

ACTA No. 8

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 16 de 2018

Hora de inicio: 2:00 pm

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	NO
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	SI

Acta No 8. Página 1

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

NOMBRE	CÉDULA	CALIDAD EN LA QUE ASISTE	ASISTE SI/NO
Lizeth Carolina Ovalle Rodríguez	1018432747	Negociadora	SI
Isabel Pineda Acero	52321424	Negociadora	SI
Daisy Arleny Duarte	39744872	Negociadora	NO
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	NO
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	SI

ORDEN DEL DIA

1. LECTURAS Y APROBACIÓN ACTAS ANTERIORES:

Se deja constancia que queda suscrita el acta No. 6 y se da lectura al acta No. 7 quedando pendiente de aprobación para la siguiente reunión ya que se requieren incluir algunas claridades realizadas durante la lectura del documento.

La doctora Lillian se compromete a leer el acta No. 4 para la reunión del 17 de abril de 2018, la cual está pendiente por algunos ajustes al documento.

Acta No 8. 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



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

2. NEGOCIACIÓN PUNTOS DEL PLIEGO:

La organización sindical SINTRAMUNICIPALES solicita retomar el punto 7 del capítulo 4.

CAPITULO 4

7. Para servidores y servidoras públicos que utilizan la bicicleta y el transporte público como medidas de transporte para llegar al lugar de trabajo, tendrán como incentivo, la compensación del tiempo para los recesos de semana santa y fin de año; gestionando incentivos adicionales como la disminución del cobro del parqueadero.

Deysy Beltrán de SINTRAMUNICIPALES, retoma lo expuesto en la reunión anterior, explicando que de acuerdo a la norma, se tiene que las servidoras y servidores que utilicen la bicicleta por 30 días hábiles, tienen derecho a medio día de descanso, y al completarse 60 días consecutivos tendrían derecho a un día, y que la doctora Lilian había manifestado a título de ejemplo que si lo que se quería era algo así que por 60 días se agregaría medio día más.

La doctora Lilian Hurtado explica que, ante si ese ejemplo que se había utilizado no era posible plantearlo como propuesta, y destaca que, en esta vigencia con ocasión del período electoral, las servidoras y servidores cuentan con medio día por el ejercicio de voto, y de un día cuando ejercer como jurados de votación, y que esta circunstancia en este período se presenta en tres ocasiones. A lo anterior, Gloria Elena González de SINTRAMUNICIPALES, propone que se considere para el año 2019 año en el cual ya no contamos con proceso de elecciones. De igual manera, Luz Irayda Rojas explica que teniendo en cuenta que la vigencia de hacer uso del medio día por votar solo tiene validez por un mes, así sea primera o segunda vuelta electoral ello iría hasta septiembre por tarde y no aplicaría para el receso de final de año.

Desde la Administración se detalla en relación con este punto lo siguiente: Al cumplir los primeros 30 días se tiene derecho a medio día de compensatorio. Al cumplir los segundos 30 días se tiene derecho a otro medio día de compensatorio. Al cumplir los 90 días, se tiene derecho a otro medio día de compensatorio. Como propuesta se plantea que una vez se cumplan 90 días hábiles del uso de la bicicleta, se tenga derecho a un medio día más; es decir que a los 90 días no se tendrá solo un medio día, sino dos medios días, o un día de compensatorio.

Acta No 8. Página 3

Se hace la claridad igualmente que estos días no son acumulables, y que según la ley 1811 de 2016, Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Luz Irayda Rojas de SINTRAMUNICIPALES, propone que esos tiempos se tengan en cuenta como tiempo compensado de las horas que corresponda para el disfrute del permiso compensado para la semana de receso en semana santa o en fin de año.

Acuerdo:

Punto de negociación	Instrumentos y mecanismos	Tiempo de implementación	Responsables
7. <i>Para servidores y servidoras públicas que utilicen la bicicleta y el transporte público como medio de transporte para llegar al lugar de trabajo, tendrán como incentivo, la compensación del tiempo para los recesos en semana santa y fin de año; gestionando incentivos adicionales como la disminución del cobro del parqueadero.</i>	Para las servidoras y servidores de la entidad, que hayan hecho uso de la bicicleta por 90 días hábiles, se tendrá derecho a 4 horas compensadas de los días de receso en semana santa o diciembre, respetando las medias jornadas de 30 días que establece la ley y el cumplimiento de los parámetros del reglamento que para tales efectos se establezca.	31 de diciembre de 2018 adelante.	Subsecretaría de Gestión Corporativa – Gestión del Talento Humano.

Acta No 8. Página 4

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

CAPITULO 4

8. *La administración se compromete a suscribir un convenio de plan empresarial en salud complementaria o medicina prepagada para que servidores y servidoras públicas puedan ampliar la cobertura familiar y obtener mejores beneficios económicos.*

Desde SINTRAMUNICIPALES, Luz Irayda Rojas explica que ha averiguado con algunas personas de distintas entidades que prestan el servicio de medicina prepagada, como es el caso de Famisanar, que se pueden suscribir convenios con la administración, con el ánimo de que se pueda mirar algún tipo de descuento, manifiesta que en el caso actual, como las servidoras y servidores de la entidad están vinculadas y vinculados a la caja de compensación COLSUBSIDIO, para las personas que estén interesadas en vincularse a Famisanar pueden tener un 10 % de descuento y también se tramitó la inquietud a COMPENSAR, pero se está a la espera respuesta.

La doctora Lilian Hurtado en relación con lo expuesto, manifiesta que en las ocasiones en donde se ha generado el espacio para que COLSUBSIDIO esté en la entidad ofreciendo los servicios a las servidoras y servidores, la experiencia no ha sido positiva en tanto se han expresado de manera inadecuada y displicente, sin embargo atendiendo la propuesta, se manifiesta que no existe inconveniente en generar nuevamente un espacio para que la Caja de Compensación pueda ofrecer sus servicios y dentro de estos, los convenios o beneficios que tengan al respecto de salud complementaria o medicina prepagada para que las personas interesadas puedan recibir dicho beneficio, por tanto no se requiere que la Secretaría Distrital de la Mujer haga convenios adicionales.

De igual manera, la doctora Lilian Hurtado considera importante aclarar que las entidades de salud quienes operan con pólizas de carácter colectivo lo pueden hacer con empresas privadas, más no con las empresas públicas, porque la entidad es la que suscribe el contrato con los beneficios a nombre de los terceros.

La administración considera viable dar continuidad a la realización de feria de servicios relacionados con temas de salud, con el fin de que las servidoras y servidores puedan tener acceso a la información y a los beneficios en el tema de salud complementaria o medicina prepagada que se ofrezcan.

Acuerdo:

Acta No 8. Página 5

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.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

Punto de negociación	Instrumentos y mecanismos	Tiempo de implementación	Responsables
8. <i>La administración se compromete a suscribir un convenio de plan empresarial en salud complementaria o medicina prepagada para que servidores y servidoras públicas puedan ampliar la cobertura familiar y obtener mejores beneficios económicos.</i>	La administración dará continuidad a la realización de feria de servicios con el fin de que las servidoras y servidores puedan tener acceso a la información general y sobre los beneficios en el tema de salud complementaria o medicina prepagada.	Septiembre 2018 en adelante.	Subsecretaría de Gestión Corporativa – Gestión del Talento Humano.

CAPITULO 4

9. *Promover acciones para el uso de la Sala de Bienestar existente en la Secretaría Distrital de la Mujer y dotar la misma de elementos que contribuyan a garantizar la finalidad para la cual fue creada.*

Desde SINTRAMUNICIPALES, Luz Irayda Rojas propone generar estrategias para que las servidoras y los servidores de la entidad reconozcan el espacio de la sala de bienestar y se pueda hacer uso de la misma. Y plantea que en el caso que no existieren recursos para dotarla, se pueden hacer donaciones por parte de las personas de la organización sindical con elementos tales como juegos de mesa, hamaca, libros, mándalas para colorear, entre otros.

Desde la administración la doctora Lilian Hurtado comenta que con las experiencias adquiridas se presentaron situaciones no muy gratas en la sede anterior, en donde se encontró a servidoras y servidores tomando una siesta en la sala de lactancia. Con la nueva sede se insistió bastante en una sala de bienestar en donde se pretende contar con una silla para recuperación, pero no se considera un sofá para evitar la situación presentada en la sede anterior.

Acta No 8. Página 6

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.

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

Así mismo, se ha pensado en dotar la sala de bienestar con bandas elásticas, bandas de frío y calor que apunten a la realización dinámica de pausas activas.

Desde la organización sindical SINTRAMUNICIPALES, se propone realizar un mural entre las servidoras y los servidores a fin de generar sentido de pertenencia de ese espacio, ante lo cual la doctora Luz Angela Ramírez plantea que no sería directamente en la pared, sino en elementos que se puedan colocar, con las restricciones que se tienen con el drywall.

Desde la Administración la doctora Lilian Hurtado destaca la propuesta del aprovechar el espacio y considera viable el tema de los libros y juegos de mesa, es claro para la entidad la necesidad de la adecuada utilización del espacio y que no sea utilizado para otros fines como para bodega.

La doctora Olga Liliana Pineda, realiza la reflexión de darle un adecuado uso a la sala de bienestar, y que lo que se pretende no es que las personas puedan traer lo que quieran sea en buen o mal estado, sino que se parta de la base de una dotación mínima de uso de funcionamiento que corresponde adelantar a la administración y luego si se podría estar revisando algunas condiciones para que se planteen propuestas dirigidas a complementar dicha dotación. Es decir, primero se gestionará la dotación de la Sala por parte de la administración y luego sí se podrían estar recibiendo donaciones.

Luz Irayda Rojas de SINTRAMUNICIPALES, propone una jornada en que la administración y las organizaciones sindicales inviten a las y los servidores para que reconozcan y que se apropien de dicho espacio.

Jeimy Beltrán de SINTRAMUNICIPALES manifiesta que teniendo en cuenta que las y los profesionales que se encuentran en las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres *no pueden utilizar la sala de bienestar porque están en los territorios, propone que puedan participar en actividades realizadas a las mujeres (tales como yoga, mándalas) como parte del autocuidado.*

Merlys Hernández de SINTRADISTRITALES propone que de los 15 minutos de los que se tiene para las pausas activas se permita acumular semanalmente a fin de completar una hora semanal, tiempo para que las y los profesionales puedan participar en la actividad que más sea de su interés como parte de actividades de autocuidado.

Desde la administración se revisará la propuesta con la directora de territorialización y en la siguiente reunión se dará una respuesta.

Acta No 8. Página 7

Acuerdo:

Punto de negociación	Instrumentos y mecanismos	Tiempo	Responsables
9. <i>Promover acciones para el uso de la Sala de Bienestar existente en la Secretaría Distrital de la Mujer y dotar la misma de elementos que contribuyan a garantizar la finalidad para la cual fue creada.</i>	Una vez se culmine con el tema de adquisición de elementos para dotar la sala de bienestar de la entidad, se podrá complementar dicha dotación con elementos donados por las organizaciones sindicales. Se realizará una jornada entre las organizaciones sindicales y la administración para que reconozcan el espacio de la sala de bienestar las servidoras y servidores de la entidad. La administración establecerá un manual de uso de la sala de bienestar.	30 de septiembre de 2018 en adelante.	Subsecretaría de Gestión Corporativa — Gestión del Talento Humano.

Isaías Garzón de SINTRAMUNICIPALES solicita tramitar el punto relacionado con el numeral 5.5 del pliego de SINTRADISTRITALES que corresponde al siguiente:

5.5 La Administración velará por el bienestar y salud de los trabajadores/as, garantizando la hora de almuerzo y las pausas activas que todo trabajador/a debe tener en la jornada laboral.

Manifiesta Isaías Garzón que, en las Casas de Igualdad, la hora del almuerzo no se está respetando, y por ello se propone una circular o estrategia para que se respete la hora de almuerzo de las servidoras y los servidores de la entidad al igual que se garantice el espacio

Acta No 8. 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

(lugar) para ello. En cuanto a las pausas activas se puede complementar el espacio de bienestar en la sede central, con la participación a las actividades que se desarrolla en las Casas de Igualdad, por quienes allí laboran.

La doctora Lilian Hurtado, manifiesta en este punto que el espacio de la hora de almuerzo, no es solo un derecho sino también un deber; en cuanto a la sede principal no es permitido comer dentro de las oficinas ya que se cuenta con un espacio destinado para ello, y que es sano que para el consumo de los alimentos se separe físicamente de los espacios directos en los que se realiza permanentemente la labor. En cuanto a las dificultades que se han presentado para almorzar por el tema de lluvia, la doctora Luz Ángela Ramírez, informa que ya se acordó con la administración que durante el año 2018 van a poner el techo en la terraza del piso 18.

Carolina Ovalle de SINTRADISTRITALES, propone que para las pausas activas se pueda tener la aplicación que maneja la ARL Positiva en los computadores a fin de que las servidoras y servidores lo puedan utilizar. Frente a ello la administración manifiesta que dicha aplicación se tuvo en los computadores de la entidad pero que el programa generaba dificultades en algunos de los equipos y que por ello la decisión fue retirarlo. Manifiesta igualmente que, pese a lo anterior, se revisarán alternativas tecnológicas para ver si es posible retomar dicha estrategia.

Acuerdo:

Punto de negociación	Instrumentos y mecanismos	Tiempo	Responsables
<i>5.5 La Administración velará por el bienestar y salud de los trabajadores/as, garantizando la hora de almuerzo y las pausas activas que todo trabajador/a debe tener en la jornada laboral.</i>	Expedir una circular en la que se recuerde el disfrute de la hora de almuerzo.	31 de Julio 2018	Subsecretaría de Gestión Corporativa – Gestión del Talento Humano.

Se da continuidad con el punto 10 del capítulo 4 del pliego de SINTRAMUNICIPALES

10. Otorgar tres (3) días remunerados, cuando el servidor o la servidora contraiga matrimonio.

Acta No 8. Página 9

Jenny Romero de sintramunicipales expone que existe el proyecto de ley 136 de 2017 en el que se busca el fomento de la vida familiar, y contempla esos incentivos no solo para quienes contraigan matrimonio sino para quienes decidan iniciar una unión marital de hecho, en donde puedan tener permiso de ocho días remunerados, es por ello que se proponen tres días de permiso remunerado para las servidoras y servidores que contraigan matrimonio.

La doctora Lilian Hurtado explica que en el decreto 648 de 2017 se establece que las servidoras y servidores públicos tienen derecho a tres días de permiso remunerados cuando hay justa causa de parte de la administración, y que cuando se presentan situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, la persona comunica la situación a la entidad, pero dentro de los tres días siguientes debe allegar el soporte para justificar su ausencia.

En la entidad se han autorizado permiso por la causa de contraer matrimonio, por ello la administración considera que se pueden seguir otorgando dichos permisos haciendo en este caso la precisión de que se entenderá el matrimonio es una justa causa, para el acceso al permiso remunerado por el término de tres (3) días.

Acuerdo:

Punto de negociación	Instrumentos y mecanismos	Tiempo	Responsables
<i>10. Otorgar tres (3) días remunerados, cuando el servidor o la servidora contraiga matrimonio.</i>	Para efectos de aplicabilidad de conceder tres (3) días de permiso remunerado en virtud de lo previsto en el Decreto 648 de 2017, caso en el cual el matrimonio se entenderá como justa causa.	Julio 2018	Subsecretaría de Gestión Corporativa – Gestión del Talento Humano.

Las organizaciones sindicales solicitan un receso de 10 minutos...

Una vez tomado el receso, desde las organizaciones sindicales se proponen que se adicionen las siguientes fechas de negociación, toda vez que faltan varios temas del pliego, así:

Acta No 8. Página 10

- Martes 17 de abril: 8:00 a.m. a 12:00 m
- Jueves 19 de abril: 8:00 a.m. a 12:00 m
- Martes 24 de abril: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
- Jueves 26 de abril: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

Respecto de las fechas propuestas la administración acepta realizar las reuniones de negociación y manifiesta que el día 24 se coordinará lo relacionado con el respectivo permiso sindical para las fechas que se considere.

Con relación a los documentos solicitados, Gloria Elena González de SINTRAMUNICIPALES pregunta si está la contestación con la información solicitada por la organización sindical. Al respecto la doctora Lilian Hurtado manifiesta que dejó el oficio firmado en donde se entrega parte de la información solicitada.

Con el fin de adelantar los puntos de la negociación pendientes, de la mejor manera y en aras del Tiempo, Gloria Elena González explica que desde SINTRAMUNICIPALES se ha realizado un cuadro en donde recopilna los puntos relacionados en los capítulos 5, 6 y el punto 8 del capítulo 7, con el fin de agilizar el proceso de negociación entendiendo los puntos que faltan tramitar. Dicho cuadro es relacionado a continuación:

Cap. 5 GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Cap. 6 INFRAESTRUCTURA y AMBIENTE LABORAL	7. PETICIONES GENERALES
1. Revisar las condiciones físicas, ambientales y tecnológicas de 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) para prestar los servicios, en el primer semestre de 2018, realizar y socializar los hallazgos de la revisión de puestos de trabajo, a fin de garantizar condiciones dignas de trabajo y de accesibilidad para personas con discapacidad. (Nota: Va relacionado con	2. Reorganizar en lógicas de igualdad y equidad la distribución física de Sede Central de la Secretaría Distrital de la Mujer, evitando situaciones discriminatorias y segregación en los equipos de trabajo, la movilidad y el ambiente laboral. 3. Revisar, adecuar e implementar acciones que permitan mitigar las condiciones de frío, luz, ruido en los puestos de trabajo y en la zona de alimentación de las diferentes Sedes donde se desarrollan las actividades misionales, las cuales garanticen condiciones de dignidad y productividad.	8. Garantizar equipos técnicos (computador e impresora), así como la conectividad a internet en las diferentes Sedes de la Secretaría Distrital de la Mujer donde se desarrollan las actividades misionales, acceso a red para los dispositivos electrónicos de trabajadoras y trabajadores y contratistas, que facilite el cumplimiento de las actividades propias de la Entidad.

Acta No 8. Página 11

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

Cap. 5 GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2. Socializar en el primer semestre de 2018, los peligros, riesgos laborales, psicosociales y de seguridad, identificados en la sede central, los territorios y en el entorno de las sedes, donde se desarrollan las actividades misionales, así como y las medidas de mejora implementadas por la Entidad. (Nota: Va relacionado con punto 1)

3. Socializar los resultados de la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, y formular las medidas de mejora, con la participación activa de las y los integrantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional-COPASO, delegados y delegadas de trabajadores y trabajadoras, contratistas y de la organización sindical.

Cap. 6 INFRAESTRUCTURA y AMBIENTE LABORAL

1. Revisar las condiciones y rutas de circulación y evacuación de las sedes de la SD Mujer, con el fin de garantizar la integridad física y personal de trabajadoras y trabajadores de la entidad.

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Punto de Negociación	Argumentación	Necesidad
Revisar condiciones físicas, ambientales y tecnológicas de las diferentes sedes de la SD Mujer y entidades con las que se tiene convenio (Escuela General de la Nación, Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia) para prestar servicios, en primer semestre de 2018, realizar y socializar los hallazgos de la revisión de puestos de trabajo, a fin de garantizar condiciones dignas de trabajo y de accesibilidad para personas con discapacidad.	Se evidencia en marzo la inspección de riesgos 2017 de diferentes sedes de la SD Mujer. Riesgo alto en: - Sedes - Escuela - Antecedentes - Accidentes laborales Riesgo medio en: - ILUMINACIÓN - RADIACIONES NO IONIZANTES - TEMPERATURA - CONDICIONES DE LA TAREA - CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO - CARGA ESTÁTICA Los anteriores trae consecuencias en la seguridad y salud de las y los personas	Se hace necesario y urgente: - Que la entidad realice identificación de verdaderos riesgos que se encuentran dentro de las edificaciones de cada una de las sedes de la SD Mujer, solo se evidencia en plan de emergencia las cosas esenciales que debe contener (esta para: sismos, incendio, caídas y accidentes mecánicos dados por los labores desarrollados, los ascensores y escaleras) - Que la entidad implemente estrategias que genere una cultura de cuidado en la entidad (pautas activas, información respecto de prevención de desastres, maleta y kit de emergencia) - Que la entidad realice una redistribución de los puestos de trabajo e infraestructura para: - Optimizando distribución de luz natural - Necesidades personales del puesto de trabajo - Tener en cuenta los diagnósticos de la ARL - Mejorar condiciones en cuanto a la temperatura y circulación del aire de la entidad - Mejorar convivencia y clima laboral teniendo en cuenta integración de las áreas corporativa y misional - Adecuación puestos de trabajo acorde a medidas antropométricas de servidoras (es), suministro de elementos de confort de cada una de las personas - Reubicación desde la equidad e igualdad de puestos de trabajo con las condiciones exigidas por la norma - Que la entidad mejore los espacios de almuerzo de las personas servidoras y servidores incluyendo las Casas de Igualdad de Oportunidades (horarios). Ejemplo: Guarda de seguridad - Generar hábitos de deporte y canchales accesibles
Socializar en primer semestre de 2018, los peligros, riesgos laborales, psicosociales y de seguridad, identificados en sede central, los territorios y en el entorno de las sedes, donde se desarrollan actividades misionales, así como y las medidas de mejora implementadas por la Entidad.	- Constancia visual, dolor de cabeza, náusea, entorpecimiento, disminución de la agudeza visual - Fatiga visual, dolor de cabeza, molestias oculares, lagrimeo, enrojecimiento, ardor ocular - Infecciones de transmisión cultural, digestiva o respiratoria - Constancia, irritabilidad, mal humor, dolor de cabeza, quemaduras, desórdenes laborales - Cambios, dolores musculares (codo, hombro, espalda, etc.), adormecimiento en manos, piernas, brazos, opresión de voces - Nefrosis, Gribes, riñones - Lesiones osteomusculares, inadecuada postura de la muñeca, síndrome del túnel del carpo, dolores articulares, tensión crónica del estrés (enfermedad de Quersman)	
Socializar resultados de investigación de incidentes y accidentes de trabajo, y formular las medidas de mejora, con la participación activa de las y los integrantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional-COPASO, delegados y delegadas de trabajadores y trabajadoras, contratistas y de la organización sindical.		

Acta No 8. 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



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

Luz Iraida Rojas de SINTRAMUNICIPALES explica en este punto la argumentación y las necesidades identificadas en la organización sindical, con el fin de que en la siguiente reunión con la administración, se puedan generar estrategias para cubrir dichas necesidades.

Siendo las 6:00 p.m. se da por terminada la reunión

FIRMAN:

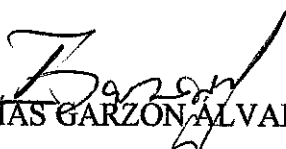
Comisión negociadora por SINTRADISTRITALES

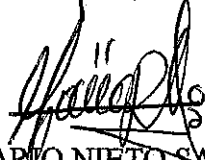

JOHANNA BARRERA BERNAL


MERLYS DEL CARMEN HERRERA H.

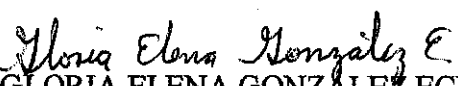

LIZETH CAROLINA OVALLE RODRÍGUEZ


ISABEL PINEDA ACERO


ISAIAS GARZÓN ALVAREZ


ROSARIO NIETO SALCEDO

Comisión negociadora por SINTRAMUNICIPALES


GLORIA ELENA GONZÁLEZ ECHEVERRI

LUZ IRAIDA ROJAS ZAMBRANO

Acta No 8. Página 13

El primer paso es el de la identificación de los actores y de sus intereses. En este caso, los actores principales son los usuarios, los desarrolladores y los patrocinadores. Los usuarios tienen el interés de utilizar el sistema de manera eficiente y efectiva. Los desarrolladores tienen el interés de crear un sistema que sea funcional y que cumpla con los requisitos de los usuarios. Los patrocinadores tienen el interés de asegurar que el sistema sea rentable y que genere un retorno de la inversión.

El segundo paso es el de la definición de los requisitos. En este caso, los requisitos deben ser definidos en términos de funcionalidad, rendimiento, seguridad y usabilidad. Los requisitos deben ser claros, concisos y medibles.

El tercer paso es el de la selección de la tecnología. En este caso, la tecnología debe ser seleccionada en función de los requisitos del sistema y de los recursos disponibles. La tecnología debe ser escalable, flexible y segura.

El cuarto paso es el de la implementación. En este caso, la implementación debe ser realizada de manera ordenada y controlada. La implementación debe ser realizada en etapas y debe ser monitoreada de cerca.

El quinto paso es el de la evaluación. En este caso, la evaluación debe ser realizada en función de los requisitos del sistema y de los objetivos del proyecto. La evaluación debe ser realizada de manera objetiva y transparente.

El sexto paso es el de la mejora continua. En este caso, la mejora continua debe ser realizada de manera constante y sistemática. La mejora continua debe ser realizada en función de los cambios en los requisitos del sistema y de los cambios en el entorno del sistema.

El séptimo paso es el de la documentación. En este caso, la documentación debe ser realizada de manera completa y detallada. La documentación debe ser realizada en función de los requisitos del sistema y de los objetivos del proyecto.

El octavo paso es el de la comunicación. En este caso, la comunicación debe ser realizada de manera efectiva y eficiente. La comunicación debe ser realizada en función de los requisitos del sistema y de los objetivos del proyecto.

El noveno paso es el de la capacitación. En este caso, la capacitación debe ser realizada de manera adecuada y oportuna. La capacitación debe ser realizada en función de los requisitos del sistema y de los objetivos del proyecto.

El décimo paso es el de la evaluación de resultados. En este caso, la evaluación de resultados debe ser realizada de manera completa y detallada. La evaluación de resultados debe ser realizada en función de los requisitos del sistema y de los objetivos del proyecto.

El undécimo paso es el de la conclusión. En este caso, la conclusión debe ser realizada de manera clara y concisa. La conclusión debe ser realizada en función de los requisitos del sistema y de los objetivos del proyecto.

El duodécimo paso es el de la recomendación. En este caso, la recomendación debe ser realizada de manera clara y concisa. La recomendación debe ser realizada en función de los requisitos del sistema y de los objetivos del proyecto.

El treceavo paso es el de la implementación de la recomendación. En este caso, la implementación de la recomendación debe ser realizada de manera clara y concisa. La implementación de la recomendación debe ser realizada en función de los requisitos del sistema y de los objetivos del proyecto.

unico que importe es que sea MIS y sea una version mejor que la anterior.


JEYMI JAZMIN BELTRÁN CORREDOR


DEYSY JANETH BELTRÁN M.


JENNY PAOLA ROMERO CORREDOR

Comisión negociadora por LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER


OLGA LETICIA PINEDA BUITRAGO


LILIAN ALEXANDRA HURTADO BUITRAGO


LUZ ANGELA RAMIREZ SALGADO

Acta No 8. 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: GD-FO-25
	GESTIÓN DOCUMENTAL		Versión: 01
	EVIDENCIA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS		Fecha de Emisión: 02 de marzo de 2017
			Página 3 de 3

REGISTRO ASISTENCIA REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS		OBJETIVO REUNIÓN:	<i>Negociación Pliego de Solicitudes entre D. paralizaciones Sindicales y Salomon Sarmiento</i>
FECHA:	<i>16 abril 2018</i>	LUGAR:	<i>CIDM Informativa</i>
HORARIO:	<i>2 a 6 p.m.</i>	AREA SDMujer A CARGO:	

DOCUMENTO DE IDENTIDAD	CC	NOMBRES Y APELLIDOS	SEXO		INSTITUCION/ ENTIDAD/ AREA / OTRO	CARGO	TELEFONO DE CONTACTO	EMAIL	FIRMA
			MUJER	HOMBRE					
X	361888324	Jesqui J. Beltrán C.	X		SDMujer - sustenibilidad	Negociación	3143214471	combesegmujer@gmail.com	<i>[Firma]</i>
X	194574156	Isaías González A		X	Sintradef Intalar Arcus		3143214471	combesegmujer@gmail.com	<i>[Firma]</i>
X	52021424	Isabel Pineda A	X		SINTRADEF	Negociación	3143214471	combesegmujer@gmail.com	<i>[Firma]</i>
X	51736493	Rosario Nieto Saldaña	X		Sintradef Intalar Arcus		3143214471	combesegmujer@gmail.com	<i>[Firma]</i>
✓	52033945	Luzmila Hernández	X		DAF. S. D. Mujer / BTH.	Directora	3165001 ext. 1033	luzmila@sdmujer.gov.co	<i>[Firma]</i>
✓	52031168	Luzmila Hernández	X		SDMujer	Sub. Corpora.	1039	luzmila@sdmujer.gov.co	<i>[Firma]</i>
✓	52346766	Olga Liliana Pineda	X		SDMujer	Sub. Corpora.	3169001 Ext. 1005	olga@sdmujer.gov.co	<i>[Firma]</i>
✓	10943277	Luzmila González	X		SDMujer / BTH.	Negociación	3143214471	combesegmujer@gmail.com	<i>[Firma]</i>
X	53153823	Jenny Paola Romero	X		SDMujer / BTH.	Negociación	3143214471	combesegmujer@gmail.com	<i>[Firma]</i>
X	5228024	Luzmila Nieto Saldaña	X		SDMujer / BTH.	Negociación	3143214471	combesegmujer@gmail.com	<i>[Firma]</i>

