ACTA DE ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2022 ENTRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES: ASOGOBIERNO, ASONAL JUDICIAL S.I., SINDISTRIALES, SINTRAMUNICIPALES, SUNET Y LA SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO

En la ciudad de Bogotá a los treinta y un (31) días del mes de mayo de 2022, siendo las 11:30 a.m., en la Sala de Juntas del Despacho de la Secretaría Distrital de Gobierno, las Organizaciones Sindicales ASOGOBIERNO, ASONAL JUDICIAL S.I., SINDISTRITALES, SINTRAMUNICIPALES, SUNET y el SECRETARIO DISTRITAL DE GOBIERNO, Doctor Felipe Jiménez Ángel, suscriben la presente acta de negociación colectiva 2022:

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES

El presente Acuerdo se fundamenta en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Constitución Política Colombiana, en sus artículos 1, 2, 23, 38, 39, 53, 55, 56 y 58, los Convenios Internacionales de la OIT 151 de 1978 y 145 de 1981, relativos a las relaciones de trabajo y al fomento de la negociación colectiva en la Administración Pública, incorporados en la Legislación Nacional mediante las Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999, el Decreto 160 de 2014, el Decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes.

PUNTOS DEL PLIEGO ACORDADOS

A continuación, se transcriben los acuerdos a los que llegó la Mesa de Negociación Sindical respecto de las solicitudes contenidas en el Pliego Integrado presentado por las Organizaciones Sindicales ASOGOBIERNO, ASONAL JUDICIAL S.I., SINDISTRITALES, SINTRAMUNICIPALES, SUNET:

1. La SDG se compromete a culminar y consolidar durante la vigencia 2022, el estudio técnico de cargas laborales para modificar la estructura organizacional de las Alcaldías Locales y dar cumplimiento a la Ley 2116 de 2021, en lo referente a los Gabinetes Locales, y la Subdirección de Asuntos Étnicos y permitir la participación de las organizaciones firmantes del presente acuerdo, quienes realizarán sus aportes frente a las necesidades de talento humano que serán el insumo para la ampliación progresiva de la planta de personal, para el cumplimiento efectivo de su misionalidad, de acuerdo con las viabilidades presupuestales y técnicas a que haya lugar. Para el efecto, la SDG se compromete a realizar la gestión pertinente ante la Secretaría Distrital de Hacienda, para la consecución del recurso necesario para adelantar el compromiso suscrito en este punto en la siguiente vigencia fiscal.

Igualmente, gestionará dentro de la misma anualidad, un proceso de formación a través de una alianza estratégica con entidades públicas e instituciones educativas, que permitan la formación técnica de funcionarios de la entidad y de los afiliados a las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo que laboren en la entidad, para la definición y actualización de las cargas laborales.

2. La SDG se compromete en un término de seis meses, a partir de la firma del presente Acuerdo, a unificar, adecuar a las dinámicas de la Entidad y actualizar de conformidad con la normatividad vigente y lineamientos impartidos por el DASCD (Departamento Administrativo Servicio Civil Distrital) y DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública) el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría Distrital de Gobierno, con la participación de las Organizaciones Sindicales firmantes de presente Acuerdo y de los funcionarios de la Entidad.

Lo anterior, se realizará de manera concertada para cada una de las modificaciones del Manual de Funciones y Competencias que se requieran, teniendo en cuenta cada una de las actualizaciones y la Ley de Primer Empleo Profesional que permita a los servidores de los niveles asistencial y técnico de la Entidad acceder por encargo a empleos del nivel profesional, en todas las disciplinas académicas y/o núcleos básicos del conocimiento, adecuando las fichas de los empleos del nivel profesional Código 219 Grados 1, 11 y 12.

3. La SDG se compromete a articular con la Comisión de Personal, dentro del mes siguiente a la firma del presente acuerdo, la emisión de una directriz para los evaluadores y los evaluados relacionada con las competencias y lineamientos referentes al proceso de concertación de compromisos laborales y la evaluación del desempeño laboral, lo cual corresponde al Jefe Inmediato y a los evaluados, sin participación ni intervención de actores ajenos al proceso, como contratistas y/o asesores.

4. La SDG se compromete a continuar realizando, de manera permanente los procesos de encargos, en garantía de derecho preferencial que tienen los servidores de carrera administrativa, de conformidad con el art 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, así como a adelantar los respectivos nombramientos y posesiones, de conformidad con el instructivo.

El citado instructivo se actualizará garantizando la inclusión de las vacantes que se generen en la audiencia, por aceptación de encargos, en el desarrollo de la misma.

5. La SDG se compromete a que un mes después de suscrito el acuerdo, de conformidad con la Circular Externa 100-0015 de 2021 del DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública), instalará al interior de la Secretaría de gobierno de Bogotá la: "Mesa por el empleo público, la actualización/ampliación de las plantas de empleo, la reducción de los contratos de prestación de servicios y garantizar el trabajo digno y decente", de la cual harán parte la organizaciones firmantes del presente acuerdo.

6. La SDG se compromete en las mesas de seguimiento del presente acuerdo de negociación, a socializar con las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo, toda la información relacionada con la aplicación e implementación de la Ley 1960 de 2019, atendiendo el procedimiento establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el efecto.

7. La SDG se compromete dentro de los seis (6) meses siguientes a partir de la firma del presente acuerdo, a convocar a través de los alcaldes locales de cada una de las localidades, a mesas de trabajo, con participación de la DGP, la OAP y dos (2) inspectores de su respectiva localidad, para formular las metas relacionadas con el proceso IVC, de conformidad con el Sistema de Gestión de la SDG "Matiz" en el plan de gestión de cada localidad. Así mismo, las citadas mesas se realizarán en el nivel central en la DGP con participación de un Inspector de cada tipología de inspección y con la DGAEP, con participación de dos (2) profesionales de dicha dependencia.

8. La SDG dará estricto cumplimiento a la Ley 1960 de 2019 y a los lineamientos impartidos por la CNSC y el DASCD sobre la estabilidad laboral reforzada, en los concursos de méritos que se adelanten.

9. La SDG se compromete a revisar en la mesa por el empleo público, a partir de los dos (2) meses siguientes de la firma del presente acuerdo, las necesidades prioritarias de la creación de empleo en la planta de las inspecciones de policía, para gestionar ante la Secretaría Distrital de Hacienda, en las discusiones de presupuesto de cada vigencia, los recursos necesarios. Igualmente, se emitirá la directriz a los Alcaldes Locales para la consecución de practicantes, pasantes y judicantes de las Universidades con las que se tiene convenio, para que brinden apoyo a las Inspecciones de Policía. De otra parte, se revisará la planta global de los cargos existentes de profesionales para modificar la distribución de la planta con aquellos que puedan ser sujetos de ubicación en las Inspecciones de Policía y áreas de Gestión del Desarrollo Local (Planeación y Sistemas).

10. La SDG se compromete a partir de la firma del presente acuerdo y de manera progresiva a hacer la gestión, mediante modificación de la distribución de la planta y/o reubicación

interna, para garantizar que cada Alcaldía Local cuente, por lo menos, con un servidor de planta para la recepción documental de atención en el CDI. Así mismo que en las Inspecciones de Policía que funcionan en las Alcaldías Locales y fuera de éstas se cuente con personal que gestione desde el CDI la correspondencia con destino a las Inspecciones de Policía.

11. La SDG se compromete a realizar una capacitación semestral en primeros auxilios a los funcionarios de las alcaldías locales y del nivel central con el fin de mejorar la atención de las situaciones de emergencias que se puedan presentar y a gestionar con la ARL el suministro de elementos distintivos para los brigadistas.

12. La SDG se compromete dentro del mes siguiente a la firma del presente acuerdo, a dar lineamientos para optimizar la distribución de los puestos fijos y los puestos colaborativos, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones de los servidores de la planta de personal, las necesidades del servicio y las modalidades de trabajo.

13. La SDG se compromete a partir de la firma del presente acuerdo a facilitar las prácticas de los funcionarios recién egresados ubicándolos en las dependencias acordes a su profesión para cumplir con el requisito de práctica, como exigencia para obtener el título profesional.

14. La SDG se compromete dentro del mes siguiente a la firma del presente acuerdo a dar lineamientos a los alcaldes locales, para que los servidores públicos designados, como apoyo a la supervisión, cumplan los criterios de especialidad e idoneidad definidos en la ley y que éstos respondan a su capacidad laboral.

15. La SDG se compromete a partir de la firma del presente acuerdo a publicar y divulgar a directivos y servidores de la entidad la Política Institucional de Desconexión Laboral e implementar la ruta para dar trámite a las quejas por vulneración al derecho a desconexión, con el fin de que se de estricto cumplimiento a la misma.

16. La SDG se compromete dentro del mes siguiente a la firma del presente acuerdo a emitir una directriz, dirigida a los directivos y alcaldes locales, mediante la cual recuerde la importancia de respetar las funciones de los empleos, áreas funcionales establecidas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los servidores de planta asignados a sus dependencias, los cuales no se encuentran subordinados a los contratistas, en tanto las personas vinculadas a través de contratos de prestación de servicios, son apoyo a la gestión ante la insuficiencia de personal de planta; así como respetar los procesos y procedimientos vigentes.

17. La SDG a partir de la firma del presente acuerdo se compromete a realizar reuniones trimestrales con Compensar, con presencia de un representante de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, que tengan como propósito presentar el portafolio de servicios específico para el Distrito que incluye tarifas especiales para los servidores y sus grupos familiares en los planes de Salud y la disponibilidad de la oferta. Este portafolio se divulgará en la intranet y en las Rutas Atrae, en las cuales se cuenta con el acompañamiento de un asesor de Compensar.

18. La SDG se compromete a partir de la firma del presente acuerdo a gestionar recursos para la siguiente vigencia para la adquisición de elementos de trabajo y protección para el ejercicio de las funciones propias de los empleos que lo requieran.

19. La SDG se compromete a partir de la firma del presente acuerdo a desarrollar actividades que propendan por apropiar en los colaboradores los valores establecidos en el Código de Integridad y a implementar una estrategia de cero tolerancias a las conductas establecidas en la Ley 1010 de 2006, sobre acoso laboral y acoso laboral sexual.

20. La SDG se compromete ante una nueva eventualidad de confinamiento total que impida realizar las actividades de bienestar en forma presencial a desarrollarlas desde y hacia los domicilios de los servidores.

21. La SDG dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la firma del presente acuerdo, se compromete a realizar un estudio a través de la Dirección Administrativa, con acompañamiento del corredor de seguros y un representante de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo, para determinar los costos e incremento de las primas al incluir en las pólizas de Responsabilidad Servidores Públicos los cargos de inspectores de Policía y demás empleos, que en el desempeño de sus funciones, se encuentren expuestos a enfrentar procesos administrativos sancionatorios, disciplinarios o penales. El resultado del estudio será socializado a los Fondos de Desarrollo Local, con el fin de que se incluya en el Plan Anual de Adquisiciones de cada vigencia.

22. La SDG se compromete dentro de los dos meses siguientes a la firma del presente acuerdo a gestionar a través del intermediario de seguros que preste sus servicios a la entidad, la viabilidad que se pueda ofrecer por parte de una compañía de seguros una póliza colectiva de vida y servicios funerarios en la entidad, a la cual puedan acceder todos los colaboradores que deseen asumir el valor de la prima.

23. La SDG se compromete a tener en cuenta en la formulación de las necesidades para la vigencia 2023, en lo que corresponde al presupuesto destinado para los Planes Institucionales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, la planta de personal con que cuente la entidad y su núcleo familiar.

24. La SDG se compromete a coordinar a partir de la firma del presente Acuerdo una reunión con Compensar que tenga por propósito presentar el portafolio de servicios específico para el Distrito que incluye tarifas especiales para servidores y sus grupos familiares en el Plan Complementario y no pago de cuotas moderadoras, este portafolio se divulgará en la intranet y en las Rutas Attrae, en las cuales se cuenta con el acompañamiento de un asesor de Compensar.

25. La SDG se compromete a que en un mes después de suscrito el acuerdo, se incorporen el componente de familias diversas en las actividades del plan de bienestar, se promueva la participación de familias diversas, así como actividades dirigidas a familias multiespecies.

26. La SDG se compromete dentro mes siguiente a la suscripción del presente Acuerdo, a diseñar e implementar el Programa Institucional de Inducción y Reinducción, dirigido a los servidores de la entidad. Así mismo, a realizar mesas de trabajo que permitan consolidar los insumos para formular los contenidos del Plan Canguro, Plan Padrino y entrenamiento de puesto de trabajo.

27. La SDG se compromete a que, dentro de los dos meses siguientes a la firma del presente acuerdo, se incluya en el cronograma de adecuaciones la ejecución antes de que termine el período de gobierno de esta administración distrital, de un espacio físico adecuado en la dirección de derechos humanos para brindar atención y acompañamiento psicosocial y jurídico a usuarios, según el manual de diseño de espacios establecido por la Entidad, desde las siguientes cinco (5) rutas de atención: 1. Ruta Distrital de Atención y Protección de Defensores y Defensoras de Derechos Humanos. 2. Ruta Distrital de Atención a Víctimas de Violencia en razón a su orientación sexual e identidad de género.3. Ruta de Atención Intersectorial para víctimas de trata de personas. 4. Ruta de atención de presunto abuso de autoridad cometido por miembros de la fuerza pública. 5. Ruta Distrital de Prevención y Protección para población en proceso de reintegración y reincorporación.

28. La SDG se compromete a partir de la firma del presente acuerdo, a realizar centros de entrenamientos para fortalecer las capacidades, habilidades y estrategias metacognitivas

y facilitar los procesos de autorregulación, liderazgo, resolución de conflictos y construcción de confianza de los servidores de la entidad.

29. La SDG aplicará en la presente vigencia, a través del DASCD, la encuesta de clima y cultura organizacional, cuyos resultados serán socializados con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y demás servidores.

30. La SDG se compromete a partir de la firma del presente acuerdo, a actualizar e implementar el Plan de Salud Mental vigente, realizando las actividades de prevención y las intervenciones necesarias, acorde al resultado de los diagnósticos de Síndrome de Burnout y de Salud Mental aplicados en la vigencia 2020, acogiéndose a los lineamientos que el Ministerio de Salud emita sobre el particular.

31. La SDG se compromete una vez firmado el presente acuerdo, a presentar ante la Comisión de Personal la propuesta de otorgar un estímulo no pecuniario de acuerdo con los años de antigüedad de los servidores en la entidad, con el fin de que se evalúe la viabilidad de la misma para la vigencia 2023.

32. La SDG se compromete a la firma del presente acuerdo, dar apoyo técnico para que, a través de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo, se pueda explorar la posibilidad de creación de un fondo de ahorro mutuo para los servidores de la entidad.

33. La SDG una vez firmado el presente acuerdo, ejecutará en la presente vigencia un contrato para contar con un diagnóstico de la infraestructura necesaria para las inspecciones de policía, el cual se socializará con las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo y el COPASST, y servirá de insumo para iniciar el proceso licitatorio que tenga por objeto ejecutar las intervenciones requeridas en dicho estudio, de acuerdo con el plan anual de adquisiciones de esta vigencia.

34. La SDG dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma del presente acuerdo, se compromete a emitir una directriz para que en los procesos contractuales de transporte del nivel central y de las Alcaldías Locales, se incluyan las necesidades de transporte permanente para las Inspecciones de Policía que adelanten las diligencias en el cumplimiento de las funciones propias de su cargo.

35. La SDG a partir de la firma del presente acuerdo, a través de la DGP, se compromete a gestionar con la RNEC que facilite el acceso a sus bases de datos para la identificación e individualización de las personas vinculadas a procesos de Policía por comportamientos que afecten la convivencia, según lo previsto en el artículo 184 de la Ley 1801 de 2016.

Así mismo, se gestionará la interoperabilidad entre ARCO y RNMC y se consultará con la oficina de telemática, quien administra el RNMC, la existencia, viabilidad y asignación de roles de consulta distintos a los de decisión que actualmente tienen los Inspectores de Policía.

36. La SDG, a partir de la firma del presente acuerdo a través de la DGP se compromete a instalar una mesa, con participación de las organizaciones firmantes y las áreas funcionales competentes para cada proceso, para verificar la asignación de la función de firma de las órdenes emitidas por los inspectores de policía, que correspondan a actuaciones de mero trámite, a los servidores asignados a las inspecciones.

37. La SDG, a partir de la firma del presente acuerdo, se compromete a revisar a través de la Dirección de Gestión Administrativa Especial de Policía, el cumplimiento de lo establecido en el parágrafo 4 del artículo 10 del Acuerdo Distrital 735 de 2019, para que los profesionales que instruyen o sustancien los procesos de segunda instancia cumplan con el perfil definido en la normativa vigente.

38. La SDG se compromete dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del presente acuerdo a mejorar el sistema de asignación y/o reasignaciones de comunicaciones y demás, a excepción del reparto, que se lleve a cabo en el aplicativo ORFEO u otro que se establezca, para que se realice directamente por el Inspector de Policía sin la reasignación previa al Profesional Especializado 222 Grado 24 u otro funcionario. Lo anterior, previa revisión de los procesos y procedimientos vigentes.

39. La SDG se compromete dentro de los dos (2) meses siguientes a partir de la firma del presente acuerdo para que, a través de la Dirección Administrativa, con el acompañamiento de un delegado de las organizaciones sindicales firmantes y del COPASST, realice una evaluación de los espacios de la Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía y la Inspección Permanente, para que se elabore un plan de distribución, según el manual de diseño de espacios de la entidad, que garantice el cumplimiento de los requisitos y estándares mínimos del SGSST de conformidad con lo establecido en la Resolución 312 de 2019 y aquellas que la modifiquen o complementen.

40. La Secretaría Distrital de Gobierno a través de la Dirección de Gestión Policiva o quien haga sus veces, se compromete a la firma del presente acuerdo a consolidar anualmente los proyectos que formulen de manera conjunta los inspectores de policía y los funcionarios de la Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía, con apoyo de la Oficina Asesora de Planeación, para que sean presentados ante la Secretaría

Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia en busca de la asignación de recursos de que trata el inciso 1° del parágrafo del artículo 180 del CNSCC. Así mismo, la SDG se compromete a reiterar ante la SDSCJ la solicitud de informar la manera como se han destinado los recursos recaudados con destino a proyectos pedagógicos y de prevención en materia de seguridad. Adicionalmente, a consultar ante la Secretaría Jurídica Distrital si se adelantó algún trámite de acto administrativo referente a la asignación de los recursos que en esa materia corresponden a la SDG y a estudiar la viabilidad jurídica y administrativa del mismo.

41. La SDG se compromete a partir de la firma del presente acuerdo a seguir brindando a los servidores, con asistencia obligatoria de los directivos, capacitación preferiblemente de tipo presencial en inteligencia emocional, desconexión laboral, salud mental y agotamiento laboral. Igualmente, a dar acompañamiento psicosocial a los servidores que se perfilen a través de los diferentes instrumentos con los que cuenta la entidad, así como aquellos servidores que lo soliciten.

42. La SDG se compromete a partir de la firma del presente acuerdo, a realizar la socialización del cronograma de las capacitaciones, definidas en el plan de capacitación, que abarque los diferentes meses de la presente vigencia fiscal.

43. La SDG se compromete a partir de la firma del presente acuerdo a realizar, mediante alianzas estratégicas con la CNSC (Comisión Nacional del Servicio Civil) y el DASCD (Departamento Administrativo Servicio Civil Distrital), orientación y capacitación sobre el proceso de evaluación de desempeño laboral a evaluados y evaluadores.

44. La SDG se compromete a partir de la firma del presente acuerdo a incluir dentro del plan institucional de capacitación, como mínimo, una temática dirigida a la actualización normativa de los servidores de las Inspecciones de Policía y de la Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía.

45. La SDG dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del presente acuerdo se compromete a través de la Dirección de Gestión Policiva a adelantar las gestiones necesarias para suscribir un convenio que permita la formación en Derecho de Policía, del personal asignado a las Inspecciones de Policía, a las áreas de gestión policiva de las Alcaldías Locales y a la Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía, a través de instituciones de formación que tengan la capacidad de certificar estas competencias. Así mismo, la SDG se compromete a fortalecer la Red de Formadores de la entidad, con participación de los servidores que en ejercicio de sus funciones tengan

relación con temas de derecho policivo, con el fin de generar espacios de intercambio de conocimientos y buenas prácticas, así como de unificación de criterios.

46. La SDG se compromete a partir de la firma del presente acuerdo a exhortar a los Alcaldes Locales para que se de cumplimiento a las recomendaciones establecidas en las matrices de peligro y planes de emergencia, priorizando los controles a los riesgos identificados en los puestos de trabajo, que han sido socializados por parte de la DGTH y el COPASST, en el marco de lo establecido en la Resolución 312 de 2019 y demás normas que la modifiquen y complementen, recomendando para tal fin que en el presupuesto de cada vigencia se asignen recursos para el efecto. Para realizar el seguimiento al presente punto se continuarán llevando a cabo las visitas a las diferentes sedes de la SDG por parte de la administración y el COPASST, según el cronograma de definido por éste.

47. La SDG dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del presente acuerdo, a través de la DTI se compromete a elaborar un diagnóstico, mediante una encuesta de levantamiento de necesidades, con el acompañamiento de un representante de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo, que tenga en cuenta para todos los efectos los conceptos de ergonomía, seguridad y salud en el trabajo, los cuales serán el insumo para la elaboración del plan de continuidad del negocio TIC y de los procesos incluidos o que se incluyan en los Planes Anuales de Adquisiciones del nivel central y de las Alcaldías Locales, para la adquisición de elementos o herramientas tecnológicas en pro de mejorar el desempeño de las funciones de los servidores públicos de la entidad. Así mismo, la SDG se compromete a mejorar el servicio de conectividad a partir del nuevo contrato que se realizará en el mes de septiembre de 2022.

48. La SDG a partir de la firma del presente acuerdo se compromete a generar una campaña para motivar la participación en la Brigada de la entidad, a continuar ejecutando el plan de capacitación, dando prioridad a los contenidos relacionados con la prevención, preparación y respuesta ante emergencias, los cuales serán socializados con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo.

49. La SDG a través de la DGP se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a continuar realizando visitas ordinarias en las veinte (20) alcaldías locales, según el cronograma que se compartirá con las organizaciones firmantes, así como las reuniones extraordinarias, las cuales se concertarán y se llevarán a cabo con la participación de los Inspectores de Policía y Profesionales Especializados 222 Grado 24 del área de Gestión Policiva. Lo anterior, con el fin de socializar y actualizar metas, recopilar información respecto de las necesidades y hacer seguimiento a la gestión.

50. La SDG se compromete a continuar priorizando las reubicaciones laborales de aquellos servidores que soporten condiciones especiales de salud, que sean validadas en el sistema de SGSST y/o en los sistemas de vigilancia epidemiológicos (riesgo psicosocial, cardiovascular y desórdenes musculoesqueléticos).

51. La SDG a partir de la firma del presente acuerdo se compromete, en el marco de la estrategia de trabajo inteligente, a continuar implementando diferentes modalidades de trabajo en la entidad, que sean aplicables a todos los servidores de acuerdo con la naturaleza de las funciones, la necesidad del servicio, así como las condiciones y requisitos establecidos en la normatividad vigente. Dando prioridad a aquellos servidores que por razones de salud, por ser madres o padres cabeza de familia y ser cuidadores, puedan cumplir con sus obligaciones laborales desde sus hogares, sin que se afecte el normal funcionamiento de la administración pública.

VIGENCIA, GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES

1. Los contenidos del presente acuerdo que sean aprobados por las partes intervinientes beneficiarán a todas las funcionarias y funcionarios de la Administración Distrital. En los términos establecidos en la Constitución, la ley, las normas reglamentarias y concordantes.

2. El presente Acuerdo Laboral tendrá una vigencia para su cumplimiento de un (1) año y las condiciones pactadas en este documento sólo podrán ser modificadas por acuerdo entre las partes firmantes. Una vez suscrito el presente acuerdo, la Entidad socializará su contenido y obligatorio cumplimiento, con la participación presencial del Secretario de Gobierno, los representantes de las organizaciones firmantes y los directivos, y virtual de los demás servidores y servidoras de la entidad. Así mismo, divulgará el acuerdo en un lugar visible de la intranet y a través del correo institucional.

3. La SDG se compromete a partir de la firma del presente acuerdo a continuar realizando el seguimiento y cumplimiento de los acuerdos laborales firmados desde el año 2013 a la fecha.

4. La SDG se compromete a partir de la firma del presente acuerdo, a seguir cumpliendo el principio Constitucional de favorabilidad y no regresividad cuando se ha alcanzado un nivel de protección de un determinado derecho, respetar los derechos adquiridos en acuerdos colectivos anteriores y propender por el mejoramiento en el marco del principio de progresividad.

5. La SDG se compromete a partir de la firma del presente acuerdo a continuar garantizando los permisos sindicales de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 344 de 2021, las sentencias con efectos erga omnes de la Corte Constitucional, el bloque de constitucionalidad en materia laboral, el Decreto Nacional 2813 de 29 de diciembre de 2000, el Acuerdo colectivo marco de relaciones laborales en el Distrito Capital firmado por la Alcaldía Mayor de Bogotá y las centrales obreras el 02 de mayo de 2007, el artículo 416 a del Código Sustantivo del Trabajo y la Circular Conjunta 0098 de 2007 expedida por el Ministerio Trabajo y Función Pública.

PUNTOS NO ACORDADOS

A continuación, se transcriben las solicitudes sindicales respecto de las cuales no se llegó a ningún acuerdo y las razones expuestas por la SDG:

2.6. La administración de la SDG se compromete autorizar a partir de la firma del presente acuerdo, la participación de un delegado de SINDISTRITALES en el Comité de Reubicaciones y/o Traslados.

7.8. Conformación y participación en comités de reubicación laboral. A partir de la firma del presente Acuerdo, La Administración Distrital, garantizará a La Asociación Nacional de Trabajadores del Sistema Judicial Colombiano y afines – ASONAL JUDICIAL S.I., organización sindical de primer grado, de Industria las organizaciones firmantes su participación en los Comités de Reubicación laboral, en las entidades distritales donde exista, en especial lo referente a Inspecciones de Policía.

En sesión de fecha cuatro (4) de mayo de 2022, la SDG por medio de sus negociadores puso de presente que estos puntos pretenden modificar un punto negociado en el acuerdo laboral de los años 2013 y 2014, sin estar presentas todas las partes firmantes del citado acuerdo. Se sometió a consideración de las Organizaciones Sindicales ASOGOBIERNO, SUNET Y SINTRAMUNICIPALES la posibilidad de incluir a SINDISTRITALES y ASONAL JUDICIAL S.I. en el Comité de Reubicación Laboral. No obstante, las tres organizaciones votaron en contra. Así mismo, la administración de la SDG dejó constancia que es respetuosa de los acuerdos de negociación suscritos con las organizaciones firmantes. Por tal razón, el punto quedó "**NO ACORDADO**".

5.3. Nivelación salarial de en la asignación mensual de las inspecciones de policía del distrito capital; ya que, a pesar de corresponder a la categoría especial, en ciudades de primera categoría como Medellín, Cali, Barranquilla y Cartagena tales funcionarios su asignación mensual es superior, a esta ciudad. De igual forma el número de

actuaciones se supera en este distrito capital. En igual sentido el mismo porcentaje de incremento se dará a los abogados sustanciadores de la Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía. Lo anterior a partir de la vigencia fiscal 2023.

Este punto fue discutido en la sesión del 11 de mayo de 2022, al respecto la Organización Sindical Sunet manifestó que ciudades como Medellín, Cali, Barranquilla y Cartagena los Inspectores reciben asignaciones salariales superiores a las que reciben los Inspectores del Distrito, pese a que el volumen de trabajo puede ser mayor en Bogotá respecto de las ciudades citadas.

Al respecto la SDG, manifestó que de acuerdo con la Circular 002 de 2022 y el Decreto 1072 Art. 2.2.2.4.4. sobre Materias de Negociación. Parágrafo 1, la Administración no tiene facultad para negociar ningún tema relacionado con recursos, por lo cual no es posible negociar este ítem.

Adicionalmente, se mencionó que de acuerdo con los resultados de un estudio de 2019, los Inspectores de Policía del Distrito cuentan con una prima técnica del 40%, con lo cual su asignación salarial promedio es superior a la que reciben los Inspectores de Policía de otras ciudades capitales. Finalmente, se afirmó que para llevar este tema a la negociación distrital se requiere: (i) Realizar un nuevo estudio, (ii) Modificar el manual de funciones. También se mencionó que para tal fin, se intentó modificar el Manual de Funciones, pero el DAFP emitió un concepto indicando que no se podía modificar en este momento, para garantizar los derechos de carrera de las personas que estaban en el concurso. Por tales motivos, se cierra el punto quedó como **"NO ACORDADO"**.

5.7. Que, bajo la figura de planta global, no se proceda al traslado masivo de los inspectores de Bogotá. Lo cual genera grandes traumatismos en las determinaciones a adoptar, en el conocimiento de las nuevas paginarías, perturba al usuario y no contribuye en un mejor servicio a la comunidad. Y que los mismos ocurran a solicitud del inspector, por salud, por seguridad o, efectivamente por necesidad del servicio, previo estudio de cargas y argumentada dicha necesidad. Como acontece en la rama judicial.

10.2. La administración acuerda respetar la inamovilidad de los servidores públicos de la Secretaria Distrital de Gobierno afiliados a nuestra organización y el fuero sindical en defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales, ambas protecciones se aplicarán en el contexto establecido en la Constitución Política de la República de Colombia. Queda entendido entre las partes que la movilidad del cargo de los servidores públicos dentro de la planta global de la entidad, pertenecientes a la organización sindical, se realizará previo consentimiento del asociado o asociada.

Estos puntos se discutieron en la sesión de 11 de mayo de 2022, la Organización Sindical Asonal Judicial S.I. y Sunet, manifestaron que era necesario socializar más los estudios de las necesidades del servicio para evitar incertidumbre y stress en los funcionarios. Por su parte la SDG manifestó la totalidad de los procesos de reubicación realizados por la entidad, se han llevado a cabo teniendo en cuenta lo regulado en el Decreto 648 de 2017 y lo indicado por el Comité de Reubicaciones respecto de que los traslados se deben realizar teniendo en cuenta la naturaleza del empleo y la necesidad del servicio sobre las situaciones particulares. Adicionalmente, se resaltó que la reubicación masiva de inspectores se hizo en su gran mayoría acercando al inspector a su lugar de residencia y todos se realizaron de forma sustentada, situación que quedó avalada por la rama judicial, al fallar a favor de la entidad las múltiples tutelas que fueron presentadas en su contra por dichos traslados. Teniendo en cuenta lo anterior, se cerró el punto como **"NO ACORDADO"**.

> **7.9.** Bonificación Salarial por Riesgo de Orden Público. La Administración Distrital presentará al Concejo de Bogotá, en los seis (6) meses siguientes a la firma del presente documento, un proyecto de acuerdo en el que solicitará reconocer a los servidores del distrito INSPECTORES DE POLICIA "Bonificación Salarial por Riesgo de Orden Público", Del 30% de su salario en forma mensual, cuando su sitio de trabajo, o las actividades propias de su cargo se realicen en zonas, localidades o sectores de la ciudad identificadas en las alertas tempranas de la Defensoría del Pueblo, o de la Policía, o de otras entidades del Estado, como sectores o zonas de influencia de grupos armados ilegales, o de bandas criminales.

Este punto se discutió en la sesión del 17 de mayo de 2022, afirmando por parte de la SDG que de conformidad con la Circular 002 de 2022 proferida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. – Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, los temas relacionados con prestaciones y elementos salariales (tales como primas, bonificaciones) no pueden ser objeto de negociación sindical por no ser competencia de los entes territoriales. Por tal motivo, se cierra el punto como **"NO ACORDADO"**.

> **8.3.** Asignación de espacios o inmuebles institucionales para servicio social en pro de sus asociados. La Administración Distrital, en los cinco (5) meses siguientes a la firma del presente Acuerdo, e asignarlos en comodato, a la organización sindical solicitante, para la realización de estas actividades por un tiempo superior a 10 años.

Este punto se discutió en la sesión del 17 de mayo de 2022, en la que la SDG expresó que no se puede acordar dado que éste implica gastos de funcionamiento, lo cual está expresamente prohibido en la Circular 002 de 2022 proferida por la Secretaría General

de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. – Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Por tal motivo, se cierra el punto como **"NO ACORDADO".**

PUNTOS RETIRADOS

4.1. La administración concederá vacaciones anticipadas a las funcionarias o funcionarios de planta, cuando se presente una eventualidad personal que así lo requiera.

En sesión de fecha seis (6) de mayo de 2022, el punto fue retirado por parte de SINTRAMUNICIPALES y los representantes de la organización sindical manifestaron que será presentado en otra vigencia.

4.14. La Secretaria Distrital de Gobierno, se compromete a que en un mes después de suscrito el acuerdo, brindar participación en el tema relacionado con el modelo ciudad región Ley 2199 del 8 de febrero de 2022, en aspectos relacionado con carga laboral, un Cleo de empleo y perfiles ocupacionales. (implementación con el ámbito laboral).

En sesión de fecha 10 de mayo de 2022, SUNET retiró el punto por no ser competencia de la SDG.

Para constancia, se firma en Bogotá D.C., a los treinta y un (31) días del mes de mayo de dos mil veintidós (2022).

POR LA SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO

FELIPE JIMÉNEZ ÁNGEL
SECRETARIO DISTRITAL DE GOBIERNO

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

PRESIDENTES

OSCAR GEOVANNY ALONSO NEMOCÓN
PRESIDENTE ASOGOBIERNO DISTRITAL

JOSÉ FREDY RESTREPO GARCÍA
PRESIDENTE NACIONAL ASONAL JUDICIAL SINDICATO DE INDUSTRIA

FABIO HUMERTO MELO QUINTERO
PRESIDENTE SINDISTRITALES

Rozo Niño Eva Cristina
EVA CRISTINA ROZO NIÑO
PRESIDENTA SINTRAMUNICIPALES

GERMÁN GARCÍA DELGADO
PRESIDENTE SUNET

POR LOS NEGOCIADORES DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO

MARTHA LILIANA SOTO IGUARÁN
NEGOCIADORA POR LA ADMINISTRACIÓN SDG

MAURICIO GONZÁLEZ BARRERO
NEGOCIADOR POR LA ADMINISTRACIÓN SDG

POR LOS NEGOCIADORES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

POR ASOGOBIERNO

OSCAR GEOVANNY ALONSO NEMOCÓN
NEGOCIADOR

ESPERANZA AGUDELO SANCHEZ
NEGOCIADORA

LILIA MARÍA ALBARRACÍN GÓMEZ
NEGOCIADORA

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

ROMÁN EDUARDO ALBORNOZ BARRETO
NEGOCIADOR

MARÍA JUDITH BORDA CHOCONTÁ
ASESORA

SANDRA JANETH ANZOLA VELANDIA
ASESORA

CLAUDIA GARCÍA CELYS
ASESORA

POR ASONAL JUDICIAL SINDICATO DE INDUSTRIA

JOSÉ FREDY RESTREPO GARCÍA
NEGOCIADOR

WILSON CALLEJAS PARRA
NEGOCIADOR

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

GUILLERMO LINERO BARLETTA
NEGOCIADOR

CLAUDIA PATRICIA BERNAL
NEGOCIADORA

MARÍA DEL PILAR ARANGO
ASESORA

CARLOS ALIRIO ARIAS PÁEZ
ASESOR

ADRIANA LUCÍA DEAZA
ASESORA

POR SINDISTRITALES

ARNULFO GARCÍA
NEGOCIADOR

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

NÉSTOR RAÚL ALBA OROZCO
NEGOCIADOR

POR SINTRAMUNICIPALES

DIANDRA THERINA PINTO COTES
NEGOCIADORA

HERNÁN QUIÑONES PINZÓN
NEGOCIADOR

JAQUELINE CAMPOS RINCÓN
ASESORA

EVA CRISTINA ROZO
ASESORA

POR SUNET

CARMEN VIRGINIA MONTAÑO BECERRA
NEGOCIADORA

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

LUIS HERNÁN REYES MUÑOZ
NEGOCIADOR

MANUEL ERNESTO SALAZAR PÉREZ
ASESOR