

ACTA No. 10

MESA DE NEGOCIACIÓN

**SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER Y SINDICATO DE EMPLEADOS Y
TRABAJADORES NACIONALES Y DISTRITALES, "SINTRADISTRITALES" Y EL
SINDICATO "SINTRAMUNICIPALES" SECCIONAL – BOGOTÁ.**

Fecha: Abril 19 de 2018

Hora de inicio: 8:00 am

Lugar de reunión: Casa de Igualdad de oportunidades para las Mujeres de Engativá.

ASISTENTES

COMISIONES NEGOCIADORAS:

- Comisión Negociadora por **SINRAMUNICIPALES**

NOMBRE	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Jeymi Jazmín Beltrán Corredor	36288824	Negociadora / Principal	SI
Gloria Elena González Echeverri	31407081	Negociadora / Principal	SI
Luz Irayda Rojas Zambrano	52280224	Negociadora / Principal	SI
Jenny Paola Romero Corredor	53153823	Negociadora / Principal	NO
Deysy Janneth Beltrán Moreno	51923772	Asesora	SI
Diana Cristina Caicedo Naranjo	52271903	Asesora	NO
Eva Cristina Rozo Niño	51765515	Asesora	NO

- Comisión Negociadora por **SINTRADISTRITALES**

NOMBRE	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Johana Barrera Bernal	52712887	Negociadora	SI
Merlys del Carmen Herrera Hernández	45514923	Negociadora	NO

Acta No 10. Página 1

NOMBRE	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Lizeth Carolina Ovalle Rodríguez	1018432747	Negociadora	NO
Isabel Pineda Acero	52321424	Negociadora	NO
Daisy Arleny Duarte	39744872	Negociadora	SI
Isaías Garzón Álvarez	19437486	Negociador	NO
Rosario Nieto Salcedo	51736933	Negociadora	NO
Maria Nancy Ducuara	52291363	Asesora	NO
Jorge Ignacio Peña	19143614	Asesor	NO

- Comisión Negociadora por la **SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER**

NOMBRE	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Magali del Socorro Rosero Ortiz	59830132	Negociadora / Principal	SI
Olga Liliana Pineda Buitrago	52346766	Negociadora / Principal	SI
Lilian Alexandra Hurtado Buitrago	52031168	Negociadora / Principal	SI
Edith Aristide Galvis	52646240	Negociadora / Suplente	NO
Maria Fernanda Ariza Beltrán	53179002	Negociadora / Suplente	NO
Luz Angela Ramírez Salgado	52033949	Negociadora / Suplente	NO

ORDEN DEL DIA

1. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ACTA ANTERIOR:

Se procede a dar lectura del acta No. 4 de la mesa de negociación de fecha 5 de abril de 2018, la cual es aprobada.

La Dra. Lilian Alexandra Hurtado informa, que Merlys del Carmen Herrera Hernández, Lizeth Carolina Ovalle Rodríguez, Isabel Pineda Acero, Isaías Garzón Álvarez y Rosario Nieto Salcedo en calidad de negociadoras y negociador por parte de Sintradistritales, no asisten a esta mesa porque están en permiso sindical por capacitación. De igual manera, se informa por parte de la Comisión Negociadora de Sintramunicipales que la negociadora Jenny

Acta No 10. Página 2

Dirección: Av el Dorado, Calle 26 No. 69-76 Torre. 1 piso. 9
Código Postal 111071
PBX 3169001
Página WEB: www.sdmujer.gov.co
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

Paola Romero Corredor se encuentra incapacitada y que por esta circunstancia asumirá la Secretaría Técnica Jeymi Jazmín Beltrán Corredor.

2. NEGOCIACIÓN PUNTOS DEL PLIEGO:

La organización sindical SINTRAMUNICIPALES solicita a la mesa retornar al Capítulo 4, en el que quedó pendiente por negociar el punto 2, en razón a que se acordó que se trataría cuando se negociara el capítulo 5 referido a la GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. El punto corresponde al siguiente:

4.2. Instaurar una estrategia de promoción de la cultura del cuidado, autocuidado, recreación deporte y ocio con los y las trabajadoras; suscribiendo, durante 2018 y 2019, convenios con entidades públicas y privadas para facilitar su acceso y el de sus familias a actividades físicas y deportivas, recreativas y culturales.

Respecto a este punto, SINTRAMUNICIPALES con la vocería de Luz Irayda Rojas, manifiesta que está relacionado con el Capítulo 5, procede a leerlo a la mesa y refiere que este acuerdo ya se encuentra contemplado en el Pliego Distrital del Acuerdo Laboral 2017, en el punto 3.10 referido a: *“Plan de Salud y bienestar ocupacional: La Administración Distrital en cabeza de la Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil, en un término no superior a cuatro (4) meses a partir de la firma del presente acuerdo, emitirá la programación y lineamientos dirigidos a todas las entidades para que dentro de los recursos asignados al plan de salud y bienestar ocupacional, priorice la realización anual de exámenes médicos integrales (próstata, riesgo cardiovascular y psicosocial, mamografía, densitometría, campañas para combatir la obesidad, estrés, sedentarismo, suministro gratuito de vacunas como influenza, vacuna contra el herpes zóster, entre otras).”*

Refiere que con base en este acuerdo y la solicitud que plantea SINTRAMUNIPALES, considera que se debe conocer que actividades está haciendo la Sdmujer en referencia a Salud Ocupacional y Cuidado y Autocuidado, que lo se busca es que se puedan hacer convenios con la Caja de Compensación Familiar, con el fin de revisar que beneficios y actividades ofrecen para las trabajadoras y los trabajadores y así promover el autocuidado, por lo que considera que el deporte y los espacios culturales favorecen mucho a la calidad de vida y al reconocimiento del cuidado y autocuidado de las personas.

La Dra Lilian Hurtado relata que tal como se trató en reunión anterior, en las actividades de Bienestar, se planteaba la necesidad de realizar un Convenio con la Caja de Compensación Familiar y de hecho manifestaban que no era viable, continúa diciendo que el Convenio directo es entendido en este caso, como la posibilidad de que el contrato con que se tiene las actividades

Acta No 10. Página 3

de Bienestar se realizaran de manera directa con la Caja y que cuando eso se presenta, normalmente las Cajas ofrecen mayores beneficios, sin embargo la decisión institucional desde la Secretaría es que debe adelantarse proceso contractual en el que puedan participar otros oferentes; y refiere que con anterioridad este tema se trató en la mesa de negociación.

Interviene Luz Irayda Rojas manifestando que la Dra Lilian Hurtado ya había expuesto este tema, trabajarle convenio con la Caja de Compensación no era tan viable ya que existían otras entidades que también podrían brindar estos beneficios.

La Dra Lilian Hurtado, expresa que es un tema de recursos, que se ha gestionado con la Caja de Compensación Colsubsidio, la financiación de algunas actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Entidad, dejando claro que por ejemplo, la Caminata programada para el 19 de mayo de 2018, va a ser financiada por la Caja y agrega que otras actividades realizadas por la Sdmujer han sido articuladas con la Secretaría Distrital de Ambiente o con otras entidades del Distrito y aclara que para estas actividades no se necesitan convenios.

Luz Irayda Rojas propone si es viable revisar la opción para el año 2019, de que haya un tipo de aporte por parte de la Entidad para aquellas personas que realicen actividades deportivas y culturales, es decir, que le den a las personas el 50% del valor de los cursos, dejando como requisito la entrega de certificación de asistencia al mismo.

Lilian Hurtado menciona que en algunas de las entidades donde ha trabajado, se ha realizado contrato para el cubrimiento de estas actividades y procede a explicar el manejo de los mismos y los compromisos adquiridos por las/los servidoras/os beneficiarias/os de dicho contrato, que en caso de incumplimiento se descontaba el valor del curso directamente por nómina. Expresa que sí vale la pena, que se planteen unas estrategias distintas en el Plan de Bienestar de la Entidad, pero que no es tan sencillo que la Administración se comprometa porque con los recursos que se cuenta, el Plan de Bienestar va a estar atado a que se gaste de igual manera.

Luz Irayda Rojas pregunta a la Dra Lilian Hurtado, qué mecanismos sugiere para tener una muy buena sustentación y tener un efectivo proceso de investigación relacionado bien sea con una encuesta o una entrevista, con el fin de justificar un incremento presupuestal en este rubro.

Lilian Hurtado plantea que es importante que las organizaciones sindicales revisen la forma de cómo hacer la justificación, con el fin de que la Administración cuente con mayores herramientas para solicitar incremento de presupuesto a la Secretaría Distrital de Hacienda.

Johana Barrera interviene preguntando, que si es posible que Talento Humano gestione con las EPS jornadas de promoción y prevención de enfermedades. Al respecto, Lilian Hurtado

Acta No 10. Página 4

manifiesta que en el Plan de Bienestar 2018, se contemplaron unas actividades de ferias y servicios y que la Administración espera que las EPS que tengan mayor número de afiliadas/os acudan a la Entidad con el fin de realizar campañas de promoción y prevención.

Interviene Daisy Arleny Duarte de SINTRADISTRITALES manifestando que las EPS hacen además, capacitaciones frente a temas puntuales como cáncer de próstata, cáncer de mama, obesidad y prevención de enfermedades de transmisión sexual entre otras y agrega que el trámite es de fácil acceso.

Lilian Hurtado manifiesta que no tiene clara la figura jurídica para realizar el proceso de reconocimiento de recursos para actividades deportivas y culturales, y señala que hay varias entidades distritales en donde si son reconocidas como otras que no; Luz Irayda Rojas expone que hay entidades como Veeduría Distrital, Transmilenio y Secretaría Distrital de Educación que brinda el 50% de beneficio para la realización de los cursos a los que asisten las/los servidores con las Cajas dentro del marco del cuidado y autocuidado.

La Dra. Magali del Socorro Rosero dice que es importante consultar con otras entidades que tengan este beneficio, la figura que han aplicado en el proceso de selección contractual.

Adicionalmente Luz Irayda Rojas retoma el tema de salud respecto a los exámenes médicos, recordando que en pasadas administraciones se han realizado diferentes exámenes médicos a las y los funcionarios de la Entidad, pero que el año pasado hubo algunas inconformidades por las malas prácticas en la toma de las muestras de sangre. Por lo anterior, Lilian Hurtado manifiesta que con el fin de gestionar actividades de carácter correctivo, se requiere que en caso de que ocurran estas situaciones se den a conocer a Talento Humano.

Luz Irayda Rojas solicita que se realice a las y los funcionarios de la Entidad el examen de Densitometría, explicando el fin del mismo y recordando que en otra administración se lo realizaron a todo el personal de la Planta de Empleados de la SDMujer.

En este punto Lilian Hurtado, expone a la mesa sobre la viabilidad de la práctica de diferentes exámenes solicitados como parte de los exámenes ocupacionales y aclara que la razón de ser de los mismos, obedece a que se practican como parte de revisión de condiciones de salud y por ello no es procedente realizar algunos de los exámenes que no tienen incidencia o relación directa con la labor que se desempeña, como es el caso de la citología y el examen de próstata, entre otros.

Una vez culminados los planteamientos a este respecto, se acuerda:

Acta No 10. Página 5

Punto de negociación	Instrumentos y mecanismos	Tiempo de implementación	Responsables
4.2. <i>Instaurar una estrategia de promoción de la cultura del cuidado, autocuidado, recreación deporte y ocio con los y las trabajadoras; suscribiendo, durante 2018 y 2019, convenios con entidades públicas y privadas para facilitar su acceso y el de sus familias a actividades físicas y deportivas, recreativas y culturales.</i>	Realizar los trámites administrativos y jurídicos, con el fin de subsidiar hasta el 50% de los cursos que realicen en la Caja de Compensación las/os servidoras/es públicas de la Entidad, en el evento de contar con recursos adicionales para la vigencia 2019. Incluir en los exámenes médicos del año 2019 la realización del Examen de Densitometría, para las servidoras y servidores siempre y cuando se cuente con el presupuesto.	Enero de 2019 en adelante.	Subsecretaría de Gestión Corporativa – Dirección de Talento Humano.

Teniendo en cuenta que en el Capítulo 5 del Pliego de Peticiones de SINTRAMUNICIPALES, tiene relación con el punto 1.6 de SINTRADISTRITALES, Daisy Arleny Duarte de SINTRADISTRITALES propone dar trámite al siguiente punto:

1.6. Reclasificación de Riesgo: *La Administración solicitará a la ARL adelante estudio de reclasificación del riesgo laboral, con miras a subir a riesgo 5 a las servidoras y servidores que trabajan en territorio.*

Daisy Arleny Duarte manifiesta que esta petición está dirigida a solicitar la reclasificación de riesgo de las y los trabajadores del territorio y mirar concepto de ARL para ver si es necesario realizarla.

Respecto a este punto Lilian Hurtado, relata que se solicitó a la ARL Positiva la definición de la clasificación del riesgo y que esta dice que la SD Mujer tiene riesgo uno (1) considerada de carácter general como riesgo público y que frente a la posibilidad de que revise la clasificación,

Acta No 10. Página 6

por la ARL se ha sostenido y confirmado en reuniones que el riesgo es uno (1) para toda la Entidad. Agrega que en este momento se está proyectando una comunicación dirigida al Ministerio de Trabajo, para solicitar concepto frente al tema del riesgo; señala que en el imaginario institucional está que entre más alto sea el riesgo mayor es el reconocimiento económico, lo cual es totalmente falso.

Una vez culminadas los planteamientos a este respecto, se acuerda:

Punto de negociación	Instrumentos y mecanismos	Tiempo de implementación	Responsables
1.6. Reclasificación de Riesgo: La Administración solicitará a la ARL adelante estudio de reclasificación del riesgo laboral, con miras a subir a riesgo 5 a las servidoras y servidores que trabajan en territorio.	Solicitar concepto al Ministerio de Trabajo, sobre la clasificación o reclasificación del riesgo ante la ARL.	31 de agosto de 2018.	Subsecretaría de Gestión Corporativa – Dirección de Talento Humano.

Continúa Daisy Arleny Duarte, solicitando que se realice la negociación del numeral 1.4. del Pliego de Peticiones de SINTRADISTRITALES y da lectura del mismo.

1.4 Igualmente, la Administración debe garantizar la protección física de las y los funcionarios que están laborando en localidades de alto riesgo.

Refiere que está relacionado con el riesgo público al cual están expuestas las y los funcionarios que trabajan en los territorios.

Lilian Hurtado pregunta que han pensado como organización sindical para proponer respecto a este punto, agrega que como se trató en otra mesa, la Entidad cuenta con 4 carros con los cuales se puede contar para el traslado a sitios de difícil acceso por condiciones de inseguridad.

Daisy Arleny Duarte dice que el servicio de transporte es una buena alternativa para la protección física de las y los funcionarios y propone promover o mejorar las condiciones del riesgo público.

Gloria Elena González, interviene manifestando que en las Casas Refugio se han visto obligadas a crear sus propios protocolos de seguridad para las profesionales, independientemente que estén vinculadas por contratos de prestación de servicios, por lo que ha surgido la necesidad de que

Acta No 10. Página 7

cada vez que se abre una Casa Refugio deben relacionarse con el CAI más cercano con el fin de que se brinde protección a las funcionarias y a las mujeres usuarias.

Deysy Janneth Beltrán expresa que se ha hecho la recomendación de que por ningún motivo y bajo ninguna circunstancia se utilice el celular personal, ni para hacer seguimientos ni para hacer llamadas a las ciudadanas, lo cual ha reiterado con el equipo de abogadas de las CIOM, a partir de la experiencia en Casa Refugio, en donde los agresores ubican a las mujeres a través de una llamada, relata algunos ejemplos de cómo los agresores logran ubicar a las mujeres mediante una llamada telefónica. Así mismo, comenta que bajo ninguna circunstancia el equipo de abogadas debe realizar atención fuera de la CIOM o fuera de los espacios como Comisarías de Familia o Despachos Institucionales, excepto las duplas e inclusive que estas solo en determinadas situaciones pueden llegar a los domicilios de las ciudadanas siempre y cuando se garantice el transporte.

Agrega que otra dificultad que se presenta en las CIOM es que se cuenta solamente con cuatro personas de planta, por lo que para cubrir los horarios se deben turnar para la apertura y cierre de la CIOM, con el fin de garantizar la prestación del servicio hasta las 6 de la tarde. Señala que existe un llamado frente a la razón que se tiene para que la SD Mujer como única entidad en el Distrito oferte servicios hasta las 6 de la tarde y los sábados (mencionando los servicios 24 horas de algunas entidades y Línea Púrpura) y expresando que hubo momentos históricos en los que se requirieron estos horarios de atención en las CIOM, pero que ya la Secretaría Distrital de la Mujer ha dado un paso y está en un escenario distinto como Secretaría. Refiere que la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación está en mora de elaborar un diagnóstico que permita determinar si lo que se dijo inicialmente frente a los horarios es cierto o no para poder modificarlos, ya que se han generado varios temas de inseguridad en las CIOM, toda vez, que no es lo mismo salir de algunas Casas de Igualdad ubicadas en sitios seguros, que de otras donde la inseguridad es muy patente.

Continúa comentando el caso de las amenazas contra la Abogada de Ciudad Bolívar, a la que el agresor que es un consumidor, la ha venido siguiendo y que se lo ha encontrado 3 veces cerca a su lugar de residencia, tema que se ha tratado en el Consejo Local de Seguridad de la Localidad Ciudad Bolívar, todo esto, para manifestar que no se cuenta con un Protocolo de Seguridad que permita el blindaje del personal de las CIOM.

Daisy Arleny Duarte, señala que sería identificar el riesgo y teniendo en cuenta que no hay presupuesto para todas las personas, se de prioridad a las que están en mayor riesgo.

La Dra. Olga Pineda refiere que no es solamente hacer un protocolo de seguridad, lo cual es muy rudimentario frente al riesgo que realmente están corriendo las funcionarias, que ella pregunta si

Acta No 10. Página 8

se ha escalonado el tema con María Victoria Niño o con Catalina Quintero, para revisar la situación de una manera más profunda y no solamente con la necesidad del día a día de cada una de las actividades. Agrega que la SD Mujer necesita un apoyo a nivel institucional de otras entidades del Distrito, que hay que empezar a involucrar a la Secretaría de Seguridad, a la Personería, a la Defensoría del Pueblo porque ya se está hablando de una prestación del servicio riesgosa, que ella lo dimensiona un poco más allá de un Protocolo que se pueda hacer a nivel interno. Agrega que no se puede esperar hasta que ocurra una tragedia con el personal para que el Distrito preste atención, que hay que escalarlo con la Secretaria, que amerita hacer mesas de trabajo y empezar a tocar puertas para que se de la importancia en otras instancias.

Añade la Dra Lilian Hurtado, que han visualizado la posibilidad de que a través de las CIOM en trabajo con la Policía Nacional, se informe en el Consejo Local de Seguridad para buscar alianzas y apoyos adicionales cuando se requieran los servicios.

Jeymi Beltrán manifiesta que es importante realizar la articulación con otras entidades, en aras de apoyar en los temas de seguridad en las Casas de Igualdad, menciona la clase de victimarios y su nivel de peligrosidad.

Daisy Arleny Duarte expone, que no hay que trasladar la responsabilidad a otras entidades, que quien debe asumir el riesgo y realizar el programa de gestión de riesgo es la SD Mujer y de acuerdo a esto establecer los protocolos.

Acuerdo:

Punto de negociación	Instrumentos y mecanismos	Tiempo de implementación	Responsables
1.4. Igualmente, la Administración debe garantizar la protección física de las y los funcionarios que están laborando en localidades de alto riesgo.	La Administración realizará la identificación de peligros de riesgo público de la SD Mujer y a partir de ello formulará e iniciará ejecución a un programa de riesgo público encaminado a la prevención de este riesgo con el fin de proteger la integridad física, por medio de las acciones a las que haya lugar.	31 de diciembre de 2018 y en adelante.	Subsecretaría de Políticas de Igualdad. Subsecretaria de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades. Subsecretaría de Gestión Corporativa – Dirección de Talento Humano.

Acta No 10. Página 9

Por parte de SINTRADISTRITALES continúa interviniendo Daisy Arleny Duarte, quien plantea como otro punto relacionado el 1.5., que corresponde al siguiente tenor:

1.5. Prima de Riesgo: La Administración realizará, tramitará y sustentará con los debidos documentos, ante el Alcalde Mayor y/o el Concejo de Bogotá para la expedición del Decreto por medio del cual se cree la prima de riesgo para los/as servidores/as de la Secretaría de la Mujer.

Al respecto, Daisy Duarte manifiesta que la argumentación para este punto se basa en que hay una alta exposición a situaciones de riesgo, de peligro que atenta contra la vida de las personas vinculadas en la SD Mujer, en el marco del Acuerdo 040 de 1992, en el que se establece esta prima de riesgo para otras entidades como Bomberos.

Lilian Hurtado menciona que para que el Gobierno haga una autorización de este tipo de prima de manera adicional, es absolutamente extraordinario. En el momento se está buscando mantener lo que ya se tiene, entonces este no es un momento estratégico para solicitar a Nivel Distrital este tipo de primas adicionales; sin embargo, menciona que cuando se plantea la realización de un diagnóstico y Plan de Vigilancia por los riesgos públicos, ya ha habido un avance representativo en la Entidad.

Finaliza diciendo que NO HAY ACUERDO por las razones expuestas, dado que la Administración no tiene competencia para el desarrollo de esta solicitud en el marco de lo previsto en el Decreto 160 de 2014.

Siendo las 12 pm en la Mesa de Negociación las partes deciden continuar, por lo tanto, Luz Irayda Rojas procede a dar lectura del punto 4 del Capítulo 6 del Pliego de Peticiones de SINTRAMUNICIPALES:

4. Otorgar descansos compensados con ocasión de la temporada decembrina y semana santa, siempre y cuando la prestación del servicio no se vea afectada, para lo cual permitirá que servidoras y servidores repongan el tiempo correspondiente para el disfrute de los días de descanso en el periodo establecido por la administración para el efecto, independientemente que se tengan vacaciones programadas. Esto de conformidad con la gerencia de la felicidad.

Expone que en este punto lo que se busca es que no haya impedimento para poder hacer el proceso de compensación de las semanas de diciembre y de Semana Santa, independientemente del periodo en que se tomen las vacaciones, siempre y cuando se recupere el tiempo. Agrega que en el Distrito hay dos entidades que lo han hecho como Instituto Distrital de Patrimonio Cultural

Acta No 10. Página 10

y Veeduría Distrital y que no hay incompatibilidad, además que es un tema relacionado con que existen personas que se ven obligadas a tomar el periodo de vacaciones en diciembre por su condición de cuidadoras/es perdiendo la posibilidad de acceder a descanso compensado para esta misma época.

Adiciona que el artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 648 de 2017, no incluye ninguna restricción al respecto.

Lilian Hurtado manifiesta que ocurren dos situaciones; frente a quienes se beneficiarían de este descanso y respecto de quienes toman el periodo de vacaciones en una época distinta; por cuanto terminarían perjudicados porque no tienen un periodo suficientemente amplio de descanso seguido. Que le preocupa que en el periodo de diciembre hay asuntos de carácter misional álgidos y administrativos con más razón, que ella visualiza una alta petición para el disfrute de vacaciones en el mes de diciembre.

Interviene Luz Irayda Rojas, diciendo que desde lo misional se tienen en cuenta unos factores para elegir la semana en que se van a tomar el descanso, que son temas negociables entre los equipos de trabajo y que se tienen en cuenta algunas prioridades que otorgan la diversidad, el enfoque diferencial y la interseccionalidad de factores.

La Dra. Olga Liliana Pineda cuenta la apreciación que tiene en el mes y medio que lleva vinculada a la Entidad, dice que las necesidades del servicio son apremiantes porque confluyen demasiados factores y uno de estos es la planeación, que si no se realizan ejercicios juiciosos de planeación como Entidad, esto va a impactar negativamente, confiesa que ha tenido que hacer un gran esfuerzo para no suspender vacaciones porque entiende que las personas las merecen y son sus derechos adquiridos, pero que para ella es muy angustiante requerir a alguien que se encuentra en disfrute de vacaciones y de otra parte ve y reconoce también el compromiso de las funcionarias cuando se requiere la interrupción de las mismas para garantizar la prestación del servicio.

Agrega que desde el cumplimiento de las funciones considera que si bien hay circunstancia que justifican la ausencia, en distintas oportunidades se ha sentido el vacío por no poder contar con las personas que se necesitan en momentos determinados para cumplir con todo lo que tiene que sacar adelante.

Manifiesta que al igual que la Dra. Lilian Hurtado, comparte un sentir de que no están dadas las condiciones en la Entidad para que se pueda dar vía libre en este aspecto y no está en la disposición de negociar este punto.

Acta No 10. Página 11

Daysi duarte menciona, que el Artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 648 de 2017, es claro donde dice que el único requisito que hay para poder tomar el descanso compensado es que se haya compensado el tiempo y se esté dentro de la programación establecida por cada Entidad, que no hay ningún impedimento legal en que se pueda tomar el descanso compensado con las vacaciones, en este orden de ideas, no se podría emitir una circular en contra de lo que está establecido dentro de la norma.

Lilian Hurtado aclara que una cosa es que sea obligatorio y otra que esté prohibido, que el hecho de no estar de acuerdo con la petición, no significa que esté en contra de la norma, toda vez, que en la misma no se establece que el descanso compensado deba tomarse al lado del periodo de vacaciones, que es un tema de interpretación y que en ese sentido, como no lo está prohibiendo, se puede tomar una decisión administrativa en el sentido de que no se acoge la propuesta.

Luz Irayda Rojas expresa que hay que tener en cuenta la planeación, que hay desorden en el cumplimiento de los horarios, permisos y demás, que también es cierto, que hay personas a quienes les ocurre todas las calamidades por lo que terminan fallando 3 ó 4 veces a su trabajo, pero que también hay desorganización por parte de las directivas, de contravías, que existe mucha informalidad respecto de los permisos, por cuanto el trámite para los mismos debe ser formal. Agrega que aprobar este punto sería como motivación para las personas que siempre cumplen con sus funciones y sus tiempos.

Gloria Elena González solicita que se apruebe y que se otorgue bajo el cumplimiento de condiciones que haya que cumplir y que cada caso sea analizado de manera particular.

Insiste Luz Irayda Rojas que se tenga en cuenta para las personas que cumplen, que esta sea una motivación por su buena labor y no al contrario, que se sientan castigadas por no poder acceder a este beneficio, que esto también es un tema de clima laboral y de un estímulo al que se pueda acceder, que posiblemente van a cumplir dos o tres personas.

La Dra Olga Pineda explica que decir NO a este punto sería injusto, pero decir que SI generaría muchos inconvenientes, por lo que propone revisar el tema y el comportamiento porque hay varios beneficios que se han negociado en la mesa y ella está en este espacio como representación de la Secretaria por lo que tiene que rendir cuentas de lo que está negociado con sus razones y justificaciones. No se atreve a decir que este punto se va a negociar de inmediato, no obstante, dice que lo que se puede hacer es evaluarlo, sobre todo porque se debe emitir una nueva circular, toda vez, que cada año se emite una cuando se van a otorgar esta clase de beneficios.

Gloria Elena González propone hacer un acuerdo parcial.

Acta No 10. Página 12

Agrega la Dra. Olga Pineda que resulta difícil que estos periodos de descanso sean acumulables, cuando en la Entidad se tiene una realidad que está hablando distinto.

Daysi Duarte hace entrega de documentos referidos a la Clasificación de Riesgos e Identificación de Peligros en la Entidad.

Como quiera que al plantear ese punto ya era la 1:30 p.m, se propuso aplazar la discusión al inicio de la sesión fijada para el día martes 24 de abril de 2018, de 8:00 a 12: 00 p. m

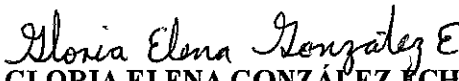
Siendo la 1:30 p.m. se da por terminada la reunión.

Para constancia, se suscribe por quienes en ella intervinieron;

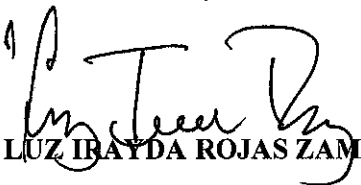
Por Sintramunicipales;



JEYMI JAZMÍN BELTRAN CORREDOR



GLORIA ELENA GONZÁLEZ ECHEVERRI



LUZ IRAYDA ROJAS ZAMBRANO



DEYSY JANNETH BELTRAN MORENO

Por Sintradistritales;

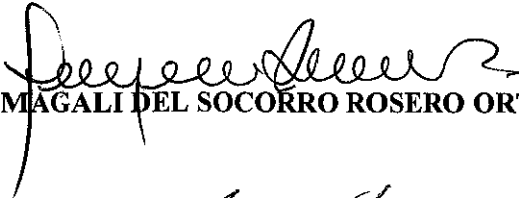


JOHANA BARRERA BERNAL



DAISY ARLENY DUARTE

Por la administración:


MAGALI DEL SOCORRO ROSERO ORTIZ


OLGA LILIANA PINEDA BUITRAGO


LILIAN ALEXANDRA HURTADO BUITRAGO

Acta No 10. Página 14

Dirección: Av el Dorado, Calle 26 No. 69-76 Torre. 1 piso. 9
Código Postal 111071
PBX 3169001
Página WEB: 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 DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER		Código: GA-FO-24
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Versión: 03
	EVIDENCIA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS		Fecha de Emisión: 11 de abril del 2018
Página 4 de 3			

REGISTRO ASISTENCIA REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS		OBJETIVO REUNIÓN:	Negociación del Pliego de Gobierno de Gobierno de la Mujer
FECHA:	19- Abril 2018	LUGAR:	Café con Admin. SDMujer
HORARIO:	8 a.m. a. 12 M	AREA SDMujer A CARGO:	EDH Fegahua

DOCUMENTO DE IDENTIDAD	NOMBRES Y APELLIDOS	SEXO			INSTITUCION/ ENTIDAD/ AREA / OTRO	CARGO	TELEFONO DE CONTACTO	EMAIL	FIRMA
		MUJER	HOMBRE	INTERSEX					
X	39744872 Daissy Duarte	X			Sintradistritales	Negociadora	300878670	aduarte@sdmujer.gov.co	Daissy Duarte
X	52712887 Johanna Barrera Bani	X			Sintradistritales	Negociadora	3153426430	jbarrera@sdmujer.gov.co	Johanna Barrera
X	362888824 Jeyuni Beltrán Corredor	X			Sintradistritales	Negociadora	3539718284	jeanybeltrancorredor@sdmujer.gov.co	Jeyuni Beltrán
X	31407031 Gloria Elena González	X			Sintradistritales	Negociadora	3550007	gonzalez@sdmujer.gov.co	Gloria Elena
X	51923772 Deyanira Janneth Beltrán Hincapié	X			Sintradistritales	Negociadora	316 9001	dbeltran@sdmujer.gov.co	Deyanira Beltrán
X	5483032 Mapul Rosendo Ortiz	X			SDMujer OAI	Jepe	1009	mrosendo@sdmujer.gov.co	Mapul Rosendo
X	52346766 Olga Liliana Pineda	X			SDMujer Corporación	Ab. Corporación	Ext 1005	opineda@sdmujer.gov.co	Olga Liliana Pineda
X	57031168 Lidia Muriel Arango	X			SDMujer OAI	Directora	1039	churid@sdmujer.gov.co	Lidia Muriel Arango
X	5228024 Luz Ingrid Rojas	X			SDMujer OAI	Negociadora	1037	lrojas@sdmujer.gov.co	Luz Ingrid Rojas