

ACTA No. 11

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 24 de 2018

Hora de inicio: 8:00 a.m.

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

ASISTENTES

COMISIONES NEGOCIADORAS:

- Comisión Negociadora por SINTRAMUNICIPALES

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	SI
Deysy Janneth Beltrán Moreno	51923772	Asesora	SI
Diana Cristina Caicedo Naranjo	52271903	Asesora	SI
Eva Cristina Roza Niño	51765515	Asesora	NO

- Comisión Negociadora por SINTRADISTRITALES

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

Acta No 11. Página 1

NOMBRE	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Lizeth Carolina Ovalle Rodríguez	1018432747	Negociadora	NO
Isabel Pineda Acero	52321424	Negociadora	SI
Daisy Arleny Duarte	39744872	Negociadora	SI
Isaías Garzón Álvarez	19437486	Negociador	SI
Rosario Nieto Salcedo	51736933	Negociadora	SI
María 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
María Fernanda Ariza Beltrán	53179002	Negociadora / Suplente	NO
Luz Ángela Ramírez Salgado	52033949	Negociadora / Suplente	SI

ORDEN DEL DIA

1. LECTURAS Y APROBACIÓN ACTAS ANTERIORES:

La doctora Lilian Hurtado entrega las actas No. 1 y 2 a Diana Caicedo de SINTRAMUNICIPALES para la elaboración de la boletina.

Se solicitó un receso de 10 minutos por parte de las organizaciones sindicales. Una vez culminado el receso se da continuidad con la negociación de los puntos del pliego.

Acta No 11. 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



**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

NEGOCIACIÓN PUNTOS DEL PLIEGO:

Teniendo en cuenta que, en la reunión anterior, no se culminó la discusión sobre el punto 4 del Capítulo 6, se continúa con este punto, así:

CAPITULO 6

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 felicidad¹.*

Jeymi Beltrán de SINTRAMUNICIPALES explica que para que a las servidoras y servidores que disfruten de su periodo de vacaciones no se le presenten limitaciones a la hora de reponer el tiempo para el disfrute de la semana de receso y en diciembre, se propone, que sea un incentivo para generar la responsabilidad y el cumplimiento del horario por parte de las servidoras y servidores de la entidad.

La doctora Lilian Hurtado manifiesta que, si bien es cierto, en la reunión anterior se estableció el compromiso de revisar el tema y se trató con varias directivas para que la propuesta no fuera solamente de quienes asisten a la mesa de negociación por parte de la Administración, se determinó que no es viable por lo expuesto en la reunión anterior. Sin embargo, Luz Irayda Rojas de SINTRAMUNICIPALES indaga si para el año 2019 es posible, teniendo en cuenta que, así como en la entidad se encuentran personas que no cumplen con su horario, también existen servidores y servidoras que sí lo hacen.

Isaías Garzón de SINTRADISTRITALES propone dejar una constancia, explica que en el decreto 648 del 17 de abril de 2017 se establece que es posible, a lo que la doctora Lilian Hurtado refiere que no es que se esté diciendo que no sea posible, sino que no es obligatorio juntar el periodo de receso con el periodo de vacaciones, es decir, depende de la administración tomar esa decisión y que al revisarse dentro de la entidad en el momento no es viable dicha iniciativa.

¹ Es un nuevo paradigma empresarial, en el cual el objetivo es considerar los empleados primero como personas, individuos, que merecen disfrutar de su trabajo y del ambiente en el cual son llamados a ejercer sus funciones sin perder de vista sus necesidades de crecer. La finalidad es impulsar la eficiencia de las personas al máximo nivel con el mínimo desgaste psicofísico emocional. (Cita dentro de texto)

Luz Irayda Rojas de SINTRAMUNICIPALES pregunta frente al tema, sobre la restricción de los tiempos de vacaciones que se han colocado en la circular, en donde se dice que hay un tiempo prudencial para el disfrute, si no se ha tomado el período de vacaciones antes del mes de octubre o antes de septiembre, en tanto si se toman vacaciones después, no se puede compensar el tiempo, dependiendo de la fecha en que salga la circular.

La doctora Lilian Hurtado explica que, normalmente para el mes de diciembre se debe empezar a compensar a inicios de octubre y que, para el período de receso en semana santa, la compensación comienza generalmente a mediados de febrero; es por ello que se pone la restricción de quienes se encuentran dentro del período de compensación y disfrutan de vacaciones, porque si están en su disfrute de vacaciones no tienen la posibilidad de compensar el tiempo.

Rosario Nieto de SINTRADISTRITALES explica que el Decreto Ley 648 de 2017 tiene establecido que se puede disfrutar del periodo de receso unido a vacaciones sin importar que no se alcance a compensar, teniendo la posibilidad de compensar dos semanas después. Un ejemplo de ello es en la Secretaría General el año pasado en el mes de diciembre y eso se puede tener en cuenta en la Secretaría Distrital de la Mujer.

Gloria Elena González de SINTRAMUNICIPALES, expresa que entiende el argumento por parte de la administración en tanto que quienes estuvieron en vacaciones no alcanzan a reponer el tiempo para el receso de semana santa o en el mes de diciembre; sin embargo, el objetivo de esos recesos más que la posibilidad de un descanso, es la posibilidad de compartir con la familia y que son unas fechas en donde generalmente los demás integrantes del sistema familiar se encuentran en vacaciones de sus responsabilidades laborales o escolares, de igual manera para quienes tienen a sus familiares fuera de Bogotá y tienen la posibilidad de viajar para poder compartir con la familia.

Desde las organizaciones sindicales se hace la claridad que el objetivo no es no reponer el tiempo, sino encontrar alternativas con el compromiso de cumplir con los horarios.

Al respecto la doctora Lilian Hurtado explica que el Decreto 648 de 2017, no contempla unir el período de receso con el período de vacaciones, hace la claridad de que este no es un Decreto Ley, sino que es solo un Decreto Reglamentario, el cual en su artículo 2.2.5.5.51. dice: *“descanso compensado: al empleado público se le otorgará descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso de acuerdo con la programación que establezca cada entidad la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación del*

Acta No 11. Página 4

servicio”. Teniendo en cuenta lo anterior, precisa que el decreto no habla de unir el período de vacaciones con el período de receso.

Rosario Nieto de SINTRADISTRITALES manifiesta que, el documento por el cual se tuvo la opción del año pasado de empatar el disfrute de las vacaciones y receso fue una circular de la Alcaldía.

La doctora Lilian Hurtado refiere que en efecto en la Alcaldía se expidió una circular y que las entidades públicas siempre se guían por lo que establece la Alcaldía. Sin embargo, manifiesta que, siempre en dicho documento establecen que es para las servidoras y servidores de la Secretaría General y que cada entidad debe expedir su propia circular, ya que esto es de regulación interna frente a la facultad de nominación.

Gloria Elena González de SINTRAMUNICIPALES, expone que en los años 2013 y 2014 en la circular que la Administración expedía en ese momento, se tenía la posibilidad de tres horarios para reponer el tiempo en el que se incluían algunos sábados, a lo que la doctora Lilian explica que, sí tuvo conocimiento de que muchas personas repusieron el tiempo en estos días, pero que ello obedeció a la fecha de expedición de la Circular interna, en el sentido que si no se compensaba en sábado, no se alcanzaba a cumplir el tiempo de compensación. Gloria Elena González, explica que la idea de la compensación los sábados no es después de lo que establezca la administración sino desde el momento en que salga la circular para que cada servidora y servidor pueda establecer el horario, con la jefa inmediata de acuerdo con la circular, es por ello que desde las organizaciones sindicales se propone que una alternativa de compensación sean los días sábados.

La doctora Olga Pineda explica que no es posible los sábados en tanto que la entidad obedece a una dinámica de labor entre semana, que es diferente y no se va a tener la interacción con las demás personas y para la gestión de lo que se requiera, por parte de las Subsecretarías y Directoras en caso de compensación los sábados.

Gloria Elena González de SINTRAMUNICIPALES explica que la dinámica expuesta por la doctora Olga es diferente a las servidoras que se encuentran en Casas Refugio, por la atención 24 horas siete días a la semana, en donde a la hora de reponer el tiempo se puede hacer un sábado atendiendo solicitudes de cupos, dificultades en las Casas Refugio, realizar traslados, entre otras actividades.

Rosario Nieto de SINTRADISTRITALES, argumenta que, en el caso de Integración Social, se tuvo la posibilidad de escoger entre cuatro horarios teniendo en cuenta las dinámicas y

Acta No 11. Página 5

actividades como las ferias de servicio, lógicamente dejando la respectiva planilla de programación para la respectiva verificación, reportando a talento humano.

Luz Irayda Rojas de SINTRAMUNICIPALES, expone que muchas veces entre semana no se alcanza a cumplir con todas las responsabilidades asignadas como es el caso de informes, consolidación de información, el POA, ya que entre semana se tiene que asistir a reuniones y/o eventos, y es por ello que se insiste en la propuesta de que dentro de la alternativa de compensación se incluyan los sábados ya que hay menos atención afuera y se puede trabajar en el producto dispuesto por la jefa inmediata de manera eficiente; así mismo porque para algunas personas termina siendo muy larga la jornada.

La administración solicita un receso con la finalidad de discutir y concertar el tema entre las delegadas.

Una vez culminado el receso, la administración propone mantener una hora diaria para reponer el tiempo ya sea en la mañana o en la tarde, de acuerdo con la circular que se expida y para quienes dentro de esa jornada sea difícil la posibilidad de compensación, se pueda incluir dos medias jornadas los sábados, de 4 horas cada uno, es decir 8 horas.

Desde la organización sindical SINTRAMUNICIPALES, se propone la posibilidad de que para el receso de semana santa se disponga de dos sábados, en los que se pueda compensar cuatro horas cada uno (para un total de ocho horas compensadas) y para el mes de diciembre compensar tres sábados, cuatro horas cada uno (para un total de doce horas compensadas). Frente a lo anterior la Administración acoge la propuesta.

En cuanto a la solicitud de que las servidoras y servidores que salgan a vacaciones tengan la posibilidad de compensar el tiempo requerido para unirlo con el periodo de compensación para diciembre no es posible.

Al respecto Luz Irayda Rojas de SINTRAMUNICIPALES, manifiesta que se comprenden los argumentos que se dan por parte de la Administración, sin embargo, solicita tener en cuenta para las personas que tienen hijos e hijas, quienes generalmente se encuentran en vacaciones escolares en el mes de diciembre, siendo este el período más largo, que no tienen la igualdad de condiciones respecto de las demás personas; que sí puedan tomar las vacaciones en cualquier mes de año.

Acta No 11. Página 6

La Doctora Lilian Hurtado explica que se ha presentado en la entidad un pico alto de vacaciones en enero y en junio, que no necesariamente ello obedece a que se tengan hijas e hijos; por ello para la administración no es procedente acoger la propuesta.

Rosario Nieto de SINTRADISTRITALES solicita tener en cuenta que el objetivo de la entidad es la garantía de los derechos de las mujeres y de quienes tengan personas a cargo, en tanto que las mujeres tienen una doble y hasta triple jornada laboral.

La Administración manifiesta que frente a las personas que culminen vacaciones antes de diciembre, es posible que tengan la opción de compensar el tiempo para dicho receso si hacen uso de los sábados tal como se contempló; sin embargo, para las servidoras y servidores que tengan el disfrute de sus vacaciones en el mes de enero no es posible dicha compensación, porque se debe garantizar la prestación del servicio.

Deysy Beltrán de SINTRAMUNICIPALES expone dos ejemplos de servidoras de la entidad que tienen personas a cargo, que además de su jornada laboral deben ser cuidadoras y que toman las vacaciones en enero, las cuales las utilizan para cuidar a la persona que tenga a cargo, por ello se propone la viabilidad de que se puedan tener en cuenta para que se revisen esas situaciones y se puedan contemplar como acción afirmativa, permitiendo que puedan reponer el tiempo para estar en el receso de semana santa.

La doctora Lilian Hurtado propone que en esos casos puntuales se revisará el tema de la compensación.

ACUERDO PARCIAL:

Punto de negociación	Instrumentos y mecanismos	Tiempo de implementación	Responsables
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	Para las servidoras y servidores que no puedan realizar la compensación de horas laborales dentro del periodo ordinario, se planteará la posibilidad de dos sábados para el receso de semana santa y tres sábados para el	Desde junio de 2018 en adelante.	Subsecretaría de Gestión Corporativa – Gestión del Talento Humano.

Acta No 11. Página 7

<i>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.</i>	receso de diciembre. Las servidoras y servidores que tienen situaciones especiales como mujeres y hombres cuidadoras y cuidadores, ó madres o padres, pueden disfrutar del periodo de vacaciones en enero y el derecho de período compensado a la luz del plan de transversalización, incluyendo los enfoques de derechos de las mujeres, diferencial y de género.		
---	---	--	--

CAPITULO 6

5. *Socializar la encuesta de clima laboral realizada por la Dirección de Talento Humano, implementando un plan de trabajo y medidas que mitiguen los riesgos y hallazgos, con la participación de delegadas de la organización sindical, trabajadores y trabajadoras y contratistas de la entidad.*

La doctora Lilian Hurtado informa que están tabulando los resultados, se presentaron algunos inconvenientes los cuales se están solucionando con el área de sistemas. Esta encuesta se realizó en el mes de diciembre del año 2017, se contó con un número de participantes menor del esperado. Se consultó con el COPASST la fecha de cierre de la encuesta quedando ésta a inicios de febrero, con el fin de tener una fecha de cierre para la posterior tabulación de los resultados.

Siempre que se hace una encuesta de clima laboral, se hace con el fin de identificar las situaciones más críticas e intervenir a los equipos profesionales con el acompañamiento de la ARL.

Acta No 11. Página 8

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

Al respecto Luz Irayda desde SINTRAMUNICIPALES manifiesta que existen unas dificultades en la entidad afectando la eficiencia y eficacia, recogidas desde el sentir de algunas compañeras y compañeros y además también se evidencia que en la entidad, se han sentido los equipos muy desarticulados, entre direcciones y direcciones la comunicación es débil, y no hay claridad en el tema del desarrollo de las funciones. Dentro de las dificultades presentadas está el hecho de que se solicita información a la directora de otra dependencia, la cual, por el conducto regular se genera malestar y por ende no se recibe respuesta del mensaje.

Frente a ello, se solicita generar un protocolo que permita tener claridad de cómo solicitar la información que se requiera, teniendo en cuenta los tiempos de entrega de la información solicitada.

La doctora Lilian Hurtado explica que en los Comités de Dirección se ha hablado sobre el manejo de las comunicaciones en la entidad, en donde las directoras no conocen sobre la información solicitada por integrantes de sus equipos, por lo que sugiere, que, si alguna servidora o servidor solicita la información a una directora de otra dependencia, envíe el correo con copia a la directora de su dependencia para que se puedan tomar las decisiones a que haya lugar.

Luz Irayda de SINTRAMUNICIPALES expone que, más específicamente es en lo misional, donde se requiere mayor articulación. En cuanto a los equipos de trabajo se presentan muchas dificultades, por ejemplo, en el tema del seguimiento a la Política Pública, no se tiene claridad de quien o quienes al interior de la entidad hacen el seguimiento, generando que la evaluación no sea lo suficientemente fuerte, siendo esta una de las razones fundamentales de la Secretaría Distrital de la Mujer. Se entiende que la Dirección de Derechos y Diseños de Política es la que venía haciendo dicho seguimiento, por eso siempre había una persona responsable de hacer el respectivo seguimiento hasta el año 2015; de ese tiempo en adelante, no es claro quién es el responsable, se entiende que Gestión del Conocimiento es la que se encarga de medir impacto, más no de realizar el seguimiento. Esta situación ha generado que se quite responsabilidad, no se deja hacer tareas, por ejemplo, el tema del PIOEG es un tema que está muy atrasado.

Adiciona, que como Dirección de Derechos, se ha vivido una presión laboral fuerte, ese equipo ha contado con 8 directoras en 5 años, siendo el equipo de trabajo muy reducido y en donde se le ha quitado constantemente el presupuesto; se deben hacer acciones afirmativas que no ha sido posible realizar, agrupando dos y tres sectores para una sola persona, donde la responsabilidad de un solo sector es muy difícil, siendo cuestionada en

Acta No 11. Página 9

los resultados de las actividades, en vez de generar estrategias para fortalecer el desarrollo de las funciones de la Dirección. Refiere además que encuentran que después de tiempo, se enteran de hallazgos de Control Interno, sobre los cuales nunca se tuvo conocimiento de manera oportuna.

Esta situación presentada también pasa en otras direcciones, donde el ambiente laboral no es el mejor, donde se toman decisiones arbitrarias con las compañeras, donde no existe una unidad de equipo para tomar decisiones, donde se siente que los presupuestos están improvisados; además menciona que nuestras voces como integrantes de los equipos no están siendo escuchadas y que entre más gente hay, hay menos productos.

Respecto de lo anterior, la doctora Olga Pineda pregunta si lo que ha expresado Luz Irayda es una situación grupal o si es algo que se puede tratar desde el Comité de Convivencia Laboral, es decir, si hay afectación por parte de determinada persona. A lo que Luz Irayda responde que va más allá de una situación personal, que eso se presenta a nivel colectivo en la entidad; expone igualmente que se presenta inequidad en cuanto al nivel de exigencia con algunas servidoras y servidores y con el tema de la remuneración. En la Dirección de Derechos y Diseño de Política existen contratistas que solo ganan 4 millones de pesos en tanto que los compañeros contratistas del tema de masculinidades ganan 11 millones de pesos, ello sin desconocer la importancia de sus actividades en la entidad.

La doctora Lilian Hurtado explica que se hace un ejercicio de planeación con cada Subsecretaría y cada Directora, es por ello que se hace un llamado a revisar las apreciaciones con el tema, en el sentido que se utilizan expresiones generalizadas tales como “la administración”, cuando ello obedece a situaciones que se presentan en cada Subsecretaría o Dirección y están en cabeza de una persona, sea Subsecretaría o Directora, y que son ellas quienes definen qué se requiere en la entidad, y cómo destinan los recursos existentes para dar cumplimiento a esos requerimientos.

La doctora Luz Ángela Ramírez propone revisar los resultados de la encuesta de clima laboral y que, desde Talento Humano, en acompañamiento con la ARL se realicen las respectivas intervenciones de acuerdo con el resultado de la misma.

Deysy Beltrán de SINTRAMUNICIPALES, manifiesta que en términos generales el ambiente laboral está muy tenso, pese a que con el cambio de sede se tenían muchas expectativas, se ha mantenido esta situación. Se ha hecho el ejercicio de cuestionarse qué está pasando como servidora, en el entorno y en la entidad, encontrando que a nivel personal existe toda la disposición de dar lo mejor de sí en el cumplimiento de las

Acta No 11. Página 10

funciones. En cuanto al entorno, igual se presenta toda la disposición de trabajo en equipo, pero cuando se ve a nivel institucional no se cuenta con el presupuesto y el trabajo que se aportó no es apoyado y que se han hecho cambios de presupuesto, y que aparecen contratistas que resultan con remuneración mucho más alta, ello es desmotivante.

Adicionalmente se genera desmotivación, porque haga lo que haga no se siente el reconocimiento, ni el apoyo institucional a la hora de realizar las actividades. Se ve un gran problema de comunicación, no solo entre los equipos de trabajo sino con las jefas. De igual manera, en los cambios de directoras se reconoce que vienen con sus conocimientos y experiencias, sus propias miradas y sus propios conceptos; sin embargo, se presentan afirmaciones desconociendo lo alcanzado en la entidad y lo hecho en años anteriores, como si hasta ahora se estuvieran haciendo las cosas bien, y que lo realizado anteriormente estuviera mal. Es desilusionante ver que hay un desequilibrio, no solamente en las funciones, en los ingresos, en la redistribución del trabajo sino también en la comunicación.

De igual manera, entiende el lugar en el que están las Directoras y Subsecretarias en cuanto a las presiones que tienen, también en que están en una Secretaría que está creciendo, y sentarse con los otros sectores en un lenguaje muy patriarcal, hace más complejo el ejercicio, pero que hace falta un espacio más allá de la bofetina en donde se reconozca lo que se está haciendo en la entidad.

Así mismo, menciona que las dificultades relacionales entre las directoras también afectan las dinámicas comunicacionales de cada uno de los equipos y de la entidad.

Gloria Elena de SINTRAMUNICIPALES considera que en la entidad existen tres cosas importantes que afectan y son las siguientes: en primer lugar el reconocer el conocimiento, sabiduría y experiencia de quienes han venido trabajando en la Política Pública, sin el ánimo de coadministrar, para decidir y proponer; en segundo lugar que en las jornadas de planeación si bien es cierto se deben tener en cuenta los cambios que existen en la entidad para adaptarnos, se deben tener unos principios básicos en la administración que no pueden cambiar si se quiere que las acciones misionales funcionen; y en tercer lugar que las Directoras no se reúnen con sus equipos para dar a conocer las directrices y estrategias que se tengan pensadas en la entidad, ni tampoco reúnen la información de sus equipos para tener en cuenta en sus reuniones de directivas; lo poco que se comparte es sobre la verticalidad y con malas maneras. Finalmente son las formas, en este momento tenemos un recrudecimiento de formas patriarcales, abusivas, irrespetuosas de trato, por parte de las compañeras, las cuales están siendo agenciadas por algunas Directoras porque se ha estado tratando de construir algo distinto.

Acta No 11. Página 11

Adicionalmente expuso la situación que en su oportunidad se presentó con Sol Suleidy Gaitán Pineda en el sentido, que ella manifestó a su jefa inmediata, a través de correo electrónico haber sido víctima de maltrato por una de sus compañeras de trabajo, lo que conllevó a la presentación de la renuncia.

La Doctora Lilian Hurtado se compromete para que la Dirección de Talento Humano revise con la ARL acciones que se puedan realizar frente a las situaciones presentadas y planteadas. Agradece por poner en la mesa lo manifestado ya que sirven como insumos frente a opciones de intervención y de trabajo.

La doctora Olga Pineda expresa la importancia de fortalecer la comunicación y pregunta en dónde se están cortando los canales de comunicación, e invita a realizar al interior de sus equipos, mesas de trabajo con las Directoras y buscar soluciones que desde cada dependencia se requiere, e invita a revisar los miedos que no permiten tramitar las inconformidades, por cuanto es importante empezar a evidenciar las situaciones presentadas.

Deysy Beltrán de SINTRAMUNICIPALES agradece el espacio y hace la invitación para que se generen espacios más allá del Comité de Convivencia.

Desde la Administración, además de incluir en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, dependencias que, como producto del resultado de la encuesta de clima laboral, se consideren críticas, se compromete a realizar reuniones en cada dependencia con el acompañamiento de Talento Humano y realizar actividades de mitigación de situaciones críticas. Así mismo, se plantea que se expondrá esta situación con las directivas.

La doctora Olga Pineda realiza la invitación a que al interior de cada dirección se realice una mesa de trabajo con cada directora para revisar soluciones que permitan mejorar el clima laboral, de igual manera, desde la Subsecretaría Corporativa se revisará con las directoras frente a lo expuesto en la reunión.

ACUERDO:

Acta No 11. Página 12

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

Punto de negociación	Instrumentos y mecanismos	Tiempo de implementación	Responsables
5. <i>Socializar la encuesta de clima laboral realizada por la Dirección de Talento Humano, implementando un plan de trabajo y medidas que mitiguen los riesgos y hallazgos, con la participación de delegadas de la organización sindical, trabajadores y trabajadoras y contratistas de la entidad.</i>	Una vez se tengan los resultados de la encuesta de clima laboral, se incluirá en el plan de seguridad y salud en el trabajo, reuniones con cada dependencia con el acompañamiento de Talento Humano y la ARL a fin de generar actividades de mitigación de situaciones críticas.	A 31 de diciembre de 2018.	Subsecretaría de Gestión Corporativa – Gestión del Talento Humano.

Siendo las 12:30 p.m. se realiza un receso para la hora de almuerzo retomando nuevamente a la 1:30 p.m.

En la sesión de la tarde la doctora Olga Liliana Pineda Buitrago no pudo continuar en la reunión por tanto se cuenta con la asistencia de la doctora Magali del Socorro Rosero.

Isaías Garzón de SINTRADISTRITALES solicita tramitar los puntos 5.2 y 5.3 del pliego de SINTRADISTRITALES, que corresponden a los siguientes:

5.2 *La Administración establecerá una política de seguridad y salud en el trabajo. Así mismo, establecerá una política de cero Acosos Laborales, para lo que dará participación a la organización sindical SINTRADISTRITALES.*

Acta No 11. Página 13

5.3. *La Administración dará cumplimiento a la ley y adelantará las acciones necesarias para la conformación y adecuado funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, así mismo publicará en la página web de la Entidad el reglamento del mismo.*

Isaías Garzón de SINTRADISTRITALES explica que el punto a tratar tiene relación con lo expuesto en las horas de la mañana en cuanto a los tratos hacia algunas servidoras y servidores enmarcados en la Ley 1010 de 2006, “*Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*”, y que ello hace parte de lo que debe estar en la entidad como competencia del Comité de Convivencia.

Isaías Garzón de SINTRADISTRITALES refiere que no está lo suficientemente conocido y apropiado por parte de las servidoras y servidores de la Secretaría Distrital de la Mujer, por ello solicita que se socialice cómo está conformado y el funcionamiento del Comité de Convivencia para mejorar los canales dirigidos a activar dicho comité.

Al respecto, la doctora Lilian Hurtado menciona que en la primera semana de mayo se dará inicio al calendario electoral de las representantes de las servidoras públicas ante el nuevo Comité de Convivencia Laboral. De igual manera, que, dentro del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, existen actividades dirigidas a la socialización de información sobre lo que significa acoso laboral y acoso sexual laboral.

La Administración propone dar cumplimiento con la socialización y divulgación a través de la boletina y el correo institucional sobre el Comité de Convivencia Laboral

Daisy Duarte de SINTRADISTRITALES, propone que la Secretaría Distrital de la Mujer se comprometa a promover un buen ambiente laboral y prevención del acoso.

La Administración se compromete a socializar unos lineamientos de prevención y atención para promover una política de cero acosos laborales.

Isabel Pineda de SINTRADISTRITALES explica que se han presentado señalamientos por parte de la Directora Territorialización de Derechos y Participación, María Victoria Niño Benavides por el número de permisos para citas médicas y permisos sindicales en el momento de efectuar la evaluación de gestión del desempeño.

Respecto al punto 5.3. La doctora Lilian Hurtado manifiesta que en efecto existe en la entidad el Comité de Convivencia Laboral, en cuanto al reglamento no es distinto a lo

Acta No 11. Página 14

establecido a la ley 1010 de 2006, se presentaron tres proyectos de reglamento, pero al final se definió que no se expedía para no generar trabas en la activación de la ruta y el respectivo trámite. Informa que actualmente se cuenta con el correo para enviar las situaciones que se presenten al interior de la Secretaría, propone que se realizará divulgación sobre el Comité de Convivencia Laboral y los mecanismos para activarlo.

Johanna Barrera de SINTRADISTRITALES indaga cuál es el paso a seguir una vez se active el correo como mecanismo del Comité de Convivencia Laboral, a lo cual Isaías Garzón de SINTRADISTRITALES explica que el Comité es para conciliar en donde se llama a las partes para que se puedan escuchar y llegar a acuerdos, la norma habla que en los casos en que no se logre conciliación, se puede ir ante otra instancia la cual es la Personería a nivel Bogotá, quien investiga y determina si existe conducta de acoso laboral. De igual manera aclara que, la exigencia del cumplimiento de los deberes no es acoso laboral; Sin embargo, hay una línea muy delgada por cuanto si se hace de una persona a otra de manera reiterada, sí es posible considerarse como acoso laboral.

En este punto intervino Lilian Hurtado, aclarando que es muy importante tener claro qué conductas se tipifican como acoso laboral, que corresponden a las descritas en la Ley 1010 de 2006, frente a las conductas que no.

ACUERDO:

Punto de negociación	Instrumentos y mecanismos	Tiempo de implementación	Responsables
5.2 La Administración establecerá una política de seguridad y salud en el trabajo. Así mismo, establecerá una política de cero Acosos Laborales, para lo que dará participación a la organización sindical SINTRADISTRITALES.	Establecer dentro de la política de seguridad y salud en el trabajo, compromisos por parte de la Administración y las/los servidoras/es públicas/os de la entidad, dirigidos a promover un ambiente de convivencia laboral adecuado.	31 de agosto de 2018 en adelante.	Subsecretaría de Gestión Corporativa – Gestión del Talento Humano.

Acta No 11. Página 15

Daisy Duarte de SINTRADISTRITALES explica que de acuerdo con la Ley 1010 de 2006 en el Artículo 9°, se deben implementar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, y le da lectura al mismo así: *“Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. 1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo”*. Por esto, propone que se debe expedir una regulación frente al tema de acoso laboral en la entidad.

Respecto de lo anterior, la doctora Lilian Hurtado explica que, en la Secretaría Distrital de la Mujer, existe un reglamento el cual está publicado en la intranet de manera muy general, que corresponde a la Resolución 0120 de 2017.

Gloria Elena Gonzales de SINTRAMUNICIPALES expone la Resolución 0216 de 1° de junio de 2016 en donde informa como va a estar conformado el Comité de Convivencia, las servidoras que se postularon, cuantos votos en el que fue un total de 80 votos, que servidoras de la entidad que quedaron como principales y suplentes. Así mismo, la designación y funciones de la presidenta y de la secretaria de dicho comité.

La administración se compromete a realizar la revisión y ajuste del procedimiento de la presentación y trámite de quejas ante el Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con las disposiciones vigentes.

ACUERDO:

Punto de negociación	Instrumentos y mecanismos	Tiempo de Implementación	Responsables
<i>5.3 La Administración dará cumplimiento a la ley y adelantará las acciones necesarias para la conformación y adecuado funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, así mismo publicará en la página web de la Entidad</i>	Realizar divulgación de la operación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, por los diferentes medios de comunicación de los que dispone la Secretaría Distrital de la Mujer. Revisar y ajustar el	31 de Julio de 2018 en adelante.	Subsecretaría de Gestión Corporativa Dirección del Talento Humano.

Acta No 11. Página 16

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

<i>el reglamento del mismo.</i>	procedimiento de la presentación y trámite de quejas ante el Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con las disposiciones vigentes.		
---------------------------------	--	--	--

Se da continuidad con el punto 1 del capítulo 7 del pliego:

CAPÍTULO 7

- 1. Implementar jornadas laborales flexibles para trabajadoras y trabajadores tanto del Nivel Central como de las Casas de Igualdad de Oportunidades con responsabilidades familiares y mujeres con hijos menores, que permita garantizar el reconocimiento de la doble o triple jornada laboral y la economía del cuidado.*

Diana Caicedo de SINTRAMUNICIPALES, expresa que si bien se reconoce la jornada laboral dentro de los máximos pactados por la ley establecidos, este punto se tramita con el fin de solicitar a la administración respetuosamente, que haya una flexibilización para quienes tienen hijas e hijos, y se permita reconocer como una acción afirmativa, ampliar el beneficio a las servidoras y servidores de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.

Jeymi Beltrán de SINTRAMUNICIPALES, manifiesta como ejemplo que, en su caso, puede llegar a las 7:00 a.m. para salir a las cuatro y media de la tarde, siendo este un horario que a las mujeres les sirve.

En la Casa de Igualdad en la que ella se encuentra, generalmente la última hora en que se agenda la atención a una mujer es a las 4:00 p.m. y mientras transcurre el tiempo de atención a la mujer, terminan siendo las 6:00 p.m. y se han presentado casos en donde las mujeres solicitan que las atiendan antes de las 8:00 a.m.

Deysy Beltrán de SINTRAMUNICIPALES explica que, en el periodo de junio de 2015 a diciembre 31 del mismo año, el horario que se estableció de atención a las mujeres era 7:00 a.m. a 4:30 p.m. De igual manera, propone que teniendo en cuenta el actual horario continuo de 8:00 a.m. a 6:00 p.m. se pueda revisar una estrategia para que la guarda pueda contar con su hora de almuerzo.

Acta No 11. Página 17

En este punto se expone por la doctora Lilian Hurtado que desde el Consejo Consultivo se ha solicitado la viabilidad de tener horarios de atención más extendidos, sin embargo que para efectos de establecer si llegare a ser procedente la modificación del horario de atención en las Casas de Igualdad de Oportunidades, es indispensable realizar un diagnóstico en el cual se pondere entre otras, la atención de las mujeres y las jornadas de oferta de servicio, en los horarios de extensión, con el fin de revisar la viabilidad de la modificación de la jornada laboral y la flexibilización del horario en las Casas, si ello llegare a ser procedente.

De otra parte, desde la organización sindical SINTRAMUNICIPALES se expresa la necesidad de revisar lo relacionado con la hora de almuerzo de las y los guardas de seguridad, ya que no cuentan con ello y mientras almuerzan, tienen que estar atendiendo a las personas que ingresan y salen de las Casas de Igualdad de Oportunidades. Frente a este aspecto, la doctora Luz Ángela Ramírez considera difícil encontrar una alternativa por las dinámicas de las Casas de Igualdad y la atención en cuanto a jornada continua; sin embargo, se compromete a revisar que alternativa se puede generar para qué las y los guardas puedan contar con su tiempo de almuerzo.

ACUERDO:

Punto de negociación	Instrumentos y mecanismos	Tiempo de implementación	Responsables
1. <i>Implementar jornadas laborales flexibles para trabajadoras y trabajadores tanto del Nivel Central como de las Casas de Igualdad de Oportunidades con responsabilidades familiares y mujeres con hijos menores, que permita garantizar el reconocimiento de la doble o triple jornada laboral y la economía del cuidado.</i>	La administración realizará un diagnóstico ponderando entre otros aspectos, la atención de las mujeres y la jornada de oferta de servicio, en las horas de atención, que permita revisar la viabilidad de la modificación de la jornada laboral y la flexibilización del horario en las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.	31 de diciembre de 2018.	Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades – Dirección de Territorialización de Derechos y Participación. Subsecretaría de Gestión Corporativa – Gestión del Talento Humano.

Acta No 11. Página 18

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

Desde SINTRADISTRITALES se solicita tramitar el punto 3.6., enunciado a continuación:

3.6 La administración enviará una circular o acto administrativo si diere lugar a ello informando a los servidores y servidoras que se encuentran en los territorios el respeto la jornada laboral de 44 horas semanales.

En relación con este punto, se expone por parte de Lilian Hurtado, que se va a expedir una circular relacionada con el cumplimiento de la jornada laboral, que en la entidad corresponde a 42.5 horas semanales.

ACUERDO:

Punto de negociación	Instrumentos y mecanismos	Tiempo de implementación	Responsables
3.6 <i>La administración enviará una circular o acto administrativo si diere lugar a ello informando a los servidores y servidoras que se encuentran en los territorios el respeto la jornada laboral de 44 horas semanales.</i>	Expedir una circular recordando a las servidoras y servidores de la entidad, sobre el respeto y cumplimiento de la jornada laboral que corresponde a 42.5 horas semanales.	Junio de 2018 en adelante.	Subsecretaría de Gestión Corporativa – Gestión del Talento Humano.

Se solicitó en este punto, incluir la discusión sobre el numeral 3.7 del pliego de SINTRADISTRITALES, que corresponde al siguiente:

3.7. Flexibilización del horario para las personas que tiene algún tipo de discapacidad tanto física como psicosocial.

Al respecto Johanna Barrera de SINTRADISTRITALES expone el Decreto 2011 de 2017 sobre establecer el porcentaje de vinculación laboral de personas en condición de discapacidad en las entidades del sector público; de igual manera, sobre la Ley 1618 de 2013 sobre el cual caracteriza el derecho a la inclusión de personas con discapacidad, y sobre la Ley 1857 de 2017; Es por ello, que se solicita la flexibilización del horario para las personas en condición de discapacidad.

Acta No 11. Página 19

En relación con esto, Lilian Hurtado menciona que, a la fecha en la entidad, solo se cuenta con una persona en condición de discapacidad que ha informado tal circunstancia y allegado el respectivo soporte a su historia de vida laboral y que teniendo en cuenta que se encuentra vinculada dicha persona en la Planta de empleos de carácter temporal, para este punto, aplica acuerdo anterior.

Desde las organizaciones sindicales, se propone que el permiso sindical vaya hasta el 10 de mayo, a lo que la administración explica que se quiere terminar el proceso de negociación lo más pronto posible para que la Doctora Lilian Hurtado desde Talento Humano pueda dedicarse a lo relacionado con la prórroga de la planta temporal.

Por tanto, se proponen las siguientes fechas para la realización de las próximas reuniones:

- Jueves 26 de abril: de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
- Lunes 30 de abril: de 2:00 p.m. a 5:00 p.m.
- Miércoles 2 de mayo: de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
- Jueves 3 de mayo: de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
- En las fechas del 7 al 10 de mayo se propone realizar la consolidación de los documentos.

La Administración frente a la propuesta anterior confirmará las fechas y horarios de las reuniones de negociación con el fin de agotar los puntos pendientes del pliego.

Siendo las 5:00 p.m. se da por terminada la reunión

FIRMAN:

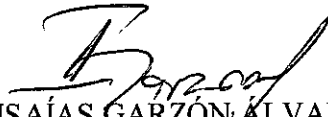
Comisión negociadora por SINTRADISTRITALES

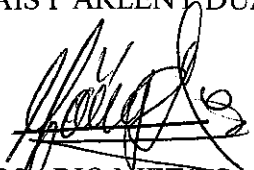

JOHANNA BARRERA BERNAL


ISABEL PINEDA ACERO

Acta No 11. Página 20

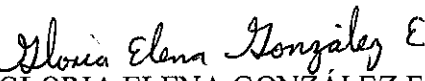

DAISY ARLENY DUARTE


ISAÍAS GARZÓN ALVAREZ


ROSARIO NIETO SALCEDO

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES

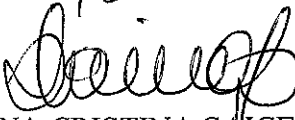

JEYMI JAZMIN BELTRÁN CORREDOR


GLORIA ELENA GONZÁLEZ E.


LUZ IRAYDA ROJAS ZAMBRANO


JENNY PAOLA ROMERO C.


DEYSY JANETH BELTRÁN MORENO


DIANA CRISTINA CAICEDO N.

Comisión negociadora por LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER

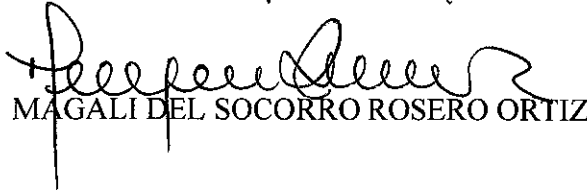

OLGA LILIANA PINEDA BUTRAGO



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER


LILIAN ALEXANDRA HURTADO BUITRAGO


LUZ ANGELA RAMÍREZ SALGADO


MAGALI DEL SOCORRO ROSERO ORTIZ

Acta No 11. Página 22

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

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

 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:	<i>Negociación Pliego de Solicitudes Sindicales</i>
FECHA:	<i>24 abril 2018</i>	LUGAR:	<i>4 Salón SDM</i>
HORARIO:	<i>8 a.m a 5 p.m.</i>	ÁREA SD Mujer A CARGO:	<i>EDM ENBATIVA</i>

DOCUMENTO DE IDENTIDAD	CC	NÚMERO	NOMBRES Y APELLIDOS	SEXO			INSTITUCIÓN/ ENTIDAD/ ÁREA / OTRO	CARGO	TELÉFONO DE CONTACTO	EMAIL	FIRMA
				MUJER	HOMBRE	INTERSEX					
X		36288824	Jesmi Joann Beltrán Corredor	X			SDMujer sustanciales	Negociadora	3133732264	jeanbregnaica@gmail.com	<i>Jesmi Joann Beltrán Corredor</i>
✓		51923772	Deysi Janneth Beltrán Moreno	✓			Sintra Municipal	Asesora	3125963243	dejaibemoreno@hotmail.com	<i>Deysi Janneth Beltrán Moreno</i>
✓		52231903	Diana Cristina Caicedo Varango	✓			Sintra municipal	Asesora	3112332256	diaboc.caicedo@hotmail.com	<i>Diana Cristina Caicedo Varango</i>
X		53653823	Samy Pádra Gómez	X			Sintra municipales	Negociadora	3002322777	jgomez@sdmujer.gov.co	<i>Samy Pádra Gómez</i>
X		52321414	Isabel Pádua A	X			Sintra municipales	Negociadora	3153324471	ipineda@sdmujer.gov.co	<i>Isabel Pádua A</i>
X		52031168	Liliana A. Morado	X			SDMujer / DTH	Directora	601 1039	lilmorad@sdmujer.gov.co	<i>Liliana A. Morado</i>
✓		52346766	Olga Liliana Trinedo	✓			SDMujer	Sub. Corporativa	Ext 1005	opineda@sdmujer.gov.co	<i>Olga Liliana Trinedo</i>
✓		52038949	Luz Angélica Riquelme	✓			DAF SDMujer	Directora	316 9001 ext. 1333	lramirez@sdmujer.gov.co	<i>Luz Angélica Riquelme</i>
X		31452024	Gloria Elena González	X			Sintra municipal	Negociadora	316 9001	ggonzalez@sdmujer.gov.co	<i>Gloria Elena González</i>
X		5220224	Luz Nayda Rojas	X			Sintra municipal	Negociadora	316 9001	lnayda@sdmujer.gov.co	<i>Luz Nayda Rojas</i>

