO – SUNET.

Fecha: 14 de junio de 2022

Hora de inicio: 8:00 am

Lugar de reunión: CIOM Engativá - Carrera 71B # 52A - 40, Barrio Normandía

https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_OTRkNzE4NmItZmU2Zi00NDU3LTk2M2YtYTcxZGNjMGUxODE2%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22%2c%22Oid%22%3a%22e42544ea-12b2-4b33-8fab-5eec1d6ff7dc%22%7d

Asistentes:

Comisión negociadora por SUNET

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Isabel Pineda Acero	52.321.424	Negociadora	SI
Ayda Julieth Motoa Flórez	1.030.528.085	Negociadora	SI
Luisa Fernanda Zambrano López	1.015.456.662	Negociadora	SI
Ana María Parra Rodríguez	52.703.962	Negociadora	NO
Germán García Delgado	79.048.736	Presidente	NO
Edilberto Centeno Castro	1.026.278.057	Asesor	SI

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36.288.824	Negociadora	SI
Nubia Emilce Martínez Cuervo	39.717.908	Negociadora	SI
Carolina González Collazos	52.344.865	Negociadora	SI
Eva Cristina Roso Niño	51.765.515	Presidenta - Asesora	NO
Mondicza León Lara	39.669.660	Asesora	NO
Janneth Viviana Fonseca	52.178.638	Asesora	SI

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Rodríguez			
-----------	--	--	--

Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Laura Marcela Tami Leal	53.907.347	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Catalina Zota Bernal	1.032.374.537	Negociadora/ Principal	SI
Andrea Milena Parada	1.098.670.735	Negociadora/ Principal	SI
Juan Pablo Marín	80.414.123	Asesor	SI
Natalia Oviedo Meza	52.969.307	Negociadora Suplente	NO
Ana Rocío Murcia Gómez	52.157.768	Negociadora Suplente	NO
Luis Guillermo Flechas Salcedo	80.098.163	Negociadora Suplente	NO

Como apoyo técnico se hace presente Pamela Quiñones, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.110.546.751.

ORDEN DEL DÍA:

1. Saludo
2. Designación moderadora
3. Presentación Asesor SUNET
4. Negociación sindical
5. Temas varios

1. Bienvenida

La Subsecretaría de Gestión Corporativa da la bienvenida a la sesión de negociación sindical presencial en la CIOM Engativá.

2. Designación de la moderadora

En la sesión No.20, les corresponde a las organizaciones sindicales designar moderadora para que dirija los diferentes aspectos de la jornada, por lo que nombran a Luisa Fernanda Zambrano López (negociadora SUNET) para ejercer la función.

3. Presentación Asesor SUNET

Mediante oficio No. 2-2022-005816, Germán García Delgado, presidente de SUNET, manifestó a la Subsecretaría de Gestión Corporativa, que Edilberto Centeno Castro, asistiría a la presente sesión de la negociación sindical en calidad de asesor en reemplazo del asesor Yuri Jocksan Lizarazo. Las organizaciones sindicales lo presentaron en la mesa.

4. Negociación sindical

Las partes continúan la negociación revisando los puntos pendientes del capítulo 4 del pliego unificado presentado por las organizaciones sindicales, así:

CAPÍTULO 4: BIENESTAR
NUMERAL 10

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La administración se compromete a gestionar con un oferente de alimentos convenio empresarial para la compra de almuerzos y alimentos con precios cómodos, de calidad y/o mediante tiqueteras para las(os) servidoras(es) del Nivel Central. Así mismo, gestionar con la administración del Edificio Elemento la garantía de un espacio digno para consumir alimentos y suficientes hornos microondas.

Las organizaciones sindicales habían presentado y argumentado este numeral en sesiones anteriores y la propuesta de la Administración había quedado pendiente, y en la presente fecha se expuso:

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La administración se compromete a realizar las gestiones correspondientes para validar la realización de un convenio relacionado con la adquisición de almuerzos a precios diferenciales con COMPENSAR para las y los servidores de la entidad, ubicados en la Sede Central, así como a gestionar con la administración del Edificio Elemento la adquisición o alquiler de hornos microondas.

Laura Tami (negociadora SDMujer), explica que la propuesta se hace con base en dos apartados:

1. Sobre el oferente de alimentos convenio empresarial: Fue enviado por parte de la SDMujer a Compensar, la solicitud de ofrecer precios diferenciales y alimentos de calidad para las funcionarias de la Entidad; la caja de compensación evalúa la posibilidad de acceder a la petición económica en las tarifas de los almuerzos y está en término para dar respuesta por lo cual se debe esperar dicha contestación. La posibilidad de enviar la solicitud a un privado no es viable toda vez que mediaría un proceso contractual diferente, por lo que el foco está en tramitarlo con Compensar.
2. La SDMujer remitió al edificio Elemento, la solicitud de obtener la instalación de más microondas. La respuesta es que, en principio para ellos, no valdría la pena comprar más hornos porque no todo el personal del edificio está de regreso a la presencialidad, pero analizan la posibilidad de alquilar microondas para brindar un mejor servicio.

Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET), señala que establecer como vigencia de la propuesta todo el 2022 es un poco excesivo, como quiera las respuestas tanto de Compensar como del Edificio Elemento puede obtenerse pronto.

Juan Pablo Marín (asesor SDMujer), expresó que el mecanismo claro y oportuno para hacer seguimiento a los puntos de negociación son las reuniones de seguimiento donde las organizaciones sindicales pueden evidenciar la claridad y transparencia del actuar de la Entidad

en el cumplimiento de lo acordado. Indica que haría mal la administración en establecer un tiempo que depende de un tercero.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencia 2022

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano y Dirección Administrativa y Financiera.

CAPÍTULO 4: BIENESTAR

NUMERAL 11:

A. PROPUESTA PLIEGO UNIFICADO: La ADMINISTRACIÓN se compromete a diseñar e implementar estrategias para promover el respeto por las diferencias y diversidad de las(os) servidoras(es), prevenir conductas discriminatorias al interior de la entidad y generar un ambiente laboral inclusivo. La ADMINISTRACIÓN habilitará en todas las sedes que no cuenten con este ajuste razonable, espacios accesibles y baño para personas con discapacidad de manera permanente.

Andrea Milena Parada (negociadora SDMujer), indica que antes de presentar la propuesta de acuerdo del numeral 11, le parece importante responder las consulta sobre acciones que toma la SDMujer frente al tema de diferencias y respeto por las mujeres, a lo que la negociadora señala los encuentros que promueve la Entidad, como son:

1. Diplomado: Normatividad con perspectiva de género.
2. Capacitaciones en orientaciones al ciudadano con enfoque de género.
3. Sesiones de acoso laboral y acoso sexual laboral.
4. Actualización sobre la política pública de enfoque de género.
5. Capacitación de lenguaje incluyente.
6. Capacitación de recomendaciones para las mujeres en sus diversidades.
7. Derechos a la cultura.
8. Lineamientos del Sistema Distrital del Cuidado.
9. Derecho a una vida libre de violencias.
10. Lenguaje incluyente.
11. Capacitaciones de transversalización del lenguaje incluyente.

B. PROPUESTA ADMINISTRACIÓN SDMUJER: La ADMINISTRACIÓN se compromete a diseñar e implementar estrategias para promover el respeto por las diferencias y diversidad de las(os) servidoras(es), prevenir conductas discriminatorias al interior de la entidad y generar un ambiente laboral inclusivo. La ADMINISTRACIÓN socializará los resultados del recorrido “Norma de accesibilidad personas con movilidad reducida” con los propietarios de las CIOM.

Laura Tami (negociadora SDMujer), señala que las estrategias están diseñadas para el interior de la Entidad y se trata de una apuesta para un ambiente laboral mucho más inclusivo, agradable y

armónico entre todas las servidoras. Por otra parte, las visitas a las CIOM por la norma de accesibilidad con movilidad reducida se efectuaron en cada una de las casas en las que se revisó el estado de los espacios transitables y el compromiso es socializar con los propietarios de los inmuebles los resultados de las mencionadas visitas para que ellos evalúen la posibilidad de hacer o no los cambios en el inmueble.

Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET), puntualiza que las estrategias no están dirigidas a crear y promover un ambiente laboral sano, porque el hecho que las funcionarias tengan conocimiento de la política pública no exime de violentar a la compañera en sus derechos y sus diferencias. Una cosa no implica la otra.

Isabel Pineda Acero (negociadora SUNET), manifiesta que en la propuesta se plasman “*estrategias*”, pero pregunta acerca de cuáles estrategias se van a implementar y en qué forma. Además, sustenta que sería de gran ayuda para las funcionarias que la Administración ofreciera una caja de herramientas con material institucional para dar a conocer el trabajo de la SDMujer.

Carolina González (negociadora SINTRAMUNICIPALES), puntualiza la situación con las contratistas en el entendido de cómo se aplica para ellas la estrategia de buen ambiente laboral, con el objetivo que estén en sinergia con las funcionarias en cuanto a las estrategias de política pública diferencial, para que ellas también las conozcan e implementen.

Laura Tami (negociadora SDMujer), responde a las incógnitas planteadas argumentando que previo a la sesión en curso, se hizo un sondeo de cómo se está tratando el ambiente laboral al interior de la Secretaría y conforme a ello se forjó la propuesta. Aunado a lo anterior, por ejemplo, la Subsecretaria del Cuidado y Políticas de Igualdad solicitó a la Dirección de Talento Humano una charla de comunicación asertiva, por considerarla necesaria para su equipo de trabajo. De tal manera se verifica, que recibimos las necesidades de capacitación de cada equipo detectadas por las directivas a cargo.

Edilberto Centeno (asesor SUNET), expresó que la propuesta puede ir ligada en cuanto a que la estrategia sea diseñada con un fin y un objetivo específico, que en este caso es la enfocada en el punto.

TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN: Vigencias 2022 y 2023

RESPONSABLES: Dirección de Talento Humano y Dirección Administrativa y Financiera.

5. TEMAS VARIOS

A. CIERRE DE LA NEGOCIACIÓN SINDICAL:

Juan Pablo Marín (asesor SDMujer), señaló que en este punto FINALIZA LA NEGOCIACIÓN SINDICAL DE LAS 89 PETICIONES, con 77 puntos acordados, y 12 no acordados.

En tal sentido, el punto siguiente es acordar la logística en la que se cierra la etapa de negociación y se inicia la etapa de la firma del acuerdo laboral y de las actas que quedan pendientes. Lo que procede para transparencia y tranquilidad de todos en el resto de la sesión es proyectar y revisar punto a punto del acuerdo, con los distintos medios de evidencias con los que cuenta la mesa y fijar la fecha de la firma teniendo en cuenta la agenda de la Secretaría Distrital de la Mujer y los presidentes de las organizaciones sindicales con el objetivo de depositar el acuerdo firmado en el Ministerio.

Edilberto Centeno (asesor SUNET), propone cerrar el acta en curso con los puntos tratados en la sesión y otras dos actas, así: una con los puntos acordados y otra con los no acordados. El día de la firma del acuerdo, se firmarán las dos.

Juan Pablo Marín (asesor SDMujer), hace claridad frente a las actas finales conforme al artículo 13 del Decreto 160 de 2014 y al artículo 2.2.2.4.11 del Decreto 1072 de 2015, así:

1. Acuerdo laboral: Puntos acordados en la mesa de negociación sindical. (Revisados uno a uno en la presente sesión).
2. Acta Final: Totalidad de puntos acordados y no acordados (estos últimos con una síntesis de las partes de porque no se llegó a acuerdo).
3. Acta No. 20: Documento con el cierre de la negociación. Sesión del 14 de junio, con los últimos puntos acordados y temas varios.

B. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Luisa Fernanda Zambrano (negociadora SUNET), expone que conforme al Decreto 288 del 2021, que establece la evaluación de desempeño de los empleados públicos que participan en mesa de negociación sindical, solicita notificar a las jefas directas de las negociadoras, para que en la próxima evaluación no se tenga en cuenta el tiempo en el que participaron en la mesa en relación con el cumplimiento de metas. Lo anterior, comoquiera hay una comunicación que la directora de la Dirección de Territorialización que establece que por ninguna situación se ajustará la evaluación de desempeño.

Isabel Pineda Acero (negociadora SUNET), manifiesta pertinente recordarles tanto a las jefas como a las compañeras que al estar laborando en una mesa de negociación no se deben recuperar las metas mensuales asignadas una vez culminada la negociación sindical. Se trata de dos roles que se cumplen por aparte.

La Subsecretaria de Gestión Corporativa considera procedente el envío de una comunicación tanto a la directora de Territorialización como a la directora de Eliminación de Violencias contra las Mujeres sobre el contenido de la norma y la evaluación de desempeño con miras a la culminación de la negociación sindical.

C. REVISIÓN DEL ACUERDO LABORAL

La Administración y las organizaciones sindicales revisan en documento word en línea, punto a punto, el acuerdo laboral con ayuda de las evidencias de la mesa de trabajo:

1. Acuerdo laboral:

https://secretariadistritald-my.sharepoint.com/:w:/r/personal/einsignares_sdmujer_gov_co/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7B96AA54EA-4958-4F39-B9A3-7BE1725E5244%7D&file=ACUERDO%20LABORAL%202022.docx&action=default&mobileredirect=true

2. Excel con el pliego unificado, los acuerdos, tiempo de implementación y responsables: [Mesa Negociadora-Unificación Pliegos.xlsx \(sharepoint.com\)](#)

3. Teams – Chat mesa de negociación sindical (registro fotográfico de los acuerdos):

https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_OTRkNzE4NmItZmU2Zi00NDU3LTk2M2YtYTcxZGNjMGUxODE2%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%2262014016-9db4-44c2-bf33-e4366b82fdaa%22%2c%22Oid%22%3a%22e42544ea-12b2-4b33-8fab-5eec1d6ff7dc%22%7d

Como puntos varios dentro de la revisión del acuerdo laboral, se manifestó qué:

- Las organizaciones sindicales hacen claridad que Germán García es el presidente de SUNET, más no actuó dentro de la presente negociación sindical en calidad de asesor.
- Las partes concuerdan en que la palabra técnica correcta a usar es: ACUERDO LABORAL
- La Administración y las organizaciones sindicales conciertan plasmar los acuerdos con el orden numérico consecutivo y no con el número de la petición del pliego unificado.
- Edilberto Centeno (asesor SUNET), sugiere que en el acuerdo laboral no debería estar la petición del pliego unificado, si no únicamente los acuerdos teniendo en cuenta que son los servidores a quienes se les va a difundir el documento.

Juan Pablo Marín (asesor SDMujer), señala que, de conformidad con los acuerdos previamente firmados, se tiene una trazabilidad de lo que se solicitó y lo que se acordó, una vez se deposita ante el Ministerio de Trabajo.

Andrea Parada (negociadora SDMujer), explica que como la dinámica en las áreas es variable, el contar con las peticiones dentro del documento final, conlleva a una seguridad tanto para quien lo lea, como para quien lo aplique. Además, señala la importancia del acuerdo completo para la metodología de las reuniones de seguimiento respecto a mejor lectura y ejecución. La postura de

la Administración es que en el acuerdo laboral quede la solicitud, el acuerdo, el tiempo de implementación y los responsables, porque en la práctica, las funcionarias no van a consultar y revisar el pliego unificado si no el acuerdo laboral.

- Se cambia la petición del numeral 5, capítulo 02 política laboral, por error de digitación: no estaba consignada la petición del pliego unificado.
- Las organizaciones sindicales solicitan modificación en la causal tercera – Comité de Seguimiento del Acuerdo Laboral-, para que en su conformación sean designados dos (2) representantes de cada sindicato para las reuniones de seguimiento por el volumen laboral que representa.

La Administración teniendo en cuenta que la composición de las reuniones de seguimiento es bipartita, no accede a la petición. Andrea Parada (negociadora SDMujer), indica que lo importante en los seguimientos es la agilidad y la interacción de las partes, que, a propósito, en la más reciente reunión de seguimiento se dio exclusivamente entre las partes sindicales firmantes del Acuerdo objeto de seguimiento y la Administración. Además, ya se tienen establecidos los parámetros del seguimiento donde los tiempos son más amplios por lo que operativamente es mejor dejarlo como se plasmó en el acuerdo laboral.

- Edilberto Centeno (asesor SUNET), señala que el acuerdo debería tener una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, para poder radicar el nuevo pliego de peticiones sindicales 2024, sin transgredir la norma. Por ende, se establece como vigencias del acuerdo las vigencias 2022 y 2023.

D. ACTAS

Se realizó un mapeo de la totalidad de las actas, así:

1. Actas No.1 a la 6: FIRMADAS
2. Actas No.7,8,9,10,12 y 16: Imprimir para firmas
3. Actas No. 14,15 y 18: En revisión por parte de las Organizaciones Sindicales.
4. Actas No.11,13,17,19,20 y acta final: Pendientes de cargar al drive por parte de la Administración.

E. FECHA DE FIRMAS

- Firma de actas y Acuerdo Laboral: Jueves 23 de junio, 8 - 9am
- Cargue de actas al drive: Martes 21 de junio
- Permiso sindical: Martes 21, miércoles 22 y jueves de 8 a 9

A las 5:45 p.m. se da por terminada la reunión.

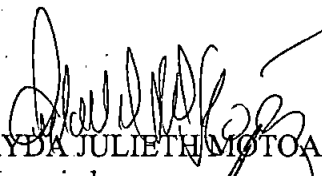
En constancia se firma:

FIRMAN:

Comisión negociadora por SUNET



ISABEL PINEDA ACERO
Negociadora



AYDA JULIETH MOTA FLORÉZ
Negociadora



LUISA FERNANDA ZAMBRANO LÓPEZ
Negociadora



EDILBERTO CENTENO CASTRO
Asesor

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES



JEYMI JAZMIN BELTRÁN CORREDOR
Negociadora



NUBIA EMILCE MARTÍNEZ CUERVO
Negociadora

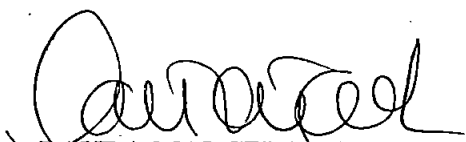


CAROLINA GONZÁLEZ COLLAZOS
Negociadora



JANNETH VIVIANA FONSECA
RODRÍGUEZ
Asesora

Comisión negociadora por LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER



LAURA MARCELA TAMI LEAL
Negociadora - Principal



ANDREA CATALINA ZOTA BERNAL
Negociadora - Principal



SECRETARÍA DE LA
MUJER

ANDREA MILENA PARADA
Negociadora - Principal

JUAN PABLO MARÍN
Asesor

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N° 69-76

10

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

GA-F0-02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

ACTA PRORROGA PROCESO DE NEGOCIACIÓN SINDICAL

**SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA –
SINTRAMUNICIPALES Y SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE
TRABAJADORES DEL ESTADO – SUNET.**

Fecha: 12 de mayo de 2022

Hora de inicio: 8:00 am

Lugar de reunión: Sede Central Secretaria Distrital de la Mujer

Asistentes:

Comisión negociadora por SUNET

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE
Isabel Pineda Acero	52.321.424	Negociadora
Ayda Julieth Motoa Floréz	1.030.528..085	Negociadora
Luisa Fernanda Zambrano López	1.015.456.662	Negociadora
Ana María Parra Rodríguez	52.703.962	Negociadora
Germán García Delgado	79.048.736	Presidente/Asesor
Yuri Jocksan Lizarazo León	33.480.684	Asesor

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36.288.824	Negociadora
Nubia Emilce Martínez Cuervo	39.717.908	Negociadora
Carolina González Collazos	52.344.865	Negociadora
Eva Cristina Roza Niño	51.765.515	Presidenta/Asesora
Mondicza León Lara	39.669.660	Asesora
Janneth Viviana Fonseca Rodríguez	52.178.638	Asesora

Comisión negociadora por LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE
Laura Marcela Tami Leal	53.907.347	Negociadora/ Principal
Andrea Catalina Zota Bernal	1.032.374.537	Negociadora/ Principal
Andrea Milena Parada	1.098.670.735	Negociadora/Principal
Juan Pablo Marín	80.414.123	Asesor

ORDEN DEL DÍA

1. Saludo de bienvenida por parte de la Administración a las Organizaciones Sindicales.
2. Prórroga etapa de arreglo directo.
3. Garantías sindicales.
4. Proceso de negociación.

DESARROLLO

1. Saludo por parte de la Administración a las Organizaciones Sindicales.
2. Prórroga etapa de arreglo directo.

Las Comisiones Negociadoras de las Organizaciones Sindicales: Sindicato Nacional de Trabajadores Municipales y Distritales de Colombia – SINTRAMUNICIPALES y Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado – SUNET, junto con la Secretaria Distrital de la Mujer han decidido de común acuerdo prorrogar en **20 días hábiles** adicionales 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, los cuales inician el 17 de mayo de 2022 y culminan el 14 de Junio de 2022.

Cronograma - fechas

Se sesionará los días martes de 8:00 a.m a 4:00 p.m y Jueves de 8:00 a.m a 1:00 p.m del mes de mayo y junio del periodo comprendiendo entre el 17 de mayo y el 14 de Junio de 2022.

Las partes acuerdan que podrán modificar este cronograma, de acuerdo con el avance de la negociación.

Lugar: Se sesionará los martes en CIOM Engativá - Carrera 71B # 52A - 40, Barrio Normandía y los jueves en Ac. 26 #69-76 sede central de la SDM, eventualmente se podrá programar otro lugar y será informado oportunamente a los miembros de las comisiones negociadoras.

3. Garantías sindicales

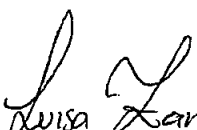
La Administración de la Secretaria Distrital de la Mujer continuará garantizando los permisos sindicales a las negociadoras principales y asesores informados por las Organizaciones Sindicales que presentaron pliego de solicitudes, correspondientes al periodo del 17 de mayo al 14 de Junio del 2022.

4. Proceso de negociación.

La Comisión Negociadora de la Secretaria Distrital de la Mujer y las Organizaciones Sindicales continúan con la negociación, acorde con las reglas acordadas.

En constancia firman:

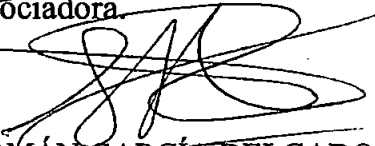
Comisión negociadora por SUNET


LUISA FERNANDA ZAMBRANO LÓPEZ
Negociadora.


ISABEL PINEDA ACERO
Negociadora.


AYDA JULIETH MOTOA FLÓREZ
Negociadora.


ANA MARIA PARRA RODRIGUEZ
Negociadora.


GERMÁN GARCÍA DELGADO
Presidente/Asesor


YURI JOCKSAN LIZARAZO LEÓN
Asesor



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

JEYMI JAZMÍN BELTRÁN CORREDOR
Negociadora.

NUBIA EMILCE MARTÍNEZ CUERVO
Negociadora.

JANNETH VIVIANA FONSECA RODRIGUEZ
Asesora

CAROLINA GONZÁLEZ COLLAZOS
Negociadora.

EVA CRISTINA ROZO NIÑO
Presidenta/Asesora

MONDICZA LEÓN LARA
Asesora.

Comisión negociadora por LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER

LAURA MARCELA TAMI LEAL
Negociadora.

ANDREA MILENA PARADA ORTIZ
Negociadora.

ANDREA CATALIZA ZOTA BERNAL
Negociadora.

JUAN PABLO MARÍN
Asesor.