ACUERDOS LABORALES DISTRITO CAPITAL
2004-2016



Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
Dirección Distrital de Desarrollo Institucional

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS

ÍNDICE

I. PREÁMBULO

II. CONVENIO 151 OIT

1. Recomendación 159 de 1978.
2. Ley 411 de 1997 por medio de la cual se aprueba el convenio 151.

III. CONVENIO 154 OIT

1. Recomendación 163 de 1981
2. Ley 524 de 1999 por medio de la cual se aprueba el convenio 154.

IV. DECRETO NACIONAL 160 DE 2014

V. ACUERDOS LABORALES DISTRITALES

1. Acuerdo Laboral Distrital de 2004.
2. Acuerdo Laboral Distrital de 2005.
3. Acuerdo Laboral Distrital de 2006.
4. Acuerdo Laboral Distrital de 2007.
5. Acuerdo Laboral Distrital de 2008.
6. Acuerdo Laboral Distrital de 2009.
7. Acuerdo Laboral Distrital de 2010.
8. Acuerdo Laboral Distrital de 2011.
9. Acuerdo Laboral Distrital de 2012.
10. Acuerdo Laboral Distrital de 2013.
11. Acuerdo Laboral Distrital de 2014.
12. Acuerdo Laboral Distrital de 2015.
13. Acuerdo Laboral Distrital de 2016.

I. PREÁMBULO

MARCO LEGAL DEL DERECHO DE LIBRE ASOCIACIÓN SINDICAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL DISTRITO CAPITAL

PREÁMBULO

El Derecho de Asociación Sindical consiste en la libre voluntad de los trabajadores y empleadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de su oficio; se encuentra consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política de 1991 como un derecho fundamental, autónomo y diferente al de Asociación, aunque íntimamente vinculado a este, lo que demuestra la voluntad del Constituyente de dar la relevancia y trascendencia a este derecho como manifestación de la especial protección que se otorga a las relaciones laborales dentro del Estado Social de Derecho.

En el caso de los empleados públicos, se encuentran ciertos límites en el ejercicio del Derecho de Asociación Sindical, puesto que las funciones de este tipo de trabajadores repercuten directamente en el interés general de la ciudadanía; pero tanto la Constitución como los Convenios de la OIT, permiten el ejercicio de este derecho a los empleados de entidades públicas, y teniendo en cuenta que los tratados y convenios internacionales de la OIT, por disposición del artículo 93 de la Constitución Nacional hacen parte de la legislación interna laboral, formando el Bloque de constitucionalidad, que permite que ciertos instrumentos, reglas, valores, y principios que no están expresamente consagrados en la Constitución se integren a ella y tengan validez, se puede afirmar que hoy en día los empleados de cualquier entidad pública, excepto fuerzas militares, del nivel nacional y distrital, pueden conformar sindicatos con el fin de buscar las mejores condiciones laborales para sus agremiados, mediante la negociación con sus empleadores.

El marco legal, procedimiento y lineamientos para llevar a cabo las negociaciones que puedan darse entre las entidades públicas y las organizaciones sindicales de empleados públicos con el fin de lograr mejores condiciones laborales, se encuentra principalmente en los Convenios 151 y 154 de la OIT, con sus respectivas recomendaciones, los cuales se encuentran aprobados por ley para incorporarse al bloque de constitucionalidad, asimismo el Decreto Nacional 160 de 2014 mediante el cual se reglamenta el Convenio 151 de la OIT con el fin de hacer posible su ejecución.

Estos instrumentos, que hacen parte de la legislación nacional, son los que regulan las relaciones laborales entre las organizaciones sindicales de empleados públicos y sus empleadores, para que mediante una negociación colectiva se pueda llegar a la concertación de las condiciones labores que pueden ser objeto de negociación y que una vez acordadas quedarán consignadas en un acuerdo colectivo laboral.

II. CONVENIO 151 OIT

Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública

Convenio (N. 151) sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública

Adoptado el 27 de junio de 1978 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su sexagésima cuarta reunión

Entrada en vigor: 25 de febrero de 1981, de conformidad con el artículo 11(2)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1978 en su sexagésima cuarta reunión,

Recordando las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y del Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971,

Recordando que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, no es aplicable a ciertas categorías de empleados públicos y que el Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971, se aplican a los representantes de los trabajadores en la empresa,

Tomando nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos,

Observando la gran diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los Estados Miembros y las diferentes prácticas aplicadas por dichos Estados (por ejemplo, en lo atinente a las funciones respectivas de las autoridades centrales y locales; a las funciones de las autoridades federales, estatales y provinciales; a las de las empresas propiedad del Estado y de los diversos tipos de organismos públicos autónomos o semiautónomos, o en lo que respecta a la naturaleza de la relación de empleo),

Teniendo en cuenta los problemas particulares que plantea la delimitación del campo de aplicación de un instrumento internacional y la adopción de definiciones a los fines del instrumento en razón de las diferencias existentes en muchos países entre el empleo público y el empleo privado, así como las dificultades de interpretación que se han planteado a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos de las disposiciones pertinentes del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del Convenio,

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:

Parte I

Campo de aplicación y definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.

2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión "empleado público" designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión "organización de empleados públicos" designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

Parte II

Protección del derecho de sindicación

Artículo 4

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo del empleado público a la condición que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;

b) Despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Artículo 5

1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.

2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.

3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

Parte III

Facilidades que deben concederse a las organizaciones de empleados públicos

Artículo 6

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.

2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.

3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado.

Parte IV

Procedimientos para la determinación de las condiciones de empleo

Artículo 7

Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

Parte V

Solución de conflictos

Artículo 8

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

Parte VI

Derechos civiles y políticos

Artículo 9

Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

Parte VII

Disposiciones finales

Artículo 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

1. Recomendación 159 de 1978.

Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159).

Recomendación sobre los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración públicaAdopción: Ginebra, 64ª reunión CIT (27 junio 1978) - Estatus: Instrumento actualizado.

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión;
Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a libertad sindical y procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y
Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978,
adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:

1.1.
•(1) En los países en que existan procedimientos para el reconocimiento de las organizaciones de empleados públicos con miras a determinar las organizaciones a las que han de atribuirse derechos preferentes o exclusivos a los efectos previstos en las partes III, IV o V del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, dicha determinación debería basarse en criterios objetivos y preestablecidos respecto del carácter representativo de esas organizaciones.
•(2) Los procedimientos a que se hace referencia en el subpárrafo 1) del presente párrafo deberían ser de tal naturaleza que no estimulen la proliferación de organizaciones que cubran las mismas categorías de empleados públicos.
2.2.
•(1) En caso de negociación de las condiciones de empleo de conformidad con la parte IV del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, las personas u

órganos competentes para negociar en nombre de la autoridad pública, y los procedimientos para poner en práctica las condiciones de empleo convenidas, deberían preverse en la legislación nacional o por otros medios apropiados.

•(2) En el caso de que existan métodos distintos de la negociación para permitir a los representantes de los empleados públicos participar en la fijación de las condiciones de empleo, el procedimiento para asegurar esa participación y para determinar de manera definitiva tales condiciones debería preverse mediante la legislación nacional o por otros medios apropiados.

3.3. Cuando se concluyan acuerdos entre la autoridad pública y una organización de empleados públicos, de conformidad con el párrafo 2, subpárrafo 1), de la presente Recomendación, normalmente debería especificarse su período de vigencia o el procedimiento para su terminación, renovación o revisión, o ambas cosas.

4.4. Al determinar la naturaleza y alcance de las facilidades que deberían concederse a los representantes de las organizaciones de empleados públicos, de conformidad con el artículo 6, párrafo 3, del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, se debería tener en cuenta la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

2. Ley 411 de 1997 por medio de la cual se aprueba el convenio 151.

LEY 411 DE 1997

(Noviembre 5)

Reglamentada por el Decreto Nacional 160 de 2014

Por medio de la cual se aprueba el "Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública", adoptado en la 64 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978.

El Congreso de Colombia,

Ver la Ley 524 de 1999 ,Ver el Decreto Nacional 424 de 2001 Ver el Decreto Distrital 137 de 2004

DECRETA:

Visto el texto del "*Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública*", adoptado en la 64 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978.

(Para ser transcrito: Se adjunta fotocopia del texto íntegro del instrumento internacional mencionado, debidamente autenticado por el Jefe de la Oficina Jurídica del Ministerio de Relaciones Exteriores).

CONVENIO 151

"CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN Y LOS PROCEDIMIENTOS PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES DE EMPLEO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y del Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971;

Recordando que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, no es aplicable a ciertas categorías de empleados públicos y que el Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971, se aplican a los representantes de los trabajadores en la empresa;

Tomando nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos;

Observando la gran diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los Estados Miembros y las diferentes prácticas aplicadas por dichos Estados (por ejemplo, en lo atinente a las funciones respectivas de las autoridades centrales y locales; a las funciones de las autoridades federales, estatales y provinciales; a las de las empresas propiedad del Estado y de los diversos tipos de organismos públicos autónomos o semiautónomos, o en lo que respecta a la naturaleza de la relación de empleo);

Teniendo en cuenta los problemas particulares que plantea la delimitación del campo de aplicación de un instrumento internacional y la adopción de definiciones a los fines del instrumento en razón de las diferencias existentes en muchos países entre el empleo público y el empleo privado, así como las dificultades de interpretación que se han planteado a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos de las disposiciones pertinentes del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del Convenio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del Orden del Día de la presente reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:

PARTE I

Campo de aplicación y definiciones

Artículo 1º.-

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.

2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

3. La legislación nacional deberá determinar así mismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

Artículo 2º.- A los efectos del presente Convenio, la expresión "empleado público" designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio, de conformidad con su artículo 1º.

Artículo 3º.- A los efectos del presente Convenio, la expresión "organización de empleados públicos" designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

PARTE II

Protección del derecho de sindicación

Artículo 4º.-

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a. Sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;

b. Despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Artículo 5º.-

1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.

2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.

3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

PARTE III

Facilidades que deben concederse a las organizaciones de empleados públicos

Artículo 6º.-

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.
2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.
3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán, de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7º del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado.

Ver Circular Secretaría General N° 055 de 2002, Ver el Concepto de la Sec. General 0119 de 2008

PARTE IV

Procedimientos para la determinación de las condiciones de empleo

Artículo 7º.- Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

PARTE V

Solución de conflictos

Artículo 8º.- La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales coma la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

PARTE VI

Derechos civiles y políticos

Artículo 9º.-Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

PARTE VII

Disposiciones finales

Artículo 10º.- Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11º.-

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12º.-

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13º.-

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14º.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15º.- Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del

convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16º.-

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a. La ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b. A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

1. Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17º.- Las versiones inglesa y francesa del texto de este convenio son igualmente auténticas."

El suscrito Jefe de la Oficina Jurídica del Ministerio de Relaciones Exteriores,

HACE CONSTAR:

Que la presente reproducción es fiel copia tomada de la copia certificada del "Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública", adoptado en la 64 reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978, que reposa en los archivos de la Oficina Jurídica de este Ministerio.

Dada en Santa Fe de Bogotá, D.C., a 29 de julio de 1996.

El Jefe Oficina Jurídica, HÉCTOR ADOLFO SINTURA VARELA.

RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.

Santa Fe de Bogotá, D.C.

Aprobado. Sométase a la consideración del honorable Congreso Nacional para los efectos constitucionales.

El Presidente de la República, ERNESTO SAMPER PIZANO. EL Viceministro de Relaciones Exteriores encargado de las Funciones del Despacho del señor Ministro, CAMILO REYES RODRÍGUEZ,

DECRETA:

Artículo 1º.- Apruébase el "Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública", adoptado en la 64 reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978.

Artículo 2º.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 7ª de 1944, el "Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública", adoptado en la 64 reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978, que por el artículo 1º de esta Ley se aprueba, obligará al país a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto de la misma.

Artículo 3º.- La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.

REPÚBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL

Comuníquese y publíquese.

Ejecútese previa revisión de la Corte Constitucional, conforme al artículo 241-10 de la Constitución Política.

Dada en Santa Fe de Bogotá, D.C., a 5 de noviembre de 1997.

El Presidente de la República, ERNESTO SAMPER PIZANO. La Ministra de Relaciones Exteriores, MARÍA EMMA MEJÍA VÉLEZ. El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, NESTOR IVÁN MORENO ROJAS. El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, EDGAR ALFONSO GONZÁLEZ SALAS.

III. CONVENIO 154 OIT

CONVENIO SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1981

CONVENIO SOBRE EL FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<Convenio Aprobado por Colombia - Ley 524 **de 1999>**

Fecha de adopción:19 de junio de 1981

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981, en su sexagésima séptima reunión;

Reafirmando el pasaje de la Declaración de Filadelfia que reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan (LDS) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, y tomando nota de que este principio es plenamente aplicable a todos los pueblos;

Teniendo en cuenta la importancia capital de las normas internacionales contenidas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; en la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951; en el Convenio y la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, y en el Convenio y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978;

Considerando que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de dichas normas y especialmente los principios generales enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y en el párrafo 1 de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951;

Considerando, por consiguiente, que estas normas deberían completarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981:

PARTE I.

CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES.

ARTÍCULO 1.

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.

2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

ARTÍCULO 2.

A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o

b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o

c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

ARTÍCULO 3.

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b)del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión negociación colectiva incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

PARTE II.

MÉTODOS DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 4.

En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

PARTE III.

FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

ARTÍCULO 5.

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;

b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;

c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

ARTÍCULO 6.

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

ARTÍCULO 7.

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

ARTÍCULO 8.

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

PARTE IV.

DISPOSICIONES FINALES.

ARTÍCULO 9.

El presente Convenio no revisa ningún convenio ni ninguna recomendación internacional del trabajo existentes.

ARTÍCULO 10.

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 11.

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTÍCULO 12.

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ARTÍCULO 13.

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ARTÍCULO 14.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ARTÍCULO 15.

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

ARTÍCULO 16.

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ARTÍCULO 17.

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

1. Recomendación 163 de 1981.

Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)

Recomendación sobre el fomento de la negociación colectiva. Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (19 junio 1981) - Estatus: Instrumento actualizado.

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;
Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y
Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981,
adopta, con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981:

I. Métodos de Aplicación

1.1. Las disposiciones de la presente Recomendación podrán aplicarse por medio de la legislación nacional, contratos colectivos o laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional.

II. Medios para Fomentar la Negociación Colectiva

1.2. Siempre que resulte necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores.
2.3. En la medida en que resulte apropiado y necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que:
•(a) las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sean reconocidas a los efectos de la negociación colectiva;
•(b) en los países en que las autoridades competentes apliquen procedimientos de reconocimiento a efectos de determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva, dicha determinación se base en criterios objetivos y previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas organizaciones, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

3.4.

•(1) En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional.

•(2) En los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos.

4.5.

•(1) Las partes en la negociación colectiva deberían adoptar medidas para que sus negociadores, en todos los niveles, tengan la oportunidad de recibir una formación adecuada.

•(2) A petición de las organizaciones interesadas, las autoridades públicas deberían poder prestar asistencia respecto de tal formación a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que lo soliciten.

•(3) El contenido y la supervisión de los programas de dicha formación deberían ser establecidos por la organización apropiada de empleadores o de trabajadores interesada.

•(4) Esta formación debería impartirse sin perjuicio del derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de designar a sus propios representantes a los fines de la negociación colectiva.

5.6. Las partes en la negociación colectiva deberían conferir a sus negociadores respectivos el mandato necesario para conducir y concluir las negociaciones a reserva de cualquier disposición relativa a consultas en el seno de sus respectivas organizaciones.

6.7.

•(1) En caso necesario, deberían adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que las partes dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa.

•(2) Con este objeto:

•(a) a petición de las organizaciones de trabajadores, los empleadores -- públicos y privados -- deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa; si la divulgación de ciertas de esas informaciones pudiese perjudicar a la empresa, su comunicación debería estar sujeta al compromiso de mantener su carácter confidencial en la medida en que esto sea necesario; las informaciones que puedan proporcionarse deberían ser determinadas por acuerdo entre las partes en la negociación colectiva;

•(b) las autoridades públicas deberían proporcionar las informaciones necesarias sobre la situación económica y social global del país y de la rama de actividad en cuestión, en la medida en que la difusión de tales informaciones no resulte perjudicial para los intereses nacionales.

7.8. En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que los procedimientos de solución de los conflictos del trabajo ayuden a las

partes a encontrar por sí mismas una solución al conflicto que las oponga, independientemente de que se trate de conflictos sobrevenidos durante la conclusión de los acuerdos, de conflictos respecto a la interpretación o de la aplicación de los acuerdos, o de los conflictos a que se refiere la Recomendación sobre el examen de las reclamaciones, 1967.

III. Disposición Final

1.9. La presente Recomendación no revisa ninguna recomendación internacional del trabajo existente.

2. Ley 524 de 1999 por medio de la cual se aprueba el convenio 154.

LEY 524 DE 1999

(Agosto 12)

Por medio de la cual se aprueba el "Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva", adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981).

Ver el art. 55, Constitución Política de 1991 , Ver la Ley 411 de 1997 , Ver el Concepto de la Secretaría General 84 de 2003

El Congreso de Colombia:

Visto el texto del "Convenio número ciento cincuenta y cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva", adoptado en la sexagésima séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981), que a la letra dice:

(Para ser transcrito: Se adjunta fotocopia del texto íntegro del Instrumento Internacional mencionado, debidamente autenticado por el Jefe de la Oficina Jurídica del Ministerio de Relaciones Exteriores).

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CONVENIO NUMERO 154

CONVENIO SOBRE EL FOMENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981, en su sexagésima séptima reunión;

Reafirmando el pasaje de la Declaración de Filadelfia que reconoce "la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan... lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva", y tomando nota de que este principio es "plenamente aplicable a todos los pueblos";

Teniendo en cuenta la importancia capital de las normas internacionales contenidas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; en la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951; en el Convenio y la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, y en el Convenio y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978;

Considerando que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de dichas normas y especialmente los principios generales enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y en el párrafo 1 de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951;

Considerando, por consiguiente, que estas normas deberían completarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981:

PARTE 1

Campo de aplicación y definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.

2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión "negociación colectiva" comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o

b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o

c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Artículo 3

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión "negociación colectiva" se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión "negociación colectiva" incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

PARTE II

Métodos de aplicación

Artículo 4

En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

PARTE III

Fomento de la negociación colectiva

Artículo 5

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;

b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;

c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Artículo 6

Las disposiciones del presente Convención no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

Artículo 7

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Artículo 8

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

PARTE IV

Disposiciones finales

Artículo 9

El presente Convenio no revisa ningún convenio ni ninguna recomendación internacional del trabajo existentes.

Artículo 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y, que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el Registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros;

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

El suscrito Jefe de la Oficina Jurídica del Ministerio de Relaciones Exteriores,

HACE CONSTAR:

Que el presente es fiel fotocopia de la copia certificada del "Convenio número ciento cincuenta y cuatro (154) sobre el fomento de la Negociación Colectiva", adoptado en la Sexagésima séptima (67ª) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981), documento que reposa en los archivos de la Oficina Jurídica de este Ministerio.

Dada en Santa Fe de Bogotá D. C., a los diez (10) días del mes de julio de mil novecientos noventa y siete (1997).

El Jefe Oficina Jurídica,

Héctor Adolfo Sintura Varela.

RAMA EJECUTIVA DEL PODER PUBLICO

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

Santa Fe de Bogotá, D. C., 3 de julio de 1997

Aprobado. Sométase a la consideración del honorable Congreso Nacional para los efectos constitucionales.

(Fdo.) ERNESTO SAMPER PIZANO

La Ministra de Relaciones Exteriores,

(Fdo.) María Emma Mejía Vélez.

DECRETA:

Artículo 1º. Apruébase el "Convenio número ciento cincuenta y cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, adoptado en la sexagésima séptima (67ª) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981).

Artículo 2º. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 7ª de 1944, el "Convenio número ciento cincuenta y cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva" adoptado en la sexagésima séptima (67ª) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981), que por el artículo primero de esta ley se aprueba, obligará al país a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

Artículo 3º. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Fabio Valencia Cossio.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Manuel Enríquez Rosero.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

Emilio Martínez Rosales.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,

Gustavo Bustamante Moratto.

REPUBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL

Comuníquese y publíquese.

Ejecútese previa revisión de la Corte Constitucional, conforme al artículo 241-10 de la Constitución Política.

Dada en Santa Fe de Bogotá, D. C., a 12 de agosto de 1999.

ANDRES PASTRANA ARANGO

El Ministro de Relaciones Exteriores,

Guillermo Fernández de Soto.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,

Hernando Yepes Arcila.

IV. DECRETO NACIONAL 160 DE 2014

DECRETO 160 DE 2014

(febrero 5)

Diario Oficial No. 49.055 de 5 de febrero de 2014

MINISTERIO DEL TRABAJO

Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial de las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política,

CONSIDERANDO:

Que el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue aprobado por la Ley 411 de 1997 en cuyo artículo 7o prevé la necesidad de que se adopten "medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos".

Que por su parte, el artículo 8o de la misma norma dispone que en la solución de las controversias relacionadas con las condiciones del empleo "se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje".

Que en la aplicación del Decreto número 1092 de 2012, mediante el cual se reglamentaron las citadas disposiciones, se encontró que se requiere hacer precisiones en el procedimiento para adelantar la negociación, en especial en lo relacionado con las instancias competentes para discutir los pliegos de peticiones, la elección de los representantes de los sindicatos en las mesas de negociación y en los mecanismos de solución de controversias, lo que genera la necesidad de modificar la citada disposición.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

ARTÍCULO 1o. OBJETO. El presente decreto tiene por objeto regular el procedimiento para la negociación exclusivamente de las condiciones de empleo, entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos.

ARTÍCULO 2o. CAMPO DE APLICACIÓN. El presente decreto se aplicará a los empleados públicos de todas las entidades y organismos del sector público, con excepción de:

a) Los empleados públicos que desempeñen empleos de alto nivel político, jerárquico o directivo, cuyas funciones comporten atribuciones de gobierno, representación, autoridad o de conducción institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas públicas;

b) Los trabajadores oficiales;

c) Los servidores de elección popular o los directivos elegidos por el Congreso o corporaciones territoriales, y,

d) El personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 3o. REGLAS DE APLICACIÓN DEL PRESENTE DECRETO. Son reglas de aplicación de este decreto, las siguientes:

1. El respeto de la competencia constitucional y legal atribuida a las entidades y autoridades públicas: la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas.

2. El respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.

3. Una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública.

ARTÍCULO 4o. DEFINICIONES. Para los efectos de la aplicación del presente decreto se entenderá como:

1. **Empleado público:** Persona con vínculo laboral legal y reglamentario a la que se le aplica este decreto.

2. **Condiciones de empleo:** Son los aspectos propios de la relación laboral de los empleados públicos.

3. **Autoridades públicas competentes:** Son las investidas por la Constitución Política y la ley de atribuciones en materia de fijación de condiciones de empleo.

4. **Organizaciones sindicales de empleados públicos:** Son las representativas de los empleados públicos.

5. **Negociación:** Es el proceso de negociación entre los representantes de las organizaciones sindicales de empleados públicos de una parte y, de otra, la entidad empleadora y la autoridad competente, para fijar las condiciones de empleo y regular las relaciones de esta naturaleza entre la administración pública y sus organizaciones sindicales, susceptibles de negociación y concertación de conformidad con lo señalado en el presente decreto.

ARTÍCULO 5o. MATERIAS DE NEGOCIACIÓN. Son materias de negociación:

1. Las condiciones de empleo, y

2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.

PARÁGRAFO 1o. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:

1. La estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos.

2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado.

3. El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos.

4. La atribución disciplinaria de las autoridades públicas.

5. La potestad subordinante de la autoridad pública en la relación legal y reglamentaria.

PARÁGRAFO 2o. En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales. Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República.

ARTÍCULO 6o. PARTES EN LA NEGOCIACIÓN. Pueden ser partes en la negociación:

1. Una o varias entidades y autoridades públicas competentes, según la distribución constitucional y legal y,

2. Una o varias organizaciones sindicales de empleados públicos.

ARTÍCULO 7o. *ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN.* Constituyen ámbitos de la negociación:

1. El general o de contenido común, con efectos para todos los empleados públicos o para parte de ellos, por región, departamento, distrito o municipio.

2. El singular o de contenido particular por entidad o por distrito, departamento o municipio.

PARÁGRAFO. En el ámbito general o de contenido común, la negociación se realizará con representantes de las Confederaciones y federaciones sindicales de empleados públicos y los representantes de los Ministerios del Trabajo y de Hacienda y Crédito Público, de Planeación Nacional y del Departamento Administrativo de la Función Pública y por las demás autoridades competentes en las materias objeto de negociación. En el ámbito singular o de contenido particular, la participación de las anteriores instancias será facultativa.

ARTÍCULO 8o. CONDICIONES Y REQUISITOS PARA LA COMPARECENCIA SINDICAL A LA NEGOCIACIÓN.

Para la comparecencia sindical a la negociación se deben cumplir las siguientes condiciones y requisitos:

1. Dentro de la autonomía sindical, en caso de pluralidad de organizaciones sindicales de empleados públicos, estas deberán realizar previamente actividades de coordinación para la integración de solicitudes, con el fin de concurrir en unidad de pliego y en unidad de integración de las comisiones negociadoras y asesoras.

2. Los negociadores deben ser elegidos en Asamblea Estatutaria.

3. El pliego de solicitudes debe adoptarse en asamblea y presentarse dentro de los dos meses siguientes a la realización de la misma.

4. El escrito sindical por el cual se presenta y anexa el pliego a las entidades y autoridades públicas competentes, deberá ir con copia al Ministerio del Trabajo e indicar la fecha de la asamblea sindical y los nombres de los negociadores designados.

ARTÍCULO 9o. GRADO DE REPRESENTATIVIDAD SINDICAL Y CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA. El grado de representatividad sindical y la conformación de la comisión negociadora, se efectuará, así:

1. En caso de que concurran a la negociación varias organizaciones sindicales de empleados públicos, estas en ejercicio de su autonomía sindical determinarán el número de integrantes

de la comisión negociadora y su distribución entre los distintos sindicatos. En el evento en que no haya acuerdo para la distribución de los representantes ante la mesa de negociación, esta debe ser objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago de su cuota sindical depositada en banco, conforme a los artículos 393 y 396 del Código Sustantivo del Trabajo y según certificación del tesorero y secretario.

2. El número de integrantes de la comisión negociadora sindical debe ser razonablemente proporcional al ámbito de la negociación.

ARTÍCULO 10. REGLAS DE LA NEGOCIACIÓN. Las partes adelantarán la negociación bajo las siguientes reglas:

1. Iniciar y adelantar la negociación en los términos del presente decreto.

2. Autonomía para determinar el número de negociadores y asesores, aplicando el principio de la razonable proporcionalidad, según el ámbito de la negociación y el número de afiliados.

3. Designar los negociadores, quienes se presumen investidos de la representatividad suficiente para negociar y acordar sin perjuicio del marco de las competencias atribuidas en la Constitución y la ley.

4. Concurrir a las reuniones de negociación buscando alternativas para la solución del pliego.

5. Suministrar la información necesaria sobre los asuntos objeto de negociación, salvo reserva legal.

6. Otorgar a los negociadores principales o en ausencia de estos a los suplentes, las garantías necesarias para la negociación.

7. Respetar y permitir el ejercicio del derecho de asesoría y de participación en el proceso de negociación.

ARTÍCULO 11. TÉRMINOS Y ETAPAS DE LA NEGOCIACIÓN. La negociación del pliego se desarrollará bajo los siguientes términos y etapas:

1. Los pliegos se deberán presentar dentro del primer bimestre del año.

2. La entidad y autoridad pública competente a quien se le haya presentado pliego, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al último día del primer bimestre, con copia al Ministerio del Trabajo, informará por escrito los nombres de sus negociadores y asesores, y el sitio y hora para instalar e iniciar la negociación.

3. La negociación se instalará formalmente e iniciarán los términos para la misma, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación de los negociadores.

4. La negociación se desarrollará durante un período inicial de veinte (20) días hábiles, prorrogables, de mutuo acuerdo, hasta por otros veinte (20) días hábiles.

5. Si vencido el término inicial para la negociación y su prórroga no hubiere acuerdo o este solo fuere parcial, las partes dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, podrán convenir en acudir a un mediador designado por ellas. El Ministerio del Trabajo reglamentará la designación del mediador cuando no haya acuerdo sobre su nombre.

6. Cuando no haya acuerdo en el nombre del mediador las partes podrán solicitar la intervención del Ministerio del Trabajo para efectos de actuar como mediador.

7. El mediador, dentro los cinco (5) días hábiles siguientes a su designación, se reunirá con las partes, escuchará sus puntos de vista y posibles soluciones, y coordinará nueva audiencia para dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, en la que el mediador les propondrá en forma escrita, fórmulas justificadas de avenimiento que consulten la equidad, el orden jurídico y el criterio constitucional de la sostenibilidad fiscal.

8. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, las partes podrán no acoger o acoger integral o parcialmente las fórmulas de mediación para convenir el acuerdo colectivo.

9. Si persistieren diferencias, deberá realizarse audiencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, con participación del mediador y de las partes, en la que la fórmula o fórmulas de insistencia por el mediador, orientarán a las partes para ser utilizadas por ellas en la solución y acuerdo colectivo, respetando la competencia constitucional y legal de las entidades y autoridades públicas.

10. Cumplidos los términos anteriormente señalados para la etapa de la negociación y para adelantar la mediación, se dará cierre a la misma y se levantarán las actas respectivas.

ARTÍCULO 12. ACTAS. Durante el procedimiento de negociación deberá suscribirse las siguientes actas:

1. El acta de instalación e iniciación de la negociación, en la que conste: Las partes, los nombres de las respectivas comisiones negociadoras y sus asesores, la fecha de inicio y de terminación de la etapa de arreglo directo, el sitio, los días en que se adelantará la negociación, y el horario de negociación.

2. El acta o actas en las que se consignen los acuerdos parciales y su forma de cumplimiento.

3. El acta de finalización de la primera etapa, sin prorroga o con prorroga, en la que se deben precisar los puntos del pliego sindical en los que hubo acuerdo y en los que no hay acuerdo, con una exposición sintética y precisa de los fundamentos de cada una de las partes.

4. Las actas en las que se acuerda acudir a la mediación y de designación del mediador, o de acudir al Ministerio del Trabajo.

5. El acta o actas de la audiencia o audiencias de mediación.

ARTÍCULO 13. ACUERDO COLECTIVO. El acuerdo colectivo contendrá lo siguiente:

1. Lugar y fecha.

2. Las partes y sus representantes.

3. El texto de lo acordado.

4. El ámbito de su aplicación, según lo previsto en el artículo 7o del presente decreto.

5. El período de vigencia.

6. La forma, medios y tiempos para su implementación, y

7. La integración y funcionamiento del comité de seguimiento para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo.

PARÁGRAFO. Una vez suscrito el acuerdo colectivo será depositado en el Ministerio del Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes a su celebración.

Una vez firmado el acuerdo colectivo no se podrán formular nuevas solicitudes durante la vigencia del mismo.

ARTÍCULO 14. CUMPLIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO COLECTIVO. La autoridad pública competente, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la suscripción del acta final, y con base en esta, expedirá los actos administrativos a que haya lugar, respetando las competencias constitucionales y legales.

PARÁGRAFO. Para la suscripción del acuerdo colectivo de aplicación nacional, de manera obligatoria, los representantes del Gobierno en la mesa de negociación deberán consultar y obtener la autorización previa del Gobierno nacional.

ARTÍCULO 15. GARANTÍAS DURANTE LA NEGOCIACIÓN. En los términos del artículo 39 de la Constitución Política, la Ley 584 del 2000 y el Decreto número 2813 de 2000, los empleados públicos a quienes se les aplica el presente decreto durante el término de la negociación, gozan de las garantías de fuero sindical y permiso sindical, de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 16. CAPACITACIÓN. Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.

ARTÍCULO 17. VIGENCIA Y DEROGATORIA. El presente decreto rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial, el Decreto número 1092 de 2012.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 5 de febrero de 2014.

JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,

MAURICIO CÁRDENAS SANTAMARÍA.

El Ministro del Trabajo,

RAFAEL PARDO RUEDA.

La Directora del Departamento Administrativo de la Función Pública,

ELIZABETH RODRÍGUEZ TAYLOR.

V. ACUERDOS LABORALES DISTRITALES

1. Acuerdo Laboral Distrital de 2004.

ACTA DEL COMITÉ DISTRITAL DE DIALOGO Y CONCERTACION LABORAL

En Bogotá D.C. a los trece (13) días del mes de Mayo de dos mil cuatro (2004), siendo las dos de la tarde (2:00 p.m.), se reunieron en las instalaciones de la Alcaldía Mayor de Bogotá, los miembros del Comité Distrital de Diálogo y Concertación Laboral creado mediante el Decreto Distrital No 137 de 2004, por parte de la Administración: Enrique Borda Villegas (Secretario General), Luis Miguel Dominguez García (Subsecretario General), Héctor Zambrano Rodriguez (Subsecretario de Hacienda), Mirta Patricia Bejarano Ramón (Directora del Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital), María Camila Cótamo Jaimes (Asesora de la Secretaría General), Héctor José López Robledo (Asesor de la Secretaría General); por parte de las organizaciones sindicales los señores: Héctor Bermúdez (Presidente de la Subdirectiva CUT), Nelsón López Presidente Subdirectiva CGTD) Jorge Peña (CTC) Germán Rojas (Presidente de Fedesalud Colombia CGTD), Roberto Chamucero (Presidente de Fenaltrase), Ricardo Diaz (Presidente de Futec), Percy Oyola (Presidente Utradec), Luis Eduardo Cruz (Presidente Sindistritales) y Ricardo Venegas Asesor Técnico (Futec), para continuar con el proceso de concertación iniciado el día veintidos (22) de abril, el cual tuvo como objeto el tema salarial de los empleados públicos del Distrito, a la luz del Convenio 151 de la OIT aprobado por la Ley 411/97 y la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

Las partes acordaron los siguientes criterios, que sustentaron el desarrollo de la concertación realizada:

1) Que el proceso se enmarca tanto en las tesis del Gobierno Distrital esbozadas en el Proyecto de Plan de Desarrollo "Bogotá sin Indiferencia"., en el cual se prioriza la participación de los diferentes actores sociales y organizaciones para la adopción de decisiones por parte de la Administración, como también en la filosofía de las organizaciones sindicales de la validez del diálogo y la concertación para la solución de los conflictos.

2) Que tanto la Administración como las organizaciones sindicales tienen presente, como elemento esencial y prioritario, el interés público y el compromiso con el desarrollo social de Bogotá.

3) Que el incremento salarial contribuya además de conservar la capacidad adquisitiva de los empleados públicos, al fortalecimiento de la dinámica económica de la ciudad.

4) Que se mantenga la progresividad de los salarios y la gradualidad en el incremento salarial.

5) Que el aumento sea presupuestalmente viable;

6) Que se debe respetar el contenido de la sentencia C-1017 de 2003 que establece los parámetros para la fijación del incremento salarial.

7) Que se debe respetar el derecho de los empleados públicos que perciban salarios iguales o inferiores a dos (2) salarios míminos legales mensuales, a mantener el poder adquisitivo de su salario.

8) Que se ajuste jurídicamente a la Ley 4° de 1.992.

9) Que el costo total esté enmarcado en el promedio ponderado del índice de inflación causada.

10) Que con la materialización de esta concertación, los empleados públicos y las organizaciones sindicales ratifican su compromiso adquirido libremente y aportar y colaborar con el Plan de Desarrollo y a concretar la vocación social del sindicalismo, como herramienta de trabajo con la comunidad.

Las partes intercambiaron distintas propuestas con las sustentaciones económicas pertinentes, en un ambiente de respeto y autonomía, hasta llegar a concertar la siguiente tabla de incremento porcentual para los empleados públicos de la Administración Central , Establecimientos Públicos, Empresas Industriales y Comerciales, Sociedades Limitadas o por Acciones Públicas, Organismos de Control y Empresas Sociales del Estado del Distrito Capital.

Para salarios hasta $ 442.096	7.83%
Hasta 2 salarios mínimos	7.30%
Hasta 3 salarios mínimos	7.03%
Hasta 4 salarios mínimos.....	6.76%
Hasta 5 salarios mínimos.....	6.49%
Hasta 6 salarios mínimos.....	6.22%

Hasta 7 salarios mínimos.....	5.95%
Hasta 8 salarios mínimos.....	5.68%
Hasta 9 salarios mínimos.....	5.41%
Hasta 10 salarios mínimos.....	5.14%
Hasta 11 salarios mínimos.....	4.87%
Hasta 12 salarios mínimos.....	4.60%
Hasta 13 salarios mínimos.....	4.33%

Para constancia se firma a las 13 días del mes de Mayo de 2004:

COMITÉ DISTRITAL DE DIALOGO Y CONCERTACION LABORAL

ENRIQUE BORDA VILLEGAS
Secretario General

LUIS MIGUEL DOMINGUEZ GARCIA
Subsecretario General

HÉCTOR ZAMBRANO RODRIGUEZ
Subsecretario de Hacienda

MIRTA PATRICIA BEJARANO RAMÓN
Directora del Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital

MARIA CAMILA COTAMO JAIMES
Asesora de la Secretaría General

HÉCTOR JOSÉ LÓPEZ ROBLEDO
Asesor de la Secretaría General

POR PARTE DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

HÉCTOR BERMUDEZ
Presidente de la Subdirectiva CUT

NELSÓN LÓPEZ
Presidente Subdirectiva CGTD

JORGE PEÑA
CTC

GERMÁN ROJAS
Presidente de Fedesalud Colombia
CGTD

ROBERTO CHAMUCERO
Presidente de Fenaltrase

RICARDO DIAZ
Presidente de FUTEC

PERCY OYOLA
Presidente Utradec

LUIS EDUARDO CRUZ
Presidente Sindistritales

RICARDO VENEGAS
Asesor Técnico Sindical

2. Acuerdo Laboral Distrital de 2005.

COMITÉ DISTRITAL DE DIÁLOGO Y CONCERTACIÓN LABORAL

ACTA DE ACUERDO
INCREMENTO SALARIAL 2.005

El Comité Distrital de Diálogo y Concertación Laboral, en cumplimiento de las funciones establecidas en el Decreto número 137 del 29 de abril de 2.004, expedido por el Alcalde Mayor de Bogotá D.C., y

CONSIDERANDO:

Que uno de los actuales desafíos de las políticas públicas consiste en asegurar que el progreso económico se transforme en progreso social sostenible, y uno de los principales medios para lograrlo es a través de la aplicación juiciosa de las normas internacionales del trabajo;

Que en virtud de lo establecido en la Declaración de OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Mecanismo de Seguimiento, la libertad sindical, el libre derecho de asociación y de negociación colectiva constituyen un derecho fundamental en el trabajo;

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados forman parte de la legislación interna;

Que Colombia ratificó los Convenios de la OIT números 151 y 154 relativos a las relaciones de trabajo en la administración pública, 1.978 y al fomento de la negociación colectiva, 1.981, aprobados mediante leyes 411/97 y 524/99, que establecen entre otros derechos, el de negociación de las condiciones de empleo y de trabajo por los empleados públicos o participación en su determinación;

Que el reconocimiento efectivo de los derechos humanos es un componente transversal del Plan de Desarrollo de Económico, Social y de Obras Públicas de Bogotá 2004-2008, "Bogotá Sin Indiferencia. Un compromiso social contra la pobreza y la exclusión;

Que el diálogo social y la concertación constituyen una de las estrategias centrales de la política pública de la actual administración distrital, que parte del reconocimiento de las organizaciones sociales como interlocutores legítimos de los intereses de sus integrantes;

Que los salarios de los servidores públicos es un tema que forma parte de la agenda de diálogo y concertación acordada en el seno del Comité Distrtial de Diálogo y Concertación Laboral; y

Que el Comité Distrtial de Diálogo y Concertación Laboral decidió, en su sesión del 3 de marzo de 2005, crear las Subcomisiones de Carrera Administrativa, Garantías Sindicales y Salarios, esta última con el propósito de adelantar los diálogos tendientes a la concertación del incremento salarial aplicable a los servidores públicos del Distrito Capital, en la presente vigencia;

Que la Subcomisión de salarios realizó sucesivas reuniones para cumplir con su cometido, específicamente los días 7, 14, 30 de marzo, 5 y 7 de abril de 2005.

Que los diálogos adelantados en el seno de la Subcomisión de Salarios siempre tuvieron como base los criterios acordados con ocasión de la negociación del incremento salarial aplicable a la vigencia 2004, e igualmente los parámetros dados por el CONFIS Distrital, entre los que se destacan:

- Que el incremento salarial contribuya, además de conservar la capacidad adquisitiva de los salarios de los servidores públicos, al fortalecimiento de la dinámica económica de la ciudad;

- Que se mantenga la progresividad de los salarios y la gradualidad en el incremento salarial;
- Que el incremento sea presupuestalmente viable;
- Que se debe respetar el contenido de la Sentencia C-1017 de 2003, que establece los parámetros para la fijación del incremento salarial;
- Que se debe respetar el derecho de los empleados públicos que perciban salarios iguales o inferiores a dos (2) salarios mínimos legales mensuales, a mantener el poder adquisitivo de su salario;
- Que se ajuste a la Ley 4 de 1992; y
- Que el incremento esté enmarcado en el promedio ponderado de inflación causada.

Que las organizaciones sindicales expresaron su preocupación por los salarios de los servidores públicos que al aplicarles el incremento salarial de la presente vigencia dejan de percibir los auxilios de alimentación y/o transporte; frente a lo que se exploraron diferentes opciones con el propósito de afectar al menor número posible de servidores;

Que en las sucesivas reuniones a las que se hizo referencia anteriormente, se intercambiaron distintas propuestas con la fundamentación económica pertinente, en un ambiente de respeto y autonomía, hasta llegar a concertar el incremento aplicable a los servidores públicos del Distrito Capital.

DECLARA

1. El Comité Distrtial de Diálogo y Concertación Laboral constituye el escenario propicio para abordar los temas de las relaciones sociolaborales que inciden en el bienestar de los servidores públicos del Distrito Capital, y es un mecanismo que contribuye a consolidar el reconocimiento efectivo de los derechos humanos (económicos, políticos, sociales y culturales).

2. Después de la presentación de múltiples propuestas por parte de las organizaciones sindicales y de la administración distrital en la búsqueda de un acuerdo, la formula de incremento salarial concertada en el seno del Comité Distrital de Diálogo y Concertación Laboral es del 6.56% ponderado, lo que se traduce en incrementos por escalas salariales, así:

Número de SMLV	Valor SMLV	Incremento %
2	763.000	7.26%
3	1.144.500	6.95%
4	1.526.000	6.65%
5	1.907.500	6.34%
6	2.289.000	6.04%
7	2.670.500	5.73%
8	3.052.000	5.42%
9	3.433.500	5.12%
10	3.815.000	4.81%
11	4.196.500	4.51%
12	Mayores	4.20%

3. El ámbito de aplicación del incremento salarial acordado por el Comité Distrital de Diálogo y Concertación Laboral, para los servidores públicos del Distrito Capital se debe hacer extensivo a: (a) La Administración Central; (b) Establecimientos Públicos; (c) Empresas Industriales y Comerciales; (d) Sociedades Limitadas o por Acciones Públicas; (e) Organismos de Control; (f) Empresas Sociales del Estado del Distrito Capital;

4. En el caso de los salarios de los servidores públicos que antes de aplicarles el incremento salarial percibían los auxilios de alimentación y/o transporte y posteriormente no, debido a la

aplicación de la normatividad nacional y que se les reconocieron y pagaron durante el presente año (enero, febrero, marzo), la administración distrital, a instancia de las organizaciones sindicales, evaluará jurídicamente el paso a seguir, que se centraría en dos alternativas: (1) la no – devolución; o (2) la devolución, pero que se facilite a los trabajadores que ésta se haga a partir de la prima semestral y de las dos mensualidades siguientes.

Dada en Bogotá D.C. a los 12 días del mes de abril de 2.005,

Por la Administración

LUIS EDUARDO GARZÓN
Alcalde Mayor de Bogotá D.C.

ENRIQUE BORDA VILLEGAS
Secretario General

LUIS MIGUEL DOMINGUEZ GARCÍA
Subsecretario General

HÉCTOR ZAMBRANO RODRÍGUEZ
Subsecretario de Hacienda

MARIELLA BARRAGAN BELTRAN
Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil

HÉCTOR JOSÉ LÓPEZ ROBLEDO
Director de Apoyo a Localidades
Secretaría de Gobierno

Por las Organizaciones Sindicales

HÉCTOR BERMÚDEZ
Presidente Subdirectiva CUT

FRANCISCO MALTÉS TELLO
Subdirectiva CUT Bogotá - Cundinamarca

MANUEL TELLEZ
Subdirectiva CUT Bogotá Cundinamarca

PERCY OYOLA PALOMA
Presidente UTRADEC – CGT

NELSON FERNANDO LÓPEZ M.
Presidente Subdirectiva CGT

JOSÉ ANGEL PEÑA NIVIA
UTRADEC - CGT

JORGE PEÑA
Comité Ejecutivo CTC

MIGUEL MORANTES
CTC

JOSE ROBERTO CHAMUCERO CASTRO
Presidente FENALTRASE

RICARDO DÍAZ
Presidente FUTEC

GERMÁN ROJAS
Presidente FEDESALUD Colombia CGT

CARMEN ELISA QUITIÁN
Secretaria General SINDISTRITALES

LUIS EDUARDO CRUZ
SINDISTRITALES

DENISE MORENO S.
FUTEC - ASOPERSONERÍAS

RICARDO VENEGAS
Asesor Técnico

3. Acuerdo Laboral Distrital de 2006.

ACUERDO PARCIAL
RELACIONES LABORALES EN EL DISTRITO CAPITAL

La Administración Distrital y las organizaciones sindicales, con fundamento en los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, números 151 y 154 relativos a las relaciones de trabajo en la administración pública, 1.978 y al fomento de la negociación colectiva, 1.981; aprobados y ratificados por Colombia mediante las Leyes 411 y 524 de 1997 y 1999 respectivamente, en atención al pliego de los empleados del Distrito Capital presentado al Alcalde Mayor y en cumplimiento de las funciones establecidas en el Decreto No. 137 del 29 de abril de 2.004, suscriben el siguiente ACUERDO:

SALARIOS Y POLÍTICA SALARIAL

1.1. El incremento de los salarios de los servidores públicos del Distrito Capital: Administración Central; Instituciones Descentralizadas, que lo tomarán como referencia (Establecimientos Públicos, Empresas Industriales y Comerciales, Sociedades Limitadas o por Acciones Públicas); Organismos de Control; Concejo de Bogotá; y Empresas Sociales del Estado, respetando lo establecido en la Sentencia C-1433/00 de la Corte Constitucional, privilegiando a los empleados con menores ingresos, teniendo en cuenta el límite máximo salarial fijado por el Gobierno Nacional y siguiendo los criterios y objetivos de la ley 4ª de 1992, se ajustará a lo contenido en las siguientes escalas:

Número de SMLV	Valor SMLV	Incremento %
Hasta 1.8	511.323 a 734.400	7.4%
1.9 a 4.0	734.401 a 1.632.000	6.9%
4.0 a 5.0	1.632.001 a 2.040.000	5.7%
5.0 y s.s.	2.040.001 y s.s.	5.0%

Parágrafo: A los servidores públicos que percibieron los auxilios de alimentación y/o transporte (enero y febrero) y que lo pierden en virtud del incremento salarial, la administración evaluará jurídicamente la no devolución de los dineros o facilitar a los funcionarios la devolución de los los mismos con la prima semestral.

1.2. La Administración Distrital designará funcionarios de la SHD, Secretaría General y del DASCD, para que conjuntamente con representantes de las organizaciones sindicales, en un término no mayor a seis (6) meses, se [illegible] de elaborar un estudio sobre la nomenclatura, códigos y grados salariales de los empleos publicos del Distrito Capital, con el fin de construir criterios sobre la aplicación de los principios de equidad, igualdad y favorabilidad, que deben regir las relaciones de trabajo.

El estudio y sus recomendaciones servirán de base para que la Administración Distrital conforme a sus competencias, presente al Concejo de Bogota, los proyectos de acuerdo necesarios para nivelar las escalas salariales de los empleos públicos del sector central, descentralizado y ESES.

Parágrafo. Para la elaboración del estudio, la Administración contratará dos expertos en el tema, uno de ellos será propuesto por los sindicatos.

2. PLIEGO DE LOS EMPLEADOS DEL DISTRITO

Para los demás puntos del pliego de peticiones: CARRERA ADMINISTRATIVA (comité distrital de carrera, conformación, reglamento, funciones, capacitación, estabilidad laboral, bienestar y estímulos); DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES (permisos sindicales, reglamentación, utilización y control, fortalecimiento del derecho de asociación y negociación); CONDICIONES DE EMPLEO Y GARANTÍAS LABORALES (régimen prestacional, vivienda, jardines infantiles, cafeterías, cooperativas y empresas de trabajo asociado); SALUD OCUPACIONAL; FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (compromiso de las organizaciones sindicales y funcionarios), entre otros, las comisiones negociadoras de las partes, contarán con un tiempo prudencial para negociar y presentar los documentos respectivos.

Bogotá, D.C., a los 09 días del mes de marzo de 2006, en el despacho del Alcalde Mayor de Bogotá

POR LA ADMINISTRACIÓN

LUIS EDUARDO GARZÓN
Alcalde Mayor de Bogotá D.C.

ALCALDIA MAYOR
BOGOTA D. C.
Secretaría
General

ENRIQUE BORDA VILLEGAS
Secretario General

PEDRO RODRÍGUEZ TOBO
Secretario de Hacienda

LUIS MIGUEL DOMINGUEZ GARCÍA
Subsecretario General

GUSTAVO ADOLFO ZAPA DE LA OSSA
Subdirector de Desarrollo Social de la SHD

MARTHA HERNÁNDEZ ARANGO
Subsecretaria de Hacienda

RUBEN CABALLERO PARDO
Asesor Secretaría General

MARIELLA BARRAGAN BELTRAN
Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil

GUSTAVO ALMARIO SALAZAR
Asesor Departamento Administrativo del Servicio Civil

Asesor Secretaria General

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

HÉCTOR BERMÚDEZ
Presidente Subdirectiva CUT

FRANCISCO MALTÉS TELLO
Subdirectiva CUT Bogotá - Cundinamarca

4. Acuerdo Laboral Distrital de 2007.

ALCALDIA MAYOR
BOGOTA D. C.
Secretaría
General

SINALSERPUB
Recibí: 23 MAYO 2007
Hora ____ No. ____
Carrera 7a. No. 12-70 . OC:
Teléfono: 283 30 52

ACUERDO COLECTIVO MARCO DE RELACIONES LABORALES EN EL DISTRITO CAPITAL

La Administración Distrital de Bogota y las organizaciones sindicales, filiales de las Centrales Obreras (CTC, CUT, CGT) con base en lo consagrado en la Constitución Política, Artículo 53, que establece que los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna, en especial los Convenios 151 de 1978 y 154 de 1981 relativos a las relaciones de trabajo en la administración pública y al fomento de la negociación colectiva, aprobados y ratificados por Colombia mediante las Leyes 411 y 524 de 1997 y 1999 respectivamente. En desarrollo de lo anterior y teniendo en cuenta el pliego presentado por las organizaciones sindicales de los empleados públicos del Distrito Capital al Alcalde Mayor y, en cumplimiento de las funciones establecidas en el Decreto Distrital 137 del 29 de abril de 2004, culminamos un proceso de negociación colectiva para empleados públicos que se expresa en el siguiente Acuerdo:

1. SALARIOS Y POLÍTICA SALARIAL

1.1. El incremento de los salarios de los empleados públicos del Distrito Capital de los sectores central y descentralizado de la Administración, los organismos de control, el Concejo de Bogotá y las Empresas Sociales del Estado, se hará de manera concertada en cumplimiento de lo establecido en la Sentencia C-1433/00 de la Corte Constitucional, y siguiendo los criterios y objetivos de la Ley 4ª de 1992, se ajustará a partir del 1º de enero de 2007, con base en las siguientes escalas:

Número de SMLV	Valor SMLV	Incremento %
Hasta 1.8	549.161 a 780.660	7.0%
1.8 a 3.0	780.661 a 1.301.100	6.5%
3.0 a 4.5	1.301.101 a 1.951.650	5.8%
4.5 a 5.4	1.951.651 a 2.341.980	5.0%
5.4 y s.s.	2.341.981y s.s.	4.5%

Escalas que en forma ponderada arrojan un 6%.

Los criterios tenidos en cuenta para el incremento salarial en el presente Acuerdo se aplicarán en el futuro, previa concertación con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo. Esto sin perjuicio de norma más favorable.

Bogotá sin indiferencia

1. La Administración Distrital designará funcionarios de la Secretaría de Hacienda Distrital, de la Secretaría General y del Departamento Administrativo del Servicio Civil para que conjuntamente con seis (6) representantes de las centrales sindicales, dos por cada una de ellas, dentro de los cuatro (4) meses a partir de la fecha de la firma del presente Acuerdo, se encarguen de elaborar un estudio sobre la nomenclatura, códigos y grados salariales de los empleos públicos del Distrito Capital, tendientes a determinar las desigualdades existentes en materia salarial y/o prestacional para su posterior solución, incluidos aquellos servidores públicos que devenguen salarios superiores a los topes máximos.

Lo anterior, con el fin de construir criterios sobre la aplicación de los principios de equidad de géneros, igualdad y favorabilidad que deben regir las relaciones de trabajo.

El estudio, conclusiones y recomendaciones servirán de base para que la Administración Distrital, conforme a sus competencias, expida los actos administrativos pertinentes y/o presentes al Concejo de Bogota los proyectos de acuerdo necesarios para nivelar las escalas salariales de los empleos públicos del sector central, descentralizado, Concejo de Bogotá, Organismos de Control y ESES.

Para la elaboración del estudio, la Administración contratará dos expertos en el tema.

2. CARRERA ADMINISTRATIVA, CAPACITACIÓN, ESTABILIDAD LABORAL, BIENESTAR Y ESTÍMULOS

El Alcalde Mayor de Bogotá creará el Comité Distrital de Carrera Administrativa, Capacitación, Estabilidad Laboral, Bienestar y Estímulos, que estará conformado por cinco delegados de la Administración (Secretaría de Hacienda, Departamento Administrativo del Servicio Civil y Secretaría General o las entidades que hagan las veces de éstas) y por cinco delegados de las organizaciones sindicales (CGT, CTC, CUT, FENALTRASE Y ÚNETE) a quienes se les otorgarán los permisos y garantías para el cabal desempeño de sus funciones.

Sin perjuicio de las funciones que le son propias a la Comisión Nacional del Servicio Civil, al Departamento Administrativo de la Función Pública, al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y a las Comisiones de Personal, el Comité tendrá las siguientes funciones:

2.1. En cuanto a carrera administrativa

- Ejercer seguimiento a la aplicación a las normas de carrera administrativa en los niveles central, descentralizado y organismos de control de la administración distrital.
- Elaborar documentos indicativos para el diseño y definición de competencias laborales y los perfiles ocupacionales, con la asesoría de expertos en la materia. Las propuestas se presentarán a consideración de la ESAP, en el marco de las mesas de concertación que deben conformarse de acuerdo con lo señalado en el Parágrafo del artículo 19 de la Ley 909 de 2004.
- Ser instancia consultiva de las entidades distritales para el diseño del sistema de evaluación del desempeño, el cual debe ser presentado para su correspondiente aprobación ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 40 de la Ley 909/04.
- Coordinar con las Comisiones de Personal y las Veedurías todo lo relacionado con la aplicación de la Ley 909/04 y sus decretos reglamentarios.
- Velar por que la Administración disponga todo lo necesario para mantener actualizados a los empleados públicos en la normatividad de carrera administrativa, evaluación del desempeño y competencias laborales.

2.2. En cuanto a capacitación

- Crear un Subcomité integrado por representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales para ejercer, además de las funciones que le son propias, la concertación de las políticas, planes y programas de Capacitación Distrital, con asesoría técnica de expertos en la materia, que servirán de base para la ejecución de recursos por parte de las Entidades del Distrito.

2.3. En cuanto a estabilidad

- **Concursos.** Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, que en el proceso de selección se establezcan puntajes por antigüedad, capacitación, estudios y experiencia en el desempeño de los cargos convocados a concurso, así como la inclusión de un componente regional en los requisitos y pruebas del proceso de selección de Bogotá.
- **Encargos.** Dar prelación a los funcionarios de carrera de la entidad respectiva que acrediten los requisitos de antigüedad y perfil profesional, para los encargos de los empleos de carrera administrativa.

- **Protección especial.** Garantizar la aplicación de los principios de protección especial consagrados en la Constitución Política, tales como los incluidos en el retén social, fueros sindicales, empleados públicos próximos a pensión, en caso de retiro de los empleados públicos en virtud de procesos de reestructuración o reorganización administrativa interna de las entidades Distritales.
- Proponer a la Administración Distrital que mantenga los cargos vacantes generados como consecuencia del retiro por pensión en las respectivas plantas de personal para garantizar la prestación de la función y los servicios públicos.
- Velar para que el ejercicio de las funciones públicas sean de carácter permanente y de esta forma se garantice la no celebración de contratos de prestación de servicios con Cooperativas de Trabajo Asociado o cualquiera otra forma de intermediación laboral, para el desempeño de tales funciones.
- Elaborar diagnósticos sectoriales sobre la naturaleza jurídica de la vinculación laboral y aplicar soluciones puntuales a los problemas que identifique, con el propósito de avanzar hacia la garantía integral y reconocimiento efectivo del derecho a la estabilidad.

2.4. En cuanto al sector salud

- Designar una Comisión Especial de representantes de las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo para participar, conjuntamente con la Secretaría de Salud y las ESES, en la labor de diseñar un estudio de ampliación de plantas para la Red Pública de las ESES, fundamentada en las funciones propias y permanentes de las instituciones de salud.

2.5. En cuanto a bienestar y estímulos

- Participar en forma concertada en la elaboración de un documento de Política Distrital de Bienestar y Estímulos, en desarrollo de los Decretos Ley 1567 de 1998 y Decreto 1227 de 2005 teniendo en cuenta las propuestas y necesidades de los servidores públicos de cada Entidad del Distrito, buscando que los beneficios se extiendan al núcleo familiar que incluya además lo relativo a un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios para sus funcionarios. Este documento será el instrumento para la ejecución de los recursos apropiados por las Entidades en el rubro de bienestar y estímulos. El incremento de este rubro será como mínimo del IPC causado en el año inmediatamente anterior.

3. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Para el desarrollo de las actividades propias del derecho de asociación y su compromiso social, la administración otorgará los permisos sindicales remunerados correspondientes a las organizaciones sindicales del Distrito, firmantes del presente acuerdo y/o filiales de las Centrales (CUT, CGT, CTC) y Federaciones (UNETE y FENALTRASE).

Sin perjuicio de los permisos sindicales concedidos en actos administrativos anteriores al presente acuerdo, se otorgarán los siguientes:

3.1. La administración otorgará permisos sindicales para la participación en los congresos, encuentros, seminarios, conferencias, capacitación, y otras actividades propias de la gestión sindicales, convocados por las centrales o federaciones a la cual se encuentren afiliados los sindicatos, por el tiempo de duración de los mismos. Los permisos para la asistencia a las asambleas estatutarias de los sindicatos, serán por el número de afiliados establecido en los estatutos, por el tiempo de la misma y para la época en que soliciten. Los permisos remunerados por días incluyen 24 horas. Para las personas que laboran por las noches no asistirán a turnos en la noche anterior al permiso sindical.

3.2. La administración concederá permisos colectivos para asambleas informativas dentro de las instituciones, estos serán por el tiempo de duración de la misma. Así mismo facilitará los permisos, las condiciones y logística para el cumplimiento de tareas tales como elección de delegados u otras actividades de orden sindical. Para que la información sea oportuna y las tareas eficaces los permisos serán otorgados para la fecha solicitada.

3.3. La Administración Distrital concederá permisos sindicales remunerados a los dirigentes que resulten elegidos para integrar la Comisión Negociadora de los Pliegos de Peticiones, durante el periodo de la negociación.

3.4. Permisos para integrantes de la Junta Directiva de sindicatos de empresa, gremio, o rama de industria o actividad económica.

Número de afiliados al sindicato	Días de permiso, no acumulables y rotativos entre los directivos.
Entre 50 y 300	Veinte (20) días al mes
Entre 301 y 600	Cuarenta (40) días al mes
Entre 601 y 900	Cincuenta (50) días al mes
Más 901	Sesenta (60) días al mes

PARÁGRAFO: Un (1) día de permiso sindical quincenal para cada directivo (a) de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, a fin de garantizar la reunión de Junta Directiva u otra actividad de la organización sindical.

3.5. Permisos para Federaciones y Confederaciones: La administración otorgará, hasta 25 días al mes de permiso sindical no acumulables, para los directivos sindicales miembros de cada Comité Ejecutivo o Junta Directiva de Federación o Confederación que laboren en el Distrito.

PARÁGRAFO 1: Los permisos acordados (sindicatos, federaciones o confederaciones) serán solicitados a la Administración por Presidente y Secretario General de la organización respectiva, con la debida anticipación.

PARÁGRAFO 2: Cargas laborales y evaluación del desempeño: La administración concertará las cargas laborales y la evaluación del desempeño, así como el contenido del portafolio de evidencias de los dirigentes sindicales con derecho a los permisos enunciados en los puntos anteriores, de manera proporcional, de tal forma que no se coarte la garantía sindical.

PARÁGRAFO 3: La Administración hará los respectivos descuentos sindicales al trabajador (a) afiliado al sindicato. Dineros que pondrán inmediatamente a disposición de la organización sindical respectiva.

3.6. Para garantizar el respeto a los derechos y garantías sindicales, la Administración y las Centrales Obreras, elaborarán y realizarán programas, seminarios, foros, paneles sobre el tema. Adelantará investigaciones entre otros, sobre los sindicatos en el distrito, prestaciones sociales, órdenes de prestación de servicios, relaciones laborales y negociación, sistema pensional en el distrito y elaborará las publicaciones pertinentes. Buscará espacios institucionales en el Canal Capital para fortalecer la política de diálogo y concertación.

3.7. Se conformarán uno o varios Comités de Diálogo y Concertación Laboral en cada uno de sectores que conforman la Administración del Distrito Capital y organismos de control, integrados por dos miembros de los sindicatos, uno del sector respectivo u organismo de control y uno del Comité Distrital de Diálogo y Concertación Laboral, para buscar soluciones adecuadas a las reclamaciones y diferencias laborales, en agenda laboral que debe establecerse por lo menos una

vez al mes. Además cada Sector presentará un informe semestral al Comité Distrital de Diálogo y Concertación Laboral sobre el tema.

4. CONDICIONES DE EMPLEO Y GARANTÍAS LABORALES

4.1. Uniformidad de procedimientos y solución de conflictos laborales. La administración central y descentralizada del Distrito Capital, los Organismos de Control, las ESES y las organizaciones sindicales privilegiarán el diálogo y la concertación para la solución de las contradicciones o conflictos que surjan en las relaciones laborales. En tal sentido y, para desarrollar una política laboral unificada en el Distrito se construirán soluciones uniformes para problemas iguales, definiendo una política de reconocimiento y pago de dominicales, festivos, descansos, compensatorios, dotaciones y vacaciones. Este tipo de soluciones marco deben ser lideradas por la administración central conjuntamente con la parte sindical, para ello la Administración expedirá en el término de 60 días a la firma del presente Acuerdo, una directriz donde se unifiquen los procedimientos de conformidad con las normas aplicables al sector público.

4.2. Dotación y Vestido de Labor. La administración central y descentralizada del Distrito Capital, los Organismos de Control y las ESES otorgarán de manera puntual la dotación a sus empleados según la Ley. Así mismo, entregarán la dotación (ropa de labor) especial necesaria para el desempeño de su profesión u oficio. La calidad de la dotación y los oficios que lo requieran se definirán de forma concertada.

4.3. Régimen prestacional y salarial: Dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma del presente acuerdo, el Comité Distrital de Diálogo y Concertación Laboral instalará una mesa para que a la luz de la normatividad vigente se estudien y formulen propuestas respecto del régimen prestacional y salarial del Distrito Capital y en especial sobre el Decreto 1919 de 2002.

4.4. Cesantías: A la firma del presente acuerdo, se nombrará una comisión bipartita para que estudie, revise y busque una solución concreta a las posibles inconsistencias presentadas en la liquidación de las cesantías.

4.5. Jardines infantiles y madres cabezas de familia: el Comité Distrital de Dialogo y Concertación Laboral nombrará una comisión que adelante los estudios tendientes a establecer las necesidades y determinación de políticas relacionadas con la protección constitucional especial referida a las madres y padres cabeza de familia y niños y niñas menores de de edad.

4.6. Cafeterías: Las Entidades Distritales adecuarán y dotarán espacios para prestar servicios de cafetería, que permitan el consumo de alimentos en condiciones dignas.

5. SALUD OCUPACIONAL

Se creará la Comisión Distrital de Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales, integrada por tres representantes de la Administración y tres representantes de las Centrales Obreras. CTC CUT CGT. La Comisión se dará su propio reglamento y tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Elaborar conjuntamente con las ARP's el Plan Distrital de Promoción de la Salud Ocupacional y Prevención de los Riesgos Profesionales;
- Elaborar conjuntamente con las ARP el panorama de riesgos profesionales y salud ocupacional Distrital.
- La Administración y las Centrales Obreras liderarán un proceso de coordinación con las ARP's que le presten sus servicios, en especial en la ejecución de los recursos destinados a promoción y prevención.
- La Administración creará los mecanismos para facilitar la participación de los sindicatos del Distrito en la discusión para elaboración del pre-pliegos para la contratación de las ARP de las Entidades.
- Diseñar y poner en práctica los instrumentos que permitan la evaluación por parte de los trabajadores sobre la eficiencia de la ARP a la que pertenecen.

6. FAVORABILIDAD

Para todos los efectos laborales siempre se tendrá en cuenta el principio constitucional de la favorabilidad.

7. VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN DEL PRESENTE ACUERDO COLECTIVO MARCO DE RELACIONES LABORALES.

El presente acuerdo beneficiará en lo individual a los empleados públicos de la administración central, descentralizada, ESE's y organismos de control del Distrito Capital y todas las personas que presten sus servicios como supernumerarios, temporales y provisionales y en la parte colectiva a las organizaciones sindicales que lo suscriben.

Tendrá vigencia a partir de la firma por quienes intervinieron y las condiciones pactadas en él, solo podrán ser modificadas por acuerdo entre las partes firmantes.

Para constancia se firma en Bogotá D.C., el presente acuerdo el día 02 de mayo de 2007.

POR LA ADMINISTRACIÓN

LUIS EDUARDO GARZÓN
Alcalde Mayor de Bogotá D.C.

ENRIQUE BORDA VILLEGAS
Secretario General

PEDRO RODRÍGUEZ TOBO
Secretario de Hacienda

MARIELLA BARRAGAN BELTRAN
Directora DASCD

LUIS MIGUEL DOMINGUEZ GARCÍA
Subsecretario General

RUBÉN CABALLERO PARDO
Asesor Secretaría General

GUSTAVO ALMARIO SALAZAR
Asesor DASCD

JAIME BOBADILLA ROMERO
Asesor Secretaría General

ISAURO CABRERA VEGA
Director Distrital de Presupuesto

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

DENISE MORENO SIERRA
Negociadora por UNETE

ALDO ENRIQUE CADENA ROJAS
Negociador por la CUT

HÉCTOR RODRIGO MARRUGO
Negociador por CTC

GERMÁN ROJAS ZUBIETA
Negociador por CGT

GERMÁN GARCÍA DELGADO
Negociador por la CUT

LUIS FRANCISCO MALTÉS TELLO
Negociador por la CUT

RUBÉN DARÍO HOYOS
Negociador por la CGT

AUGUSTO ALFONSO OVALLE RODRÍGUEZ
Negociador FENALTRASE

HÉCTOR ISMAEL BERMÚDEZ ROJAS
Asesor por CUT

PERCY OYOLA PALOMA
Asesor por CGT

JORGE PEÑA CAÑÓN
Asesor por CTC

JOSE ROBERTO CHAMUCERO CASTRO
Asesor por Fenaltrase

RICARDO DIAZ RODRÍGUEZ
Asesor por UNETE

RICARDO VENEGAS MATURANA
Asesor Técnico Sindical

TESTIGOS SUSCRIPCIÓN ACUERDO

JORGE NAIN RUIZ DUTTA
Asopersonerías - UNETE

MIGUEL ENRIQUE MORANTES SABOGAL
CTC

IVONNE RODRÍGUEZ GARCÌA
Sinalserpub – CUT

NANCY WILCHES DE OROZCO
Sinaltraeses – CUT

ALVARO EDGAR PATIÑO CASILIMAS
Sinalserpub – CUT

JAIME NAVARRO RODRÍGUEZ
CTC -

ALVARO SUÁREZ ABELLA
Sintracvp – CUT

CARMEN ELISA QUITIÁN
Sindistritales – CUT

JUAN DANIEL MONROY
Asosisalud – ÚNETE

ROSA ESPERANZA ULLOA
Sintrasalud – ÚNETE

NICASIO GORDO MUÑOZ
Sintrasalud – ÚNETE

JAVIER F. CANTOR

JAVIER CANTOR
Sintramunicipales – ÚNETE

JAVIER CIFUENTES ALVAREZ
Sintrambiente – UNETE

JOSÉ DARÍO MUNOZ
Ascontracol - ÚNETE

HILDA GIRALDO
Asesisalud - ÚNETE

MANUEL TELLEZ GONZALEZ
CUT

28 MAR 2011
GINA ALSERRUD
Recibí
No.
Hora
Carrera 7a. No. 12-78 - Of.
Teléfono: 283 30 58

5. Acuerdo Laboral Distrital de 2008.

ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ

ACTA DE ACUERDO
(10 DE JULIO DE 2008)

La Administración Distrital de Bogotá y las organizaciones sindicales, filiales de las Centrales Obreras (CTC, CUT, CGT) con base en lo consagrado en la Constitución Política, Articulo 53, que establece que los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna, en especial los convenios 151 de 1978 y 154 de 1981 relativos a las relaciones de trabajo en la Administración Publica y al fomento de la negociación colectiva, aprobados y ratificados por Colombia mediante las Leyes 411 y 524 de 1997 y 1999 respectivamente. En desarrollo de lo anterior y teniendo en cuenta el pliego presentado por las organizaciones sindicales de los empleados públicos del Distrito Capital al Alcalde Mayor y, en cumplimiento de las funciones establecidas en el Decreto Distrital 137 del 29 de abril de 2004, culminamos un proceso de negociación colectiva para empleados públicos que se expresa en el siguiente Acuerdo.

1. CAMPO DE APLICACIÓN.

El presente Acuerdo se aplicará a los empleados públicos de la Administración Central, Establecimientos Públicos, Empresas Sociales del Estado, Veeduría, Contraloría, Personería y Concejo de Bogotá, Distrito Capital, para la vigencia 2008.

2. INCREMENTO SALARIAL

El incremento de los salarios de los empleados públicos del Distrito Capital producto del proceso de dialogo y concertación y dando cumplimiento a lo establecido en la Sentencia de la Corte Constitucional C-1433 de 2000, se efectuará con base en la siguiente escala, valores y porcentajes.

Número de SMMLV 2008[1]	Valor Rango ($)	% de Incremento
De 0 hasta 1.8 SMMLV	0 – 830.700	6.41%
Mayor de 1.8 SMMLV hasta 4.5 SMMLV	830.701 – 2.076.750	6.00%
Mayor de 4.5 SMMLV hasta 6.5 SMMLV	2.076.751 – 2.999.750	5.81%
Mayor de 6.5 SMMLV hasta 8 SMMLV	2.999.751 – 3.692.000	5.75%
Mayor de 8 SMMLV	> 3.692.001	5.69%

(1) SMMLV para el 2008 $461.500, según Decreto 4965 del 27de diciembre de 2007.

El porcentaje de incremento salarial concertado es 6.00% ponderado, beneficiando a los empleados que tienen menor salario. Dicho porcentaje es diferencial y se establece para cada intervalo de SMMLV de 2008, de conformidad con el número de funcionarios ubicados en cada rango, para las asignaciones básicas mensuales a 31 de diciembre de 2007, con retroactividad al 1 de enero de 2008.

El incremento señalado en este punto se adoptará mediante Decreto Distrital y se pagará en la nómina del mes de Julio de 2008.

BOG POSITIVA
GOBIERNO DE LA CIUDAD

3. BONO DE PRODUCTIVIDAD SOCIAL

Corresponde a un único pago, por valor de trescientos veinte mil pesos ($320.000) m/cte. para la vigencia 2008, el cual se pagará una vez sea aprobado mediante Decreto de la Presidencia de la República, a iniciativa y solicitud del Alcalde Mayor de Bogotá y se calculará de acuerdo a la asignación básica mensual correspondiente al cargo a 31 de diciembre de 2007, hasta el equivalente a 8 SMMLV de 2008.

Valor Bono de Productividad Social	Rango	Limite
$320.000	Asignaciones Básicas 2007	8 SMMLV de 2008 - **$3'692.000,oo**

El trámite del Decreto, por la Alcaldía Mayor de Bogotá, ante el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República, se efectuará en el mes de julio de 2008, con el objeto de realizar su pago en el mes de agosto de 2008.

4. RECONOCIMIENTO POR PERMANENCIA EN EL SERVICIO PÚBLICO

Por Acuerdo 276 de 2007, se creo este reconocimiento, el cual establece en el artículo cuarto los porcentajes para su cálculo. Se presentará ante el Concejo de la ciudad, en los primeros cinco (5) días de las sesiones ordinarias del mes de agosto de 2008, un proyecto de Acuerdo para modificar la progresividad en los porcentajes establecidos, en el sentido de reconocer un único porcentaje para el cálculo del reconocimiento, equivalente al 15% del total anual recibido, sobre la base de cálculo establecida en el Artículo 4º. del Acuerdo 276 de 2007, con efecto retroactivo al 1 de enero de 2008 el cual se cancelará una vez sea sancionado el acuerdo del Concejo de Bogotá por el señor Alcalde Mayor.

De igual manera, el proyecto de Acuerdo contendrá las precisiones sobre su aplicabilidad en torno a continuidad en el servicio; la redacción del proyecto de acuerdo será concertada con las centrales obreras CUT, CTC y CGT.

Rangos en el Acuerdo 276 de 2007	Acuerdo 276 de 2007	Rangos en el Proyecto de Acuerdo	Proyecto de Acuerdo
5 años	13%	5 años	15%
10 años	14%	10 años	
15 años en Adelante	15%	15 años en Adelante	

5. PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Se acuerda que la Administración, por intermedio de los representantes del Alcalde en las Juntas Directivas de las entidades descentralizadas (establecimientos públicos y ESES), que en la actualidad no reconocen la prima de antigüedad a sus empleados, llevará como tema de discusión y análisis el reconocimiento de dicha prima, a la siguiente reunión de Junta Directiva que se programe en dichas entidades después de la firma del presente

Acuerdo, con el objeto de obtener el mismo, de acuerdo con los conceptos técnicos y presupuestales que se emitan por parte de las instancias pertinentes.

6. ESTUDIOS

Sobre nomenclatura, códigos y grados

A partir de la suscripción del presente Acuerdo se adelantarán los trámites necesarios y pertinentes, para la elaboración y conclusión del estudio sobre nomenclatura, códigos y grados de asignación salarial de los empleados públicos del Distrito Capital, efectuando un análisis comparativo de competencias, funciones y responsabilidades, así como equivalencias y estándares de desempeño.

El estudio técnico deberá concluir antes de finalizar el primer trimestre de 2009 y sus resultados se implementarán, de acuerdo con la disponibilidad de recursos presupuestales, en concordancia con las recomendaciones formuladas, los impactos previstos y las necesidades y requerimientos establecidos al interior del estudio efectuado y sus conclusiones.

Sobre contratos y tercerización

De igual manera, la Administración adelantará un análisis y estudio técnico sobre impactos, fortalezas, debilidades y acciones a seguir en torno a las actividades contratadas por medio de cooperativas de trabajo asociado o bajo cualesquier otra modalidad. Se indagará sobre su pertinencia, oportunidad, legalidad y demás temas relacionados, con el objeto de tener elementos de juicio que permitan la mejor toma de decisiones al respecto.

El tiempo de análisis y estudios sobre el tema irá hasta la finalización del primer semestre de 2009, con el objeto que sus resultados se conozcan e implementen, en lo pertinente, de conformidad con la disponibilidad de recursos presupuestales.

En todo caso la administración distrital, a la luz de la normatividad vigente determinará la mejor manera de ajustar sus plantas de personal hacia las necesidades reales para atender los cargos misionales de acuerdo a lo contemplado en el decreto ley 2400 de 1968 y las leyes 80 de 1993 y 1150 de 2007 y 909 de 2004.

7. VIGENCIA

El presente Acuerdo tendrá vigencia a partir de la firma de quienes intervinieron y las condiciones pactadas en él solo podrán ser modificadas por acuerdo entre las partes firmantes.

Este Acuerdo hace parte del Acuerdo Colectivo Marco de Relaciones Laborales del Distrito Capital, las cláusulas que no se modifiquen continuaran vigentes dándoles desarrollo y cumplimiento.

Bogotá, D. C., 10 de julio de 2008.

ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ

Por los sindicatos

Central Unitaria de Trabajadores CUT -FENALTRASE

FRANCISCO MALTÉS TELLO

ANA LUCÍA PINZÓN GONZÁLEZ

ALDO E. CADENA ROJAS

CARMEN ELISA QUITIAN

IVONNE RODRÍGUEZ GARCÍA

Confederación General del Trabajo - ÚNETE

GERMÁN ROJAS ZUBIETA

DENISSE MORENO SIERRA

JOSÉ DARÍO MUÑOZ CARVAJAL

Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) - FENASER

BOG GOBIERNO DE LA CIUDAD

ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ

MIGUEL MORANTES SABOGAL

JOSÉ RODRIGO GONZÁLEZ RICAURTE

Asesores

JORGE IGNACIO PEÑA CAÑÓN

JOSÉ ROBERTO CHAMUCERO CASTRO

HÉCTOR I. BERMÚDEZ ROJAS

CARLOS E. RAMOS QUIJANO

NICOLÁS ALBERTO BOLAÑO GÓMEZ

Por la Administración

SAMUEL MORENO ROJAS
Alcalde Mayor de la Ciudad

YURI CHILLÁN REYES
Secretario General

JUAN RICARDO ORTEGA LÓPEZ
Secretario Distrital de Hacienda

MARTHA YANETH VELEÑO Q.
Directora Jurídica Distrital

ISAURO CABRERA VEGA
Director Distrital de Presupuesto

LUIS EDUARDO SANDOVAL I.
Subdirector de Estudios

VLADIMIRO ESTRADA MONCAYO
Subdirector de Finanzas Distritales

BOG HACEMOS BOGOTÁ
GOBIERNO DE LA CIUDAD

6. Acuerdo Laboral Distrital de 2009.

ACTA DE ACUERDO
(24 DE JULIO DE 2009)

La Administración Distrital de Bogotá y las organizaciones sindicales, filiales de las Centrales Obreras CUT, CTC y CGT y de las Federaciones Sindicales FENALTRASE, FENASER, UTRADEC y UNETE, con base en lo consagrado en la Constitución Política, Artículo 53, que establece que los Convenios Internacionales del Trabajo, debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna, en especial los Convenios 151 de 1978 y 154 de 1981, relativos a las relaciones de trabajo en la Administración Pública y al fomento de la negociación colectiva, aprobados y ratificados por Colombia, mediante las Leyes 411 y 524 de 1997 y 1999, respectivamente. En desarrollo de lo anterior y teniendo en cuenta el pliego presentado al Alcalde Mayor, por las organizaciones sindicales de los empleados públicos del Distrito Capital, en cumplimiento de la normatividad vigente, culminamos el proceso de negociación colectiva para empleados públicos que se expresa en el siguiente Acuerdo.

1. CAMPO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo se aplicará a los empleados públicos de la Administración Central, Establecimientos Públicos, Empresas Sociales del Estado, Veeduría, Contraloría, Personería y Concejo de Bogotá.

2. INCREMENTO SALARIAL

El incremento de los salarios de los empleados públicos del Distrito Capital producto del proceso de diálogo y concertación y dando cumplimiento a lo establecido en la Sentencia de la Corte Constitucional C-1433 de 2000, se efectuará con base en las siguientes escalas, valores y porcentajes

Número de SMMLV 2009 (1)	*Valor rango ($)*	*% de Incremento*
De 0 hasta 6.5 SMMLV	0 - 3,229,850	8.07%
Mayor de 6.5. SMMLV hasta 8 SMMLV	3,229,851 – 3,975,200	7.77%
Mayor de 8 SMMLV	> 3,975,201	7.67%

(1) SMMLV para el 2009 $ 496.900, según Decreto 4868 del 30 de diciembre de 2008

El porcentaje de incremento salarial concertado es de 8.05% ponderado. Dicho porcentaje es diferencial y se establece por cada intervalo de SMMLV de 2009, de conformidad con el número de funcionarios ubicados en cada rango, para las asignaciones básicas mensuales a 31 de diciembre de 2008, con retroactividad al 1 de enero de 2009.

Las entidades a que se refiere el campo de aplicación del presente Acuerdo, adelantaran todos los trámites administrativos para que el pago se produzca en el mes de agosto de 2009.

3. NIVELACIÓN SALARIAL

El proceso de nivelación salarial, con base en el resultado del estudio de nomenclatura, códigos y grados de asignación salarial en el Distrito, comenzará el 1 primero de enero de 2010 y terminará el 31 de diciembre de 2012.

Para el primer año, en el mes de septiembre de 2009, las partes firmantes se reunirán con el objeto de concertar los criterios y la estrategia de implementación de la nivelación y la partida presupuestal, que se incluirá en el proyecto de presupuesto para la vigencia 2010. Igual procedimiento, para el tema presupuestal, se seguirá para los presupuestos de las vigencias 2011 y 2012.

POLÍTICA LABORAL Y TERCERIZACIÓN

Con el propósito de avanzar en el fortalecimiento de las plantas de personal, como parte de la política pública emprendida por la actual administración y en desarrollo de los acuerdos suscritos con las organizaciones sindicales firmantes, la Administración se compromete a presentar el estudio técnico sobre impactos, fortalezas, debilidades y acciones a seguir en torno a las actividades contratadas por medio de Cooperativas de Trabajo Asociado o bajo cualquier otra modalidad, el 15 de agosto de 2009.

Del 15 al 30 de agosto de 2009 se procederá a su socialización y conocimiento por las partes suscribientes de este acuerdo. Durante el mes de septiembre de 2009, se definirán de manera conjunta las estrategias y criterios a implementar, de conformidad con los recursos que para el efecto apropiará la administración atendiendo su disponibilidad presupuestal.

En todo caso la Administración Distrital, a la luz de la normatividad vigente determinará la mejor manera de ajustar sus plantas de personal hacia las necesidades reales para atender los cargos misionales de acuerdo a lo contemplado en el Decreto Ley 2400 de 1968 y las Leyes 80 de 1993, 1150 de 2007 y 909 de 2004.

5. PRIMA SECRETARIAL

La Administración por intermedio de los representantes del Alcalde Mayor en las Juntas Directivas de los Establecimientos Públicos que en la actualidad no reconocen la prima secretarial, llevará como tema de discusión el análisis del reconocimiento de dicha prima, en la misma condición que se remunera en la Administración Central, en la siguiente reunión de Junta Directiva que se programe en dichas entidades después de la firma del presente Acuerdo, de conformidad con los conceptos técnicos y presupuestales que se emitan por parte de las instancias pertinentes.

6. CAPACITACIÓN

La Administración y las Organizaciones Sindicales firmantes procederán, a conformar el Subcomité previsto en el numeral 2.2 del Acuerdo Colectivo Marco de Relaciones Laborales en el Distrito Capital, dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma del presente Acuerdo.

[illegible] servidores remunerados para que a las capacitaciones programadas por la Administración Distrital, los servidores públicos [illegible] dirigidas puedan asistir.

7. SALUD MENTAL, RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD OCUPACIONAL

7. 1 Estudios

La Administración, a través de la Secretaría Distrital de Salud y concertadamente con las organizaciones sindicales firmantes realizará el diseño de un Plan Promocional y Preventivo de Salud Mental, de acuerdo a las necesidades de cada entidad, antes de finalizar la presente vigencia. Para tal efecto el Departamento Administrativo del Servicio Civil, consolidará las respuestas a la propuesta presentada el 17 de junio de 2009, por las organizaciones sindicales firmantes (anexo 1) relacionada con el tema de

salud ocupacional. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en el numeral 5 del Acuerdo Marco de Relaciones Laborales del 2 de mayo de 2007.

La Administración Distrital suministrará y capacitará a los empleados públicos invidentes con un software y hardware adecuado a sus necesidades, buscando garantizar la calidad de vida laboral en el Distrito Capital, dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del presente Acuerdo.

De igual manera, la Administración acogerá y aplicará las recomendaciones laborales de las Administradoras de Riesgo Profesional frente a los empleados públicos con capacidad reducida o limitada.

7.2 Infraestructura física

La Administración continuará con la adecuación de la infraestructura física de cada una de las entidades para que personas con capacidad reducida o limitada, empleados y usuarios puedan transitar sin riesgo.

8. BIENESTAR SOCIAL

La Administración continuará adecuando y dotando espacios para el consumo de alimentos en condiciones dignas.

9. MUJER Y GENERO

La Administración vinculará a las trabajadoras distritales a los diferentes planes y programas que ésta desarrolle en la Política de Mujer y Género.

10. COMPENSATORIOS

La Administración Distrital se compromete a incluir en las Disposiciones Generales del Proyecto de Presupuesto para la vigencia 2010, un articulo que permita el pago de los compensatorios generados con corte al 31 de diciembre de 2009 y que no hayan sido cancelados en la presente vigencia.

DIVULGACIÓN

La Administración editará 10.000 ejemplares del Acta de Acuerdo, dentro del mes siguiente a su firma, para ser distribuidas a las organizaciones sindicales y a las entidades que conforman el campo de aplicación del presente Acuerdo. Igualmente el Acta de Acuerdo se divulgará a través de la página Web de la Alcaldía Mayor de Bogotá y de la red de correo electrónico de cada una de las entidades.

La Administración se compromete a realizar la divulgación de las comunicaciones de las organizaciones sindicales firmantes que cumplan con el siguiente procedimiento:

- la organización radicará debidamente firmado el texto a divulgar
- la oficina de comunicaciones de la entidad verificará que el texto contenga un lenguaje respetuoso y apropiado.
- La oficina de comunicaciones distribuirá a través de la red de su intranet dichas comunicaciones.

11. VIGENCIA

El presente Acuerdo tendrá vigencia a partir de la fecha de la firma de quienes intervinieron y las condiciones pactadas en él sólo podrán ser modificadas por acuerdo entre las partes firmantes.

Este Acuerdo hace parte del Acuerdo Colectivo Marco de [illegible] Distrito Capital. Las cláusulas que no se modifiquen continuarán vigentes dándole desarrollo y cumplimiento.

La Administración Distrital y demás entidades producirán los actos administrativos necesarios para el desarrollo y ejecución de lo acordado.

Se firma por quienes intervinieron.

Bogotá D.C., 24 de julio de 2009.

Por las organizaciones sindicales

Central Unitaria de Trabajadores CUT - FENALTRASE

IVONNE RODRÍGUEZ GARCÍA

ANA LUCÍA PINZÓN GONZÁLEZ

CARMEN ELISA QUITIAN

FRANCISCO MALTÉS TELLO

MARIA DORIS GONZÁLEZ

Confederación General del Trabajo CGT – UNETE - UTRADEC

EDGAR ACERO JIMENEZ
(UNETE – CGT)

NICOLAS BOLAÑO GÓMEZ
(UTRADEC – CGT)

JOSE DARIO MUÑOZ CARVAJAL
(UNETE – CGT)

RAMÓN MATALLANA V.
(UTRADEC – CGT)

Confederación de Trabajadores de Colombia CTC - FENASER

NANCY WILCHES GONZÁLEZ

ISAIAS GARZÓN ÁLVAREZ

JOSÉ RODRIGO GONZÁLEZ RICAURTE

Asesores

HÉCTOR ISMAEL BERMÚDEZ ROJAS (CUT)

ALDO ENRIQUE CADENA ROJAS (CUT)

JORGE IGNACIO PEÑA CAÑÓN (CTC)

MIGUEL E. MORANTES SABOGAL (CTC - FENASER)

RICARDO DIAZ RODRÍGUEZ (CGT - UNETE)

PERCY OYOLA PALOMA (CGT - UTRADEC)

GERMAN ROJAS ZUBIETA (CGT - UTRADEC)

DANIEL MONROY MONROY (UNETE - CGT)

Por la administración

SAMUEL MORENO ROJAS
Alcalde Mayor de Bogotá

YURI CHILLÁN REYES
Secretario General

JUAN RICARDO ORTEGA LÓPEZ
Secretario Distrital de Hacienda

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

BEATRIZ HELENA HINCAPIÉ MOLINA
Subsecretaria General

ISAURO CABRERA VEGA
Director Distrital de Presupuesto

MARTHA YANETH VELEÑO QUINTERO
Directora Jurídica Distrital

VLADIMIRO ESTRADA MONCAYO
Subdirector de Finanzas Distritales

LUIS EDUARDO SANDOVAL ISDITH
Subdirector de Estudios

ORLANDO RODRÍGUEZ GUERRERO
Director Distrital de Asuntos Disciplinarios

NATALIA ESCOVAR LOZANO
Directora Departamento
Administrativo del Servicio Civil (E)

SANDRA LILIANA BAUTISTA LÓPEZ
Directora de Talento Humano-
Secretaría Distrital de Salud

7. Acuerdo Laboral Distrital de 2010.

ACTA DE ACUERDO
(20 de agosto de 2010)

La Administración de Bogotá Distrito Capital y las organizaciones sindicales, filiales de las Centrales Obreras CUT, CTC y CGT y de las Federaciones Sindicales FENALTRASE, FENASER, UTRADEC y UNETE, con fundamento en los Convenios Internacionales del Trabajo, en especial los Convenios 151 de 1978 y 154 de 1981, relativos a las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública y al Fomento de la Negociación Colectiva, aprobados y ratificados por Colombia, mediante las Leyes 411 y 524 de 1997 y 1999 respectivamente, han realizado un ejercicio de diálogo respetuoso que ha concluido con los siguientes consensos entre las partes:

1. CAMPO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo se aplicará, para la vigencia 2010, a los empleados públicos de la Administración Central; de los Establecimientos Públicos; de las Unidades Administrativas Especiales con personería jurídica; de las Empresas Sociales del Estado del orden distrital; de la Veeduría, Contraloría y Personería Distritales, y del Concejo de Bogotá.

2. CONDICIONES SALARIALES

2.1. INCREMENTO SALARIAL

El incremento de los salarios para los empleados públicos del Distrito Capital, se efectuará con base en las siguientes escalas, valores y porcentajes:

Número de SMMLV 2010 (1)	Valor rango ($) de la correspondiente asignación básica mensual	% de Incremento
De 0 hasta 6.5 SMMLV	0 – 3.347.500	3.04%
Mayor de 6.5 SMMLV hasta 8 SMMLV	3.347.501 – 4.120.000	2.75%
Mayor de 8 SMMLV	> 4.120.001	2.00%

(1) SMMLV para el 2010 $ 515.000, según Decreto 5053 del 30 de diciembre de 2009.

El porcentaje de incremento salarial concertado es de 3.00% ponderado. Dicho porcentaje es diferencial y se establece por cada intervalo de SMMLV de 2010, de conformidad con el número de funcionarios ubicados en cada rango, para las asignaciones básicas mensuales a 31 de diciembre de 2009, con retroactividad al 1 de enero de 2010.

2.2. NIVELACIÓN SALARIAL

La Administración Distrital implementará una nivelación salarial, partiendo del análisis por cada nivel asistencial, técnico y profesional que se efectúe de cada entidad, órgano y organismo distrital, conforme a la disponibilidad de recursos que más adelante se indica.

El proceso de nivelación se iniciará a partir del mes de octubre de 2010, y se apropiarán recursos hasta llegar como mínimo en el 2012 a $10.000 millones.

3. POLITICA LABORAL

3.1. Vinculación Talento Humano

La Administración Distrital, a la luz de la normatividad y jurisprudencia vigentes, determinará la mejor manera de vincular a las plantas de personal el talento humano requerido, para atender las necesidades del servicio, teniendo en consideración el ejercicio de actividades permanentes.

Para tal efecto, la Administración presentará en el mes de enero de 2011 a la Mesa de Trabajo los estudios de cargas laborales para su discusión y análisis, que serán elementos para dicha implementación, a partir del mes de marzo del mismo año.

Los recursos para la aplicación del mencionado proceso provendrán de los presupuestos que cada una de las entidades deban destinar para la vinculación del talento humano.

La Mesa de Trabajo estará integrada por:

- Representantes de la Administración Distrital, delegados para el efecto por el Alcalde Mayor
- Dos delegados de la CUT

- Uno de la CTC.
- Uno de la CGT.
- Uno de FENALTRASE
- Uno de FENASER
- Uno de UNETE
- Uno de UTRADEC

4. SALUD OCUPACIONAL

La Administración Distrital conformará antes del 30 de septiembre de 2010, una Mesa de Trabajo integrada por dos (2) representantes de la Secretaría Distrital de Salud, dos (2) del Departamento Administrativo del Servicio Civil y (2) representantes de la CUT, (1) de la CTC, (1) de la CGT, (1) de FENALTRASE, (1) de UNETE, (1) de FENASER (1) de UTRADEC, para diseñar, validar (abril de 2011), socializar (mayo y junio de 2011) y realizar el seguimiento a la ejecución del Plan Distrital Promocional y Preventivo de Salud Mental.

Adicionalmente, en el mes de junio de 2011, se definirán herramientas para hacer el seguimiento al Plan de Salud Ocupacional y de riesgos profesionales en las entidades del distrito, dirigidos a todos y todas los servidores públicos del Distrito, dando cumplimiento al punto 5 del Acuerdo Marco de Relaciones Laborales.

5. DIVULGACIÓN

La Administración editará 10.000 ejemplares del presente documento, dentro del mes siguiente a su firma, para ser distribuidos a las organizaciones sindicales y a las entidades que conforman el campo de aplicación del presente Acuerdo. Igualmente, el mismo se divulgará a través de la página Web de la Alcaldía Mayor de Bogotá y de la red de correo electrónico de cada una de las entidades.

6. VIGENCIA

El presente Acuerdo tendrá vigencia a partir de la fecha de la firma de quienes intervinieron y las condiciones pactadas en él solo podrán ser modificadas por acuerdo entre las partes firmantes.

Este Acuerdo se integrará al Acuerdo Colectivo Marco de Relaciones Laborales del Distrito Capital.

Se firma por quienes intervinieron.

Bogotá D.C., 20 de agosto de 2010.

Por la Administración:

SAMUEL MORENO ROJAS
Alcalde Mayor de Bogotá

YURI CHILLÁN REYES
Secretario General

JUAN RICARDO ORTEGA LÓPEZ
Secretario Distrital de Hacienda

BEATRIZ HELENA HINCAPIÉ MOLINA
Subsecretaria General

SANDRA LILIANA BAUTISTA LÓPEZ
Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil

ISAURO CABRERA VEGA
Director Distrital de Presupuesto
Secretaria Distrital de Hacienda

JOSE ALEJANDRO HERRERA LOZANO
Subdirector de Finanzas Distritales
Secretaria Distrital de Hacienda

CAMILO JOSÉ ORREGO MORALES
Director Jurídico Distrital (e)

VLADIMIRO ESTRADA MONCAYO
Director Financiero
Secretaría Distrital de Salud

LUIS EDUARDO SANDOVAL ISDITH
Subdirector Distrital de Estudios e
Informática Jurídica Secretaría General

GLORIA MARLÉN BRAVO GUÁQUETA
Directora de Talento Humano
Secretaría Distrital de Salud

Por las organizaciones sindicales

Central Unitaria de Trabajadores CUT

Negociadores

FRAYDIQUE A. GAITÁN RONDÓN
CUT Bogotá /Cundinamarca

LUÍS FRANCISCO MALTÉS TELLO
CUT Nacional

ANA LUCÍA PINZÓN GONZÁLEZ
FENALTRASE/CUT

IVONNE RODRÍGUEZ GARCÍA
CUT

MARIA DORIS GONZÁLEZ
CUT Bogotá C/marca

SARAY CASTAÑEDA LOBON
FENALTRASE/CUT

MARÍA CECILIA RAMÍREZ
UTRADEC/CGT

PERCY OYOLA PALOMA
Asesor CGT

GERMÁN ROJAS ZUBIETA
Asesor CGT

Confederación de Trabajadores de Colombia CTC - FENASER

Negociadores

NANCY WILCHES GONZÁLEZ
CTC

ISAÍAS GARZÓN ÁLVAREZ
CTC

JOSÉ RODRIGO GONZÁLEZ
FENASER

Asesores

JORGE IGNACIO PEÑA CAÑÓN
CTC

MIGUEL E. MORANTES SABOGAL
FENASER

JOSÉ ANTONIO ACOSTA F.
FENALTRASE/CUT

Asesores

HÉCTOR ISMAEL BERMÚDEZ ROJAS
CUT Bogotá C/marca

MIGUEL ÁNGEL DELGADO RIVERA
CUT Bogotá C/marca

Confederación General del Trabajo CGT – Unión Nacional de Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos- UNETE

Negociadores

DANIEL MONROY MONROY
UNETE/CGT

SUSANA PATRICIA GALINDO SALAZAR
UNETE/CGT

CARLOS ERNESTO RAMOS QUIJANO
UNETE/CGT

EDGAR ACERO JIMÉNEZ
UNETE/CGT

Asesores

RICARDO DÍAZ RODRÍGUEZ
UNETE/CGT

EVA CRISTINA ROZO NIÑO
UNETE/CGT

Confederación General del Trabajo CGT - UTRADEC

Negociadores

NICOLÁS ALBERTO BOLAÑO GÓMEZ
UTRADEC/CGT

RAMÓN N. MATALLANA VILLAMARIN
UTRADEC/CGT

Asesores

JOSÉ ÁNGEL PEÑA N.
UTRADEC/CGT

8. Acuerdo Laboral Distrital de 2011.

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

ACTA DE ACUERDO LABORAL
(18 de mayo de 2011)

La Administración de Bogotá y las organizaciones sindicales, filiales de las Centrales Obreras CUT, CTC y CGT, y de las federaciones sindicales FENALTRASE, FENASER, UTRADEC y UNETE, con base en lo consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política y en los convenios internacionales del trabajo, en especial el 151 de 1978 y el 154 de 1981, relativos a las relaciones de trabajo en la Administración Pública y al fomento de la negociación Colectiva, aprobados y ratificados por Colombia, mediante las Leyes 411 y 524 de 1997 y 1999, respectivamente, y teniendo en cuenta el pliego presentado al Alcalde Mayor por las organizaciones sindicales de los empleados públicos del distrito capital, en cumplimiento de la normatividad vigente, culminamos el proceso de negociación colectiva para empleados públicos que se expresa en el siguiente acuerdo, producto de las reuniones celebradas entre las partes antes referenciadas los días 4, 10, 15, 22, 29 y 31 de marzo, 5,12 y 13 de abril, y 2 de mayo de 2011.

1. CAMPO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo se aplicará, para la vigencia 2011, a los empleados públicos de la Administración Central, de los Establecimientos Públicos; de las Unidades Administrativas Especiales con personería jurídica; de las Empresas Sociales del Estado del orden distrital; de la Veeduría, Contraloría y Personería Distritales, y del Concejo de Bogotá.

2. CONDICIONES SALARIALES

2.1. INCREMENTO SALARIAL

El incremento de los salarios para los empleados públicos del Distrito Capital, se efectuará con base en las siguientes escalas, valores y porcentajes:

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

Número de SMMLV 2010 (1)	Valor rango ($) de la correspondiente asignación básica mensual	% de Incremento
De 0 hasta 6.5 SMMLV	0 – 3.481.400	4.04
Mayor de 6.5 SMMLV hasta 8 SMMLV	3.481.401 – 4.284.800	3.46
Mayor de 8 SMMLV	> 4.284.801	3.17

(1) SMMLV para el 2011 $ 535.600, según Decreto 033 del 11 de enero de 2011.

El porcentaje de incremento salarial concertado es de 4% ponderado. Dicho porcentaje es diferencial y se establece por cada intervalo de SMMLV de 2011, de conformidad con el número de funcionarios ubicados en cada rango, para las asignaciones básicas mensuales a 31 de diciembre de 2010, con retroactividad al 1 de enero de 2011.

2.2. NIVELACIÓN PRIMA DE JUNIO

A partir de la firma del presente Acuerdo, la Administración Distrital por intermedio de sus representantes en las Juntas Directivas de los Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas Especiales con personería jurídica, que en la actualidad reconocen a sus empleados públicos una prima semestral inferior a la establecida en el Acuerdo 25 de 1990, presentará para su deliberación y aprobación el ajuste de dicha prima, a más tardar en la sesión de junta siguiente a la firma del presente acuerdo, de conformidad con lo regulado en la mencionada norma.

2.3. NIVELACIÓN PRIMA TÉCNICA PROFESIONAL

A partir de la firma del presente Acuerdo, la Administración Distrital por intermedio de sus representantes en las Juntas Directivas de los Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas Especiales con personería jurídica, que en la actualidad reconocen a sus empleados públicos una prima técnica inferior a la establecida en el Sector Central, presentarán para su deliberación y aprobación, el incremento gradual de dicha prima, en cumplimiento de la normatividad vigente.

2.4. RIESGOS LABORALES

La Administración distrital, a la luz de la normatividad vigente, promoverá que cada entidad junto con las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) revisen y verifiquen la clasificación del riesgo laboral al cual están expuestos sus trabajadores, de acuerdo a la actividad económica, las labores a desempeñar por parte de los trabajadores, el lugar y entorno laboral y tiempo de exposición, entre otros, con el fin de evaluar la pertinencia de la reclasificación del riesgo de las actividades desempeñadas en cada entidad; los resultados de este proceso serán enviados para su consolidación al Departamento Administrativo del Servicio Civil, quien los presentará a las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo a más tardar el 30 de septiembre de la presente vigencia para discutir sobre la estrategia a seguir y en especial lo contemplado en el Artículo 5 del Acuerdo Marco de Relaciones Laborales del 02 de mayo de 2007.

2.5. VINCULACION DE TALENTO HUMANO

La Administración continuará con el proceso que actualmente está llevando a cabo, respecto de la revisión de las cargas de trabajo, con el fin de determinar la estructura óptima de plantas de personal de cada una de las entidades; en desarrollo de sus atribuciones legales modificará las plantas de aquellas entidades que hayan culminado el proceso mencionado, en la presente vigencia fiscal, dentro del marco de los recursos disponibles, la normatividad, y jurisprudencia vigentes.

La Administración observará con especial atención la protección constitucional que debe darse a los empleados públicos que se encuentren en situación de vulnerabilidad y procurará aprovechar la experiencia y formación del personal actualmente vinculado, dentro del marco de la Constitución, la Ley y la Jurisprudencia.

2.6. AJUSTE NIVELACIÓN SALARIAL

De conformidad con lo establecido en el Acta de Acuerdo Laboral del 20 de agosto de 2010, la Administración Distrital en el transcurso de los 10 días calendario siguientes a la firma del presente Acuerdo producirá los actos administrativos para ajustar en un grado la escala salarial de la Administración Central, de los niveles asistencial y

técnico hasta el penúltimo grado, y el nivel profesional hasta el grado 14, inclusive. La Administración Distrital, por intermedio de sus representantes en las Juntas Directivas de los Establecimientos Públicos, Unidades Administrativas Especiales con personería jurídica y Empresas Sociales del Estado ESE, llevarán a las correspondientes juntas directivas para deliberación y aprobación, a mas tardar el 15 de junio de 2011, una homologación por salarios a la escala de la Administración Central antes señalada, de conformidad con los rangos previamente establecidos.

En todo caso, esta homologación en las entidades descentralizadas deberá guardar coherencia con los beneficios otorgados a los empleados públicos de la Administración Central.

En los Organismos de Control, el ajuste salarial se aplicará por rangos conforme se realice en los establecimientos públicos y acorde con la legislación vigente.

La Administración Distrital adoptará medidas para garantizar que los recursos del ajuste de nivelación salarial sean destinados para esos propósitos por parte de las entidades descentralizadas del distrito.

3. GARANTIAS SINDICALES

La Administración Distrital continuará dando cumplimiento al Acuerdo Marco de Relacionales Laborales en el Distrito Capital del 2007, en su capítulo III y demás normas que protegen la libertad de Asociación y garantías sindicales, para lo cual expedirá directrices que ilustren a las entidades y Organismos Distritales en relación con la correcta aplicación de los citados postulados, de rango constitucional y legal.

La Secretaría Distrital de Hacienda facilitará el proceso de descuento a sus afiliados.

El Gobierno Distrital fomentará programas institucionales de promoción de los derechos y garantías sindicales, y el fortalecimiento de las mismas a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil, con mínimo dos capacitaciones anuales.

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

4. BIENESTAR INSTITUCIONAL

4.1. Bienestar Social

En esta materia se desarrollará y se seguirá implementando lo pactado en el acuerdo marco de relaciones laborales y acuerdos posteriores.

4.2. Horario Flexible

Las entidades del gobierno distrital contenidas en el presente acuerdo, dentro de las facultades delegadas por el Alcalde Mayor, estudiarán y adoptarán un horario especial para los empleados públicos con hijos en condiciones de discapacidad física o mental y con dependencia económica del empleado público, dentro de la jornada máxima laboral establecida por Ley.

4.3. Apoyo Educativo

La Administración Distrital a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil destinará la suma de MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y DOS MILLONES DE PESOS ($1.852.000.000) para apoyar la formación de los empleados públicos de las entidades distritales. Las organizaciones sindicales designarán una comisión conformada por máximo siete (7) representantes(uno por cada central y uno por cada federación) para que conjuntamente con el Departamento Administrativo del Servicio Civil establezcan la reglamentación respectiva, la cual en todo caso deberá estar definida a mas tardar el 1 de junio de la presente vigencia.

5. VIGENCIA

Los acuerdos anteriores que no resulten modificados expresamente o tácitamente por el presente acuerdo, continuarán vigentes y hacen parte del Acuerdo Marco de relaciones laborales del Distrito Capital, a los cuales se les seguirá dando desarrollo y cumplimiento.

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

En constancia de aprobación y acuerdo entre las partes se suscribe la presente acta.

Bogotá D.C., 18 de mayo de 2011.

Por la Administración:

MARÍA FERNANDA CAMPO SAAVEDRA
Alcaldesa Mayor de Bogotá (E)

YURI CHILLÁN REYES
Secretario General

BEATRIZ ELENA ARBELÁEZ MARTÍNEZ
Secretaria Distrital de Hacienda

BEATRIZ HELENA HINCAPIÉ MOLINA
Subsecretaria General

SANDRA LILIANA BAUTISTA LÓPEZ
Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil

ISAURO CABRERA VEGA
Director Distrital de Presupuesto
Secretaria Distrital de Hacienda

JOSE ALEJANDRO HERRERA LOZANO
Subdirector de Finanzas Distritales
Secretaria Distrital de Hacienda

CAMILO JOSÉ ORREGO MORALES
Director Jurídico Distrital
Secretaría General

VLADIMIRO ESTRADA MONCAYO
Director Financiero
Secretaría Distrital de Salud

LUIS EDUARDO SANDOVAL ISDITH
Subdirector Distrital de Estudios e Informática Jurídica
Secretaría General

GLORIA MARLÉN BRAVO GUÁQUETA
Directora de Talento Humano
Secretaría Distrital de Salud

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

Por las organizaciones sindicales

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES CUT BOGOTÁ CUNDINAMARCA

Negociadores

MARÍA DORIS GONZÁLEZ

SARAY CASTAÑEDA LOBON

ANA LUCÍA PINZÓN GONZÁLEZ

GLORIA INÉS CELY

CARMEN ELISA QUITIAN

GERMAN GARCÍA DELGADO

LUÍS FRANCISCO MALTÉS TELLO

Asesores

HÉCTOR ISMAEL BERMÚDEZ ROJAS

ALDO ENRIQUE CADENA ROJAS

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO
FENALTRASE-CUT

Negociadores

FRAYDIQUE A. GAITÁN RONDÓN

JOSÉ ANTONIO ACOSTA FORERO

ORLANDO MORENO

JOSÉ VICENTE CONTRERAS

RAUL SOTO

Asesor

WILLIAM REYES MORALES

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

FEDERACION UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS- UNETE-CGT

Negociadores

CARLOS ERNESTO RAMOS QUIJANO

EDGAR ACERO JIMÉNEZ

RUBEN DARIO HOYOS

Asesores

RICARDO DÍAZ RODRÍGUEZ

EVA CRISTINA ROZO NIÑO

JAVIER FERNANDO CANTOR JIMÉNEZ

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO Y LOS SERVICIOS PUBLICOS DE COLOMBIA UTRADEC-CGT

Negociadores

NICOLÁS BOLAÑO GÓMEZ

WILLIAM A. MANRIQUE MONTERO

Asesores

PERCY OYOLA PALOMÁ

GERMÁN ROJAS ZUBIETA

JOSÉ ANGEL PEÑA NIVIA

MARIA CECILIA RAMÍREZ

CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CTC

Negociadores

NANCY WILCHES GONZÁLEZ

JOSÉ RODRIGO GONZÁLEZ

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

Asesores

JORGE IGNACIO PEÑA CAÑÓN

FEDERACION NACIONAL DE SERVIDORES PUBLICOS
FENASER-CTC

Negociadores

ISAÍAS GARZÓN ALVAREZ

Asesores

MIGUEL ENRIQUE MORANTES SABOGAL

9. Acuerdo Laboral Distrital de 2012.

ACUERDO LABORAL

En Bogotá D.C., a los 29 días del mes de mayo de dos mil doce (2012), la Administración de Bogotá D.C., y las organizaciones sindicales, filiales de las Centrales Obreras CUT, CTC y CGT, y de las federaciones sindicales FENALTRASE, FENASER, UTRADEC y UNETE, con base en lo consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política y en los Convenios Internacionales del Trabajo, en especial el 151 de 1978 y el 154 de 1981, relativos a las relaciones de trabajo en la Administración Pública y al fomento de la negociación Colectiva, aprobados y ratificados por Colombia, mediante las Leyes 411 y 524 de 1997 y 1999, acordamos frente a las solicitudes presentadas por los empleados públicos distritales al Alcalde Mayor, lo siguiente:

1. CAMPO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo se aplicará para la vigencia 2012- 2013, a los Empleados Públicos de la Administración Central, de los Establecimientos Públicos de las Unidades Administrativas Especiales con personería jurídica; de las Empresas Sociales del Estado del orden distrital; de la Veeduría, Contraloría y Personería Distritales, y del Concejo de Bogotá.

2. CONDICIONES SALARIALES

2.1. Incremento salarial

Incrementar el salario de los Empleados Públicos del Distrito Capital vinculados a las entidades distritales relacionadas en el campo de aplicación en el 5.5% con retroactividad al primero (1) de enero del año 2012.

El porcentaje de incremento salarial concertado para el año 2013, es el correspondiente a la inflación (IPC) a 31 de diciembre de 2012, más uno punto cinco por ciento (1.5%) con retroactividad al primero (1) de enero del 2013, o el incremento establecido por el Gobierno Nacional para los empleados públicos del orden nacional para el año 2013, más cero punto cinco (0.5%), con retroactividad al (1) de enero del 2013, si este fuere más favorable para los Empleados Públicos del Distrito Capital.

En todo caso, el incremento del salario pactado para el año 2013, respetará los límites máximos salariales que fije el Gobierno Nacional, para las entidades territoriales, de conformidad con lo establecido en la Ley 4ta de 1992.

2.2. Bonificación por permanencia

La Administración Distrital presentará ante el Concejo de Bogotá, en las sesiones ordinarias del mes de agosto de 2012, un Proyecto de Acuerdo para modificar la progresividad en el porcentaje establecido del reconocimiento por permanencia, incrementando el porcentaje actualmente establecido en un tres por ciento (3%), sobre la base consagrada en el artículo 2do del Acuerdo 336 de 2008, que modificó el artículo 4to del Acuerdo 276 de 2007.

Los temas del petitorio relacionados con política laboral, garantías sindicales y cumplimiento de acuerdos laborales anteriores, se continuarán discutiendo entre las partes firmantes, previa determinación de una metodología que permita el desarrollo en forma ágil y oportuna de los temas en mención.

En constancia de aprobación y acuerdo entre las partes se suscribe la presente acta.

Bogotá D.C., 29 de mayo de 2012.

GUSTAVO PETRO U.
Alcalde Mayor de Bogotá

EDUARDO NORIEGA DE LA HOZ
Secretario General

RICARDO BONILLA GONZÁLEZ
Secretario Distrital de Hacienda

10. Acuerdo Laboral Distrital de 2013.

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

ACTA FINAL

ACUERDO LABORAL DISTRITAL 2013

El presente acuerdo se fundamenta en la declaración universal de los derechos humanos, la Constitución Política de Colombia, en sus artículos 1, 2, 23, 38, 39, 53, 55, 56 y 58, los Convenios Internacionales de la OIT 151 de 1978 y 154 de 1981, relativos a las relaciones de trabajo en la administración pública y al fomento de la negociación colectiva, incorporados en la legislación nacional mediante las Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999 y el Decreto 1092 de 2012.

PARTES

Son partes de este Acuerdo la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., los sindicatos filiales de las Confederaciones Sindicales CUT, CGT, y CTC y las Federaciones sindicales FENALTRASE, FECOTRASERVIPUBLICOS, FENASER, UNETE y UTRADEC.

1. POLÍTICA LABORAL

1.1. La Administración continuará cumpliendo con la jurisprudencia vigente (C-614 de 2009 y C-171 de 2012), así como con los acuerdos laborales suscritos en 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 con las organizaciones sindicales sobre la materia y conformará una comisión de seguimiento integrada por un miembro de cada una de las Federaciones y Confederaciones firmantes de este Acuerdo y la Comisión Distrital de Personal, la cual se reunirá cada dos meses.

Parágrafo: El comité de seguimiento se instalará máximo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la firma del presente Acuerdo. La Administración se compromete a instruir a los Secretarios, Gerentes y Directores para que permitan la participación activa de las organizaciones sindicales en los estudios de la ampliación de plantas.

1.2. Decreto 040 de 2012. Se conformará un Comité, una vez suscrito el presente acuerdo, integrado por la Administración (Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD-) y las organizaciones sindicales (Federaciones y Confederaciones) firmantes de este Acuerdo, para revisar y proponer las modificaciones al Decreto 040 de 2012, y durante los dos meses siguientes a la firma de este Acuerdo, se reunirán dos veces a la semana para recomendar los ajustes respecto de los niveles profesional, técnico y asistencial del Decreto en mención.

1.3. Riesgo Laboral: Se adelantarán las gestiones con las Administradoras de Riesgos Laborales, para fomentar una campaña de divulgación de los derechos de los funcionarios cubiertos con el régimen de riesgos laborales.

La Administración a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital efectuará el levantamiento de información, dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes a la firma de este Acuerdo, a fin de determinar el número de funcionarios que adelantan labores en el territorio, y que están sometidos a riesgos contra su integridad física, psicosocial y síquica, asociados al desempeño de su labor.

Una vez cuantificada esa población, el mismo Departamento gestionará con cargo al presupuesto de la vigencia 2014, la contratación de una póliza colectiva de accidente y muerte de hasta diez (10) millones para cada uno de los funcionarios identificados.

1.4. Reconocimiento: La Administración promulgará un Decreto mediante el cual se celebre el 1° de octubre de cada año como el día del servidor público en el Distrito Capital como reconocimiento a su labor. El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital organizará actividades que permitan visibilizar dicha labor y exaltará la vocación de servicio a la ciudadanía de los funcionarios públicos.

1.5. Comité de Emergencias: La Administración a través del Fondo de Protección y Atención de Emergencias FOPAE, como ente rector en el tema, creará y articulará el funcionamiento de los comités de emergencias locales.

1.6. Capacitación: La Administración creará a partir del 2014, un Fondo con $2.000 millones de pesos, destinados a financiar estudios de pregrado, postgrado, maestrías y doctorados para los empleados públicos, incluidos los del sector salud (hospitales) y organismos de control, en convenio con el ICETEX.

Parágrafo: Se creará un comité, en un término no mayor a los cinco (5) días siguientes de la firma de este acuerdo, conformado por la Administración y las organizaciones sindicales (Federaciones y Confederaciones) firmantes de este Acuerdo, para estructurar el reglamento, metodología y funcionamiento del fondo, y hará seguimiento de la ejecución de los recursos.

2. POLÍTICA SALARIAL

2.1 Incremento Salarial: La Administración Distrital incrementará a los Empleados Públicos del Distrito Capital, para la vigencia de 2014 un valor equivalente al índice de precios al consumidor IPC, causado en el año 2013 más 1.7% adicional, el cual se pagará a partir del mes de enero de 2014.

2.2. Nivelación Salarial: La Administración (Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital), realizará un estudio con el propósito de optimizar las escalas salariales de cada uno de los niveles jerárquicos (asistencial, técnico y profesional) de las plantas de empleos, buscando achatar las asignaciones básicas de conformidad con las normas vigentes de carrera administrativa y de acuerdo con los presupuestos asignados de las plantas de empleos permanentes de cada una de entidades y organismos pertenecientes a los Sectores Central y Descentralizado de la Administración Distrital, ESES y Organismos de Control.

El comité de seguimiento integrado en el punto 1.1., del presente Acuerdo, tendrá a cargo el tema de la nivelación salarial.

3. BIENESTAR SOCIAL

3.1. La Administración generará directrices para optimizar los recursos de bienestar y estímulos que se otorgan en las diferentes entidades, que para el 2013 se fijaron en $5.800 millones y se instalará el Comité Bipartito con las Federaciones y Confederaciones firmantes del presente Acuerdo encargado de la planeación, ejecución, seguimiento de las políticas de Bienestar Social Distrital.

3.2. Olimpiadas: La Administración garantizará los recursos para realizar las olimpiadas de los empleados distritales anualmente, incrementando en un porcentaje el presupuesto asignado cada año. Se instalará el comité bipartito pactado punto 4.3 del Acta de Acuerdo Laboral de diciembre 27 de 2012, para la planeación, ejecución, seguimiento de la reglamentación de las olimpiadas.

4. COMUNIDAD

La Administración reconoce el interés de las Centrales Obreras, Federaciones Estatales y Sindicatos filiales de contribuir en la solución de problemas estructurales como los enunciados en el pliego respecto de problemáticas en salud y educación. Sin embargo, manifiesta que las mismas ya se encuentran estipuladas en el plan de desarrollo y que en la medida que se defina la problemática del sector salud, se viabilice la disposición de recursos de la cuenta maestra, se avance en el plan de saneamiento a que deben ser sometidos los hospitales públicos por la calificación de riesgo que realiza el Ministerio de Salud y se materialicen los cambios que se puedan incorporar al Sistema General de Seguridad Social, se podrán registrar los avances en esta materia.

5. FAVORABILIDAD

Para todos los efectos laborales siempre se tendrá en cuenta el principio constitucional de favorabilidad.

La Administración Distrital continuará cumpliendo los Acuerdos Laborales de 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 e instalará los comités paritarios pactados en los Acuerdos mencionados antes del 30 de octubre del presente año. Para lo cual se anexa las actas de acuerdo.

6. DIVULGACIÓN

La Administración editará 10.000 ejemplares del Acuerdo Laboral, dentro del mes siguiente a su firma, para ser distribuidos a las Organizaciones Sindicales y a las entidades que conforman el campo de aplicación del presente Acuerdo. Igualmente el Acuerdo se divulgará a través de la página Web de la Alcaldía Mayor de Bogotá y de la red de correo electrónico de cada una de las entidades.

7. CAMPO DE APLICACIÓN

El presente acuerdo se aplicara a los empleados públicos de la Administración Central, Establecimientos Públicos, Empresas Sociales del Estado, Veeduría Distrital, Contraloría de Bogotá, D.C., Personería Bogotá, D.C., y Concejo de Bogotá.

Forman parte integral de la presente Acta, los Acuerdos suscritos en las siguientes entidades: Secretaría Distrital de Gobierno, Secretaría Distrital de Planeación, Secretaría Distrital de Integración Social, Secretaría Distrital de Salud, Secretaría Distrital de Educación, Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, Instituto Distrital para la Participación y Acción Comunal, Instituto de Desarrollo Urbano, Instituto de Patrimonio Cultural, Instituto Distrital de Recreación y Deporte, Veeduría Distrital, Personería de Bogotá, Contraloría de Bogotá, Concejo de Bogotá, los cuales se anexan.

8. VIGENCIA

El presente Acuerdo corresponde a la vigencia del 2013 y las condiciones pactadas en él solo podrán ser modificadas por Acuerdo entre las partes firmantes.

La Administración Distrital y demás entidades producirán los actos administrativos necesarios para el desarrollo y ejecución de lo acordado.

Bogotá D.C., Octubre 11 de 2013.

ADMINISTRACIÓN

GUSTAVO PETRO URREGO
Alcalde Mayor de Bogotá

MARÍA SUSANA MUHAMAD GONZÁLEZ
Secretaria General

RICARDO BONILLA GONZÁLEZ
Secretario Distrital de Hacienda

CÉSAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA
Director DASCD

LUIS MIGUEL DOMÍNGUEZ
Subsecretario de Planeación

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

JOSÉ ALEJANDRO HERRERA
Subsecretario de Hacienda

HERNANDO VARGAS ACHE
Subdirector DASCD

HERNANDO BALLESTEROS
Asesor Secretaría General

FRANCISCO BUENAHORA
Asesor Planeación

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES

MARÍA DORIS GONZÁLEZ
CUT- Bogotá

GLORIA INÉS CELY L.
CUT- Bogotá

CARMEN ELISA QUITIÁN
CUT- Bogotá

HÉCTOR ISMAEL BERMÚDEZ ROJAS
CUT- Bogotá (Asesor)

JOSÉ VICENTE CONTRERAS
FENALTRASE

SARAY CASTAÑEDA LOBÓN
FENALTRASE

MYRIAM JANETH BERNATE LEÓN
FENALTRASE

WILLIAM REYES MORALES
FENALTRASE (Asesor)

CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA

JORGE PEÑA CAÑÓN
CTC (Asesor)

MIGUEL E. MORANTES SABOGAL
CTC

NANCY WILCHES DE OROZCO
FECOTRASERVIPÚBLICOS

CARLOS ERNESTO. RAMOS
FECOTRASERVIPÚBLICOS

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

RAFAEL HERRERA RODRÍGUEZ
FECOTRASERVIPÚBLICOS

ISAÍAS GARZÓN ÁLVAREZ
FECOTRASERVIPÚBLICOS

JOSE RICARDO BERMÚDEZ S.
FENASER

JUAN CARLOS AYALA C.
FENASER

CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

NICOLÁS BOLAÑO GÓMEZ
CGT

JOSÉ ÁNGEL PEÑA NIVIA
CGT

WILLIAM MANRIQUE
CGT

PERCY OYOLA PALOMÁ
CGT

BLANCA FANNY CÁRDENAS
UTRADEC

MARÍA CECILIA RAMIREZ
UTRADEC

ALEIDA GÓMEZ GARCÍA
ÚNETE

GONZALO TOLOZA QUINTERO
ÚNETE

EVA CRISTINA ROZO NIÑO
ÚNETE

RICARDO DÍAZ RODRÍGUEZ
ÚNETE (Asesor)

11. Acuerdo Laboral Distrital de 2014.

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

ACUERDO LABORAL 2014

En Bogotá a los 24 días del mes de Noviembre de dos mil catorce (2014), la Administración de Bogotá D.C., y las organizaciones sindicales, filiales de las Centrales Obreras CUT, CTC y CGT, y de las Federaciones Sindicales, FENALTRASE, FECOTRASERVIPUBLICOS, FENASER, UNETE y UTRADEC y los sindicatos UNES COLOMBIA y SINALSERPUB-SUNET BOGOTÁ, con base en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política Colombiana en sus Artículos 1, 2, 23, 38, 39, 53, 55, 56, 58 y 103, los Convenios Internacionales de la OIT 151 de 1978 y 154 de 1981, relativos a las relaciones de trabajo en la Administración Pública y al fomento de la negociación colectiva, incorporados en la Legislación Nacional mediante las Leyes 411 y 524 de 1997 y 1999 respectivamente en la condición de Estado Social de Derecho y el Decreto 160 de 2014, acordamos frente a las solicitudes del pliego de peticiones unificado presentado al Alcalde Mayor lo siguiente:

CAMPO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo se aplicará a los Empleados Públicos de la Administración Central, de los Establecimientos Públicos, de las Unidades Administrativas Especiales con personería jurídica; de las Empresas Sociales del Estado (ESES), Cárcel Distrital, Cuerpo Oficial de Bomberos, a los organismos de control (Contraloría Distrital, Personería de Bogotá, Veeduría Distrital y Concejo de Bogotá), a los empleados públicos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se les hará extensivo el presente Acuerdo únicamente en los temas relacionados con las actividades realizadas por el DASCD en eventos de bienestar, reconocimiento y capacitación.

Los acuerdos cobijaran a todas y todos los Empleados Públicos del Distrito Capital, siendo obligación de la Administración Distrital presentar los proyectos de acuerdos al Concejo Distrital. Así como su inclusión en los planes y programas que se desarrollen en la ejecución del plan de Desarrollo Distrital. De igual manera la Administración Distrital y demás Entidades Distritales producirán los Actos Administrativos necesarios para el desarrollo y ejecución de lo acordado.

1 BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y FORTALECIMIENTO DE LA UNIDAD FAMILIAR

1.1 Previamente a tomar la decisión del cambio de la Caja de Compensación familiar a la cual se encuentren afiliadas, las Entidades del Distrito Capital con la participación de los sindicatos de cada Entidad que suscriben este acuerdo, consultarán a sus empleados públicos.

1.2 La Administración Distrital, bajo la responsabilidad, dirección y coordinación del DASCD y con la participación de cinco (5) delegados de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, integrara una comisión para que en un plazo máximo de

cinco (5) meses a partir de la firma del presente acuerdo, se formalice el programa anual de actividades de preparación para el inicio del nuevo estatus de vida de jubilación de las y los empleados públicos para ser desarrollado en los programas de Bienestar e Incentivos en cada una de las Entidades Distritales.

1.3 A todos los Empleados Públicos que por necesidad del servicio no puedan participar en las actividades de integración de fin de año la Administración les compensará media jornada laboral dentro del mes siguiente.

1.4 La administración a través del DASCD coordinará una agenda con el Fondo Nacional del Ahorro, para solicitarle que preste directamente el servicio de asesoría y acompañamiento a los Empleados Públicos Distritales, la cual será comunicada a cada Jefatura de Talento Humano de las diferentes Entidades y sus respectivos sindicatos.

1.5. En un término no superior a los tres (3) meses a partir de la firma del presente acuerdo, se creará una comisión bipartita entre las partes firmantes del mismo, que se encargará de revisar la vigencia de los Acuerdos del Concejo de Bogotá en temas de fondos de vivienda, becas en educación y demás enunciados en el pliego unificado y de encontrarse vigentes la administración trazará la ruta para su cumplimiento.

1.6 En un término no superior a los tres (3) meses a partir de la firma del presente Acuerdo, la administración a través del DASCD hará un censo de los hijos e hijas de los Empleados Públicos en condiciones de discapacidad, para gestionar el ingreso en igualdad de condiciones a los diferentes programas del Distrito Capital. Para ello se expedirán los actos administrativos pertinentes, si se hacen necesarios.

1.7 La Administración a través del DASCD, a partir de la firma del presente Acuerdo, en un término máximo de cuatro (4) meses, gestionará ante la Dirección de Parques Naturales o Entidades afines con el objeto de promover un convenio para el acceso de los empleados públicos distritales con descuento preferencial, a los parques y hoteles a su cargo, a los espacios y demás servicios turísticos que se brinden.

1.8 La Administración a través del DASCD a partir de la firma del presente acuerdo, en un término no superior a noventa (90) días gestionará un convenio ante la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, para la inclusión de hijos e hijas de los Empleados Públicos del Distrito en los cursos de Bomberitos, Natación y afines.

1.9 La Administración a través del DASCD en un término de noventa (90) días a partir de la firma del presente Acuerdo adelantará las gestiones pertinentes a fin de buscar la viabilidad de suscribir un convenio con el Jardín Botánico José Celestino Mutis para acceder a los cursos de agricultura urbana y con el Instituto Distrital de Recreación y Deportes, Instituto Distrital de Artes, Secretaría Distrital de Cultura, Secretaría Distrital de Educación y la Orquesta Filarmónica de Bogotá a sus respectivos programas o Entidades vinculadas o dependientes de la Administración Distrital para la inclusión de funcionarios,

hijos e hijas de los Empleados Públicos del Distrito en los programas ofrecidos a la ciudadanía.

1.10 La Administración a través del DASCD en un término de noventa (90) días a partir de la firma del presente Acuerdo gestionara un convenio con la Policía Metropolitana y la Escuela Nacional de Carabineros para la inclusión en los programas de ejercicios de equino terapia y en todos aquellos programas terapéuticos que contribuyan al mejoramiento de la salud física y mental, para los hijos e hijas de los Empleados Públicos del Distrito en condiciones especiales físicas con limitaciones psicomotrices.

1.11 La Administración, sin perjuicio de la ley, a través de la Secretaría Distrital de Hacienda realizara en un término de noventa (90) días a partir de la firma del presente acuerdo un estudio de las Entidades bancarias que más agrupan funcionarios para el pago de nómina para gestionar la firma de convenios con un portafolio de servicios preferenciales.

2 CAPACITACION Y EDUCACION

2.1 La Administración Distrital a través del sector Gestión Publica en cabeza de la Secretaría General, con la participación de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo, en un plazo no mayor a cuatro (4) meses a su firma, establecerá e implementará un programa de capacitación, investigación, prevención y tratamiento de acoso laboral, dirigido a todas y todos los Empleados Públicos.

2.2 La Administración Distrital a través del Sector Gestión Pública, en un término no superior a noventa (90) días a partir de la firma del presente acuerdo, suscribirá convenios con las Universidades Públicas y privadas con sede en la ciudad de Bogotá que estén interesadas en conceder descuentos en los costos educativos a los funcionarios del Distrito y su núcleo familiar primario.

2.3 La Administración Distrital a través del DASCD y la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en un término no superior a noventa (90) días a partir de la firma del presente Acuerdo, presentará un programa integral que beneficie el fortalecimiento de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa, buscando su promoción, empoderamiento y estímulo a través de convenios de intercambios internacionales, pasantías inter institucionales e intercambios de saberes y conocimientos tecnológicos. Los resultados serán socializados a la comisión de seguimiento del presente Acuerdo, para su respectivo desarrollo.

2.4 La Administración Distrital a través del DASCD, continuará dentro del marco de la Ley dando cumplimiento al programa de inducción y re-inducción a todas y todos los Empleados Públicos del Distrito Capital, con la participación del movimiento sindical firmante del presente acuerdo, en lo pertinente al desarrollo del tema sindical y derechos laborales.

2.5 La Administración Distrital a través de las Secretarias de Gobierno y Ambiente, con la participación de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo, en un término no superior a noventa (90) días a partir de la firma del presente Acuerdo, implementará la creación de un programa de capacitación dirigido a los Empleados Públicos del Distrito, con el fin de incentivar un modelo de convivencia ciudadana denominado "Cultura Bogotana, ciudadanía y convivencia, ruralidad y medio ambiente".

2.6 La Administración Distrital a través del DASCD con la participación de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo, con el fin de incentivar un modelo de convivencia Ciudadana, en un término no superior a noventa (90) días, establecerá un incentivo no pecuniario a los Servidores Públicos que se inscriban y participen en la red de capacitación sobre el tema de prevención de la violencia escolar y el consumo de sustancias psicoactivas.

2.7 La Administración Distrital incrementará al Fondo Educativo aprobado en el Acuerdo Laboral Distrital del 2013 (Numeral 1.6), la suma de QUINIENTOS MILLONES DE PESOS M/CTE ($500.000.0000)

2.8. La administración a través de la Alta Consejería para las TICS, a la firma del presente acuerdo presentará la política pública que se viene adelantando para unificar los sistemas de información de las entidades del Distrito Capital en cumplimiento del plan de Desarrollo de la Bogotá Humana.

3 SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES

3.1 La Administración Distrital en cabeza del sector Gestión Pública y la Secretaria General, con el propósito de dar aplicación a las pautas y procedimientos contenidos en el plan promocional de salud mental, elaborado en cumplimiento del Acuerdo Colectivo Marco de Relaciones Laborales y Acuerdos subsiguientes, reactivará la comisión Distrital de Salud ocupacional y riesgos laborales con la participación de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo. Igualmente, la Administración Distrital conminara a las Administradoras de Riesgos Laborales para que en cumplimiento de lo establecido en la Ley aporten los recursos necesarios y en un término no superior a tres (3) meses a la firma del presente Acuerdo, expedirá los actos administrativos pertinentes.

3.2 La Administración Distrital dará las instrucciones pertinentes para que en la adquisición de equipos tecnológicos se tenga en cuenta que las características técnicas estén certificadas como "no nocivas" para la salud de los trabajadores. Igualmente, impartirá directrices a través de la Alta Consejeria para las TICS para que cada Entidad adopte las medidas necesarias en cada sitio de trabajo a fin de mejorar las condiciones laborales de los servidores y servidoras.

3.3 La administración distrital, gestionará en la medida de la disponibilidad, los recursos presupuestales, con el fin de mejorar las condiciones de infraestructura y locativas de las

entidades distritales, para garantizar las condiciones laborales a los servidores y servidoras y una mejor calidad en los servicios que se brindan a la ciudad.

3.4 La Administración Distrital dentro de los treinta (30) días siguientes a la recomendación de reubicación laboral o por amenazas a la integridad física del servidor público, previa certificación de la entidad competente, procederá a la correspondiente reubicación del servidor o servidora pública.

4 CARRERA ADMINISTRATIVA

4.1 La Administración Distrital, en un término no mayor a sesenta (60) días a partir de la firma del presente Acuerdo a través del DASCD, reiterara mediante una circular el acatamiento referente a los encargos y traslados, conforme con la normatividad y reglamentación expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil Nacional y capacitara a las comisiones de personal respecto del cumplimiento de la norma.

4.2 La Administración Distrital en un término no mayor de sesenta (60) días a partir de la firma del presente Acuerdo, emitirá un acto administrativo para que todas las Entidades del Distrito den estricto cumplimiento a lo dispuesto en los manuales de funciones adoptados para cada cargo.

5 GARANTÍAS SINDICALES

5.1 La Administración Distrital, adicional a lo establecido en el Acuerdo Marco de Relaciones Laborales, concederá un día a la semana a un integrante de las Juntas Directivas de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo, con el fin de realizar actividades propias de cada una de ellas. Se exceptúa de este punto a Unes Colombia a solicitud de sus representantes.

5.2 La Administración Distrital continuara garantizando los permisos sindicales de la Junta Directiva Nacional y Seccional de Unes Colombia, de conformidad con lo dispuesto en el ordenamiento legal vigente.

5.3 La Administración Distrital en cabeza del Departamento Administrativo Distrital de la Defensoría del Espacio Público, DADEP y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo, conformaran una comisión con el fin de establecer cuales bienes inmuebles Distritales pueden ser dados en comodato y bienes muebles para el ejercicio de la actividad sindical. La Organización Sindical asumirá el pago de servicios públicos de agua, luz, teléfono y los demás que requiera, además de los gastos correspondientes a arreglos y adecuaciones locativas, por el tiempo que dure el comodato.

6 POLITICA LABORAL

6.1 A efectos de concretar los avances en formalización laboral. La administración distrital concretará con la Comisión Nacional del Servicio Civil la realización de un concurso distrital

de méritos para proveer los cargos vacantes definitivos y los que surjan de la ampliación de las plantas. Este proceso concluirá en el segundo semestre de 2015. Se creará una comisión de seguimiento con la participación de cinco (5) miembros de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo que se reunirán cada dos (2) meses para analizar los avances del proceso y hacer las recomendaciones y observaciones que se estimen convenientes.

6.2 La administración presentará ante el Concejo de Bogotá en las sesiones ordinarias siguientes a la firma del presente acuerdo, los proyectos de acuerdo con el objeto de optimizar la escala salarial en la disminución de grados salariales en cada uno de los organismos del sector central y empresas sociales del estado, y hará los ajustes pertinentes para su ejecución en 2015 y los estudios pertinentes en los órganos de control para determinar la necesidad del achatamiento de los grados salariales.

7 POLITICA SALARIAL

7.1 La administración en un término de treinta (30) días hábiles a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo emitirá las directrices a todas las entidades del Distrito Capital para que se atienda y dé cumplimiento a las obligaciones legales de suministro de calzado y vestido de labor a los funcionarios que tengan derecho, de igual manera buscará las formulas y/o mecanismos conciliatorios que sean pertinentes para dar cumplimiento a las obligaciones que en este tema se adeuden. A 31 de diciembre del presente año la Administración presentará el informe respectivo sobre el estado de cumplimiento de esta obligación legal.

7.2 La Administración Distrital incrementará a los empleados públicos del Distrito Capital contemplados en el campo de aplicación del presente acuerdo, para la vigencia de 2015 un valor equivalente al índice de precios al consumidor IPC, causado en el año 2014 más 1.5% adicional. Si el IPC causado en el año 2014 es menor al 3%, la administración garantiza un mínimo del tres (3)%. Este aumento se pagará a partir del primero de Enero 2015.

Igualmente la Administración Distrital incrementará a los empleados públicos del Distrito Capital contemplados en el campo de aplicación del presente Acuerdo para la vigencia de

2016 un valor equivalente al índice de precios al consumidor IPC., causado en el año 2015 más 1.5% adicional. Si el IPC causado en el año 2015, es menor a 3%, se garantiza un mínimo del tres (3) %. Este aumento se pagará a partir del primero de Enero de 2016.

PARAGRAFO: Si el incremento salarial decretado por el Gobierno Nacional para los Empleados Públicos supera el establecido en el presente Acuerdo la Administración Distrital ajustará la diferencia.

8 CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS, FAVORABILIDAD, AMBITO DE APLICACIÓN VIGENCIA Y DIVULGACIÓN.

8.1. La Administración Distrital en los noventa (90) días siguientes a la firma del presente Acuerdo, editará 10.000 ejemplares de la compilación de los Acuerdos firmados en el Distrito del año 2007 al 2014. Igualmente, se divulgará en las páginas web de la Alcaldía Mayor y de cada una de las Entidades Distritales.

8.2 La Administración Distrital en los noventa (90) días siguientes a la firma del presente acuerdo, se compromete a gestionar y poner en consideración ante la Junta Directiva del Canal Capital la inclusión de un espacio para la difusión de la política sindical de las organizaciones firmantes del presente Acuerdo en los contenidos de programación del Canal.

8.3 Se hará una compilación de los acuerdos firmados en el año 2014, en las diferentes entidades del Distrito y harán parte integral del presente acuerdo.

8.4 La Administración Distrital en un término no superior a noventa (90) días expedirá los actos administrativos pertinentes para el cumplimiento de los puntos vigentes de los acuerdos anteriores de conformidad con el informe presentado por la comisión de seguimiento creada para tal efecto.

8.5 A partir de la firma del presente acuerdo, se creará una comisión bipartita permanente entre los firmantes del presente Acuerdo, para realizar el seguimiento al cumplimiento del mismo. La Comisión se reunirá mínimo una vez cada dos meses o cuando la comisión lo requiera.

8.6 Para todos los efectos laborales siempre se tendrá en cuenta el principio constitucional de la favorabilidad.

VIGENCIA

8.7 Los acuerdos anteriores que no resulten modificados expresa o tácitamente por el presente acuerdo continuaran vigentes.

8.8 El presente acuerdo laboral tendrá vigencia a partir de la firma de quienes intervinieron y las condiciones pactadas en el, sólo podrán ser modificadas por acuerdo entre las partes firmantes.

Bogotá, D.C., 24 de noviembre del 2014,

Firmas:

ADMINISTRACIÓN

GUSTAVO PETRO U.
Alcalde Mayor de Bogotá

MARTHA LUCIA ZAMORA AVILA
Secretaria General

RICARDO BONILLA GONZALEZ
Secretario Distrital de Hacienda

CESAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA
Director DASCD

DANIEL MEDINA GONZALEZ
Subsecretario General

JOSÉ ALEJANDRO HERRERA
Subsecretario de Hacienda

HERNANDO VARGAS ACHE
Subdirector DASCD

ORLANDO CORREDOR T.
Director Jurídico Distrital

RIVER FRANKLIN LEGRO SEGURA
Asesor Secretaria de Hacienda

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

MARTHA YOLANDA AMAYA S.
Delegada Dirección Jurídica Distrital

HERNANDO BALLESTEROS S.
Asesor Secretaria General

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES CUT

ALFONSO AHUMADA B.
CUT- Bogotá

MARTHA PINEDA G.
CUT- Bogotá

CARMEN ELISA QUITIÁN
CUT- Bogotá

NOHELIA ORTIZ
CUT- Bogotá

MANUEL TELLEZ G.
CUT.- Bogotá.

GERMAN GARCIA DELGADO
SINALSERPUB SUNET- CUT

MIGUEL ANGEL QUINTERO
SINALSERPUB SUNET- CUT

SARAY CASTAÑEDA LOBÓN
FENALTRASE - CUT

JOSÉ VICENTE CONTRERAS
FENALTRASE - CUT

MYRIAM JANETH BERNATE
CUT

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

WILLIAM REYES MORALES FENALTRASE
FENALTRASE - CUT

CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CTC

JORGE IGNACIO PEÑA CAÑÓN
CTC

MIGUEL E. MORANTES S.
CTC

NANCY WILCHES DE OROZCO
CTC

ISAÍAS GARZÓN ALVAREZ
CTC

RAFAEL HERRERA RODRIGUEZ
FECOTRASERVIPÚBLICOS - CTC

CARLOS ERNESTO RAMOS
FECOTRASERVIPÚBLICOS - CTC

LEILA GARCIA M.
FECOTRASERVIPÚBLICOS - CTC

ARNULFO COBOS GUERRERO
FENASER

JOSE RICARDO BERMÚDEZ
FENASER

PERCY OYOLA PALOMÁ
CGT

NICOLÁS A. BOLAÑO GOMEZ
CGT

JOSÉ ÁNGEL PEÑA N
CGT

WILLIAM MANRIQUE MONTERO
UTRADEC - CGT

BLANCA FANNY CÁRDENAS
UTRADEC - CGT

MARIA CECILIA RAMIREZ
UTRADEC - CGT

DIANA MORENO ABAUNZA
UTRADEC – CGT

ÉDGAR ACERO JIMENEZ
ÚNETE – CGT- INTERSINDICAL
CONTRALORIA DE BOGOTÁ

RICARDO DÍAZ RODRIGUEZ
ÚNETE - CGT

GONZALO TOLOZA
ÚNETE - CGT

EVA CRISTINA ROZO
ÚNETE - CGT

LUIS FERNANDO BELTRAN
ÚNETE – CGT

MARIA HILDA MUÑOZ MORA
Unes Colombia

JOSE VICTOR LLINAS Z.
Unes Colombia

12. Acuerdo Laboral Distrital de 2015.

ACTA FINAL DE ACUERDO LABORAL 2015

En Bogotá, D.C., a los quince (15) días del mes de septiembre de dos mil quince (2015), la Administración de Bogotá y las organizaciones sindicales, filiales de las Centrales Obreras CGT y CTC, y de las Federaciones Sindicales FECOTRASERVIPUBLICOS y UTRADEC, con base en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política de Colombia en sus artículos 1, 2, 23, 38, 39, 53, 55, 56, 58 y 103, los Convenios Internacionales de la OIT 151 de 1978 y 154 de 1981, relativos a las relaciones de trabajo en la Administración Pública y al fomento de la negociación colectiva, incorporados en la Legislación Nacional mediante las Leyes 411 y 524 de 1997 y 1999 respectivamente en la condición de Estado Social de Derecho y el Decreto 160 de 2014, acordamos frente al pliego de solicitudes unificado presentado al Alcalde Mayor, lo siguiente:

CAMPO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo se aplicará a los Empleados Públicos de la Administración Central, de los Establecimientos Públicos, de las Unidades Administrativas Especiales con personería jurídica; de las Empresas Sociales del Estado (ESES), de la Cárcel Distrital, del Cuerpo Oficial de Bomberos, a los organismos de control (Contraloría de Bogotá, Personería de Bogotá y Veeduría Distrital) y al Concejo de Bogotá; a los empleados públicos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se les hará extensivo el presente Acuerdo únicamente en los temas relacionados con las actividades realizadas por el DASCD en eventos de bienestar, reconocimiento y capacitación.

Los acuerdos cobijarán a todas y todos los Empleados Públicos del Distrito Capital, siendo obligación de la Administración Distrital presentar los proyectos de acuerdo al Concejo de Bogotá; así como su inclusión en los planes y programas que se desarrollen en la ejecución del Plan de Desarrollo Distrital, de resultar procedente. De igual manera, la Administración Distrital y demás organismos y entidades del Distrito Capital expedirán los Actos Administrativos necesarios para el desarrollo y ejecución de lo acordado.

1. POLÍTICA SALARIAL

1.1 La Administración Distrital a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD gestionará ante el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP la modificación de las tablas que establecen el límite máximo de la asignación básica mensual de los(as) empleados(as) públicos(as) de las entidades territoriales, específicamente para aquellos casos en que no sea posible aplicar el total del aumento salarial pactado para la vigencia 2016. De ser negativa la respuesta del DAFP, buscará los mecanismos jurídicos y legales viables y pertinentes para entregar la diferencia a aquellos(as) servidores(as) que por efecto de las tablas legales no se les pueda realizar el incremento salarial pactado para la vigencia 2016 en su asignación básica mensual, lo cual en todo caso no constituirá salario ni factor salarial.

1.2 La Administración Distrital presentará al Concejo de Bogotá, D.C., antes de finalizar las sesiones ordinarias del año 2015, un proyecto de Acuerdo para que la prima de riesgos que actualmente se reconoce a partir del quinto año a los servidores y las servidoras públicas del Cuerpo Oficial de Bomberos y la Cárcel Distrital, sea distribuida en los cinco primeros años, de tal forma que se devengue una vez cumplido el primer año; sin que genere impacto fiscal para las finanzas de Bogotá.

2. POLÍTICA LABORAL

2.1 En materia de ampliación de plantas de personal, superación de la tercerización y la deslaboralización, la Administración Distrital continuará avanzando en su política de formalización laboral, y dará cumplimiento a los acuerdos laborales firmados con las organizaciones sindicales y a la jurisprudencia vigente. En tal sentido, gestionará los recursos para progresivamente ampliar las plantas de personal de acuerdo con las necesidades y crecimiento del organismo u entidad para el desarrollo de su misión institucional.

2.2 Prendas Institucionales: La Administración Distrital continuará en la medida de los presupuestos de cada entidad suministrando una prenda distintiva institucional a quienes prestan servicios a los(as) ciudadanos(as) para efectos de incentivar el sentido de pertenencia.

2.3 Fondo Educativo: La Administración Distrital en 2016 incrementará el Fondo Educativo en la suma de quinientos millones de pesos ($500.000.000). Para efectos del seguimiento al funcionamiento y ejecución de los recursos del Fondo, se mantendrá el comité bipartito pactado en el parágrafo del punto 1.6 del Acta Final de Acuerdo Laboral Distrital 2013, de conformidad con el punto 2.7 del Acta de Acuerdo Laboral 2014.

3. POLÍTICA PARA EL ÁREA DE SALUD

3.1 Para efectos de buscar salidas a la situación del sector salud en materia de nivelación salarial, las partes darán impulso y dinamizarán lo acordado en el punto 6.2 del Acuerdo Laboral 2014.

3.2 La Administración Distrital y las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, en concordancia con el punto 5 del Acuerdo Colectivo Marco de Relaciones Laborales en el Distrito Capital, a través del Observatorio de Empleo Público revisará la situación de los(as) empleados(as) públicos(as) del Distrito Capital en materia de riesgos laborales y generará propuestas dirigidas a las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL en cumplimiento de sus funciones y coberturas.

3.3 La Administración Distrital a través de la Secretaría Distrital de Salud emitirá las directrices para que la Red Pública Hospitalaria de cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto Ley 1443 de 2014, en materia de Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, de igual manera para que realice el debido seguimiento al mismo.

3.4 La Administración Distrital a través de la Secretaría Distrital de Salud y/o la Secretaría Distrital de Hacienda exhortará a los Hospitales de la Red Pública Distrital para que en sus planes de saneamiento fiscal y financiero incluyan los recursos a efectos de atender las acreencias laborales en materia de horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos.

4. POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL

4.1 Juegos Deportivos Distritales: La Administración Distrital a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD garantizará la suma de trescientos cincuenta millones de pesos ($350 000.000), para la realización de los Juegos Deportivos Distritales 2016 dirigidos a los(as) servidores(as) públicos(as) y sus familias contempladas en el campo de aplicación del presente acuerdo, los cuales serán realizados durante 45 días a partir del 1o de julio de dicha vigencia. Para efectos de la planeación, ejecución y seguimiento a la reglamentación de los mismos, se mantendrá el comité bipartito pactado en el punto 4.3 del Acta de Acuerdo Laboral 2012, de conformidad con el punto 3.2 del Acta Final de Acuerdo Laboral Distrital 2013.

4.2 La Administración Distrital continuará gestionando el mejoramiento de las condiciones de trabajo, infraestructura y locativas de los organismos y entidades distritales, para garantizar las condiciones laborales a los(as) servidores(as) y una mejor calidad en los servicios que se brindan a los(as) ciudadanos(as), en la medida de la disponibilidad de recursos presupuestales.

4.3 Los estudios realizados ante las diferentes instituciones educativas serán validados por la Administración Distrital de conformidad con la normatividad legal vigente en esta materia.

4.4 En el marco de las políticas y programas de bienestar social de los diferentes organismos y entidades del Distrito Capital, la Administración Distrital continuará gestionando convenios para fomentar el deporte entre los(as) funcionarios(as) y sus familias.

4.5 La Administración Distrital realizará campañas de promoción y sensibilización en materia de equidad de género; prevención y atención de cualquier tipo de acoso laboral, sexual, discriminación y/o violencia contra las mujeres en el ámbito de las relaciones laborales, dirigidas a los(as) servidores(as) públicos(as).

4.6 En el marco de las políticas de bienestar y con el fin de proteger los derechos de los niños y niñas, las servidoras públicas del Distrito Capital disfrutarán de una hora adicional a la establecida por las normas legales vigentes para lactancia, la cual deberán tomar durante el mes siguiente a su regreso de la licencia de maternidad, en horario concertado con su jefe inmediato.

5. GARANTÍAS SINDICALES

5.1 La Administración Distrital en cumplimiento y desarrollo del artículo 103 de la Constitución Política en temas de participación ciudadana y control social, y en relación con el artículo 16 del Decreto 160 de 2014, incluirá dentro de sus Planes Institucionales de Capacitación desarrollados por la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, la realización de por lo menos un plan de capacitación anual dirigido a impartir formación a los(as) servidores(as) públicos en materia de negociación colectiva. Las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo podrán presentar propuestas a efectos que sean analizadas y tenidas en cuenta para la formulación del plan.

5.2 En atención de lo dispuesto en el punto 8.2 del Acuerdo Laboral 2014, "La Administración Distrital en los noventa (90) días siguientes a la firma del presente acuerdo, se compromete a gestionar y poner en consideración ante la Junta Directiva del Canal Capital la inclusión de un espacio para la difusión de la política sindical de las organizaciones firmantes del Acuerdo en los contenidos de programación del canal."

6. ACUERDOS ANTERIORES, ÁMBITO DE APLICACIÓN, FAVORABILIDAD Y DIVULGACIÓN

6.1 Los acuerdos anteriores vigentes que no resulten modificados expresa o tácitamente por el presente acuerdo continuarán vigentes, conjuntamente con el Acuerdo Colectivo Marco de Relaciones Laborales en el Distrito Capital, al cual se le continuará dando cumplimiento.

6.2 Los acuerdos que se firmen en cada Entidad se compilarán y publicarán como parte integral del presente acuerdo.

6.3 Para todos los efectos laborales siempre se tendrá en cuenta el principio constitucional de favorabilidad.

6.4 La Administración Distrital dará cumplimiento al punto 8.1 del Acuerdo Laboral 2014, editando 10.000 ejemplares de la compilación de los Acuerdos Laborales firmados en el Distrito del año 2007 al año 2015. Igualmente, la compilación se divulgará en la página WEB de la Alcaldía Mayor, en el régimen legal, en la biblioteca jurídica y en la red de correo electrónico de cada una de las entidades.

7. COMITÉ DE SEGUIMIENTO

7.1 A partir de la firma del presente acuerdo, se creará un comité bipartito permanente entre los firmantes, para realizar el seguimiento al cumplimiento de los acuerdos laborales vigentes. El comité se reunirá mínimo una vez cada dos meses o cuando lo requiera.

8. VIGENCIA

8.1 El presente Acuerdo Laboral tendrá vigencia a partir de la firma de quienes intervinieron y las condiciones pactadas en él, sólo podrán ser modificadas por acuerdo entre las partes.

En constancia se firma por quienes en ella intervinieron, en dos (2) ejemplares del mismo tenor.

Bogotá, D.C., Septiembre 15 de 2015.

Firmas:

ADMINISTRACIÓN DISTRITAL

GUSTAVO PETRO URREGO
Alcalde Mayor de Bogotá, D.C.

MARTHA LUCÍA ZAMORA ÁVILA
Secretaria General

JOSÉ ALEJANDRO HERRERA LOZANO
Secretario Distrital de Hacienda (E)

CESAR AUGUSTO MANRIQUE S.
Director DASCD

DANIEL MEDINA GONZÁLEZ
Subsecretario General

HERNANDO VARGAS ACHE
Subdirector DASCD

PIEDAD MUÑOZ ROJAS
Directora Distrital de Presupuesto

ORLANDO CORREDOR T.
Director Jurídico Distrital

MARTHA YOLANDA AMAYA S.
Delegada Dirección Jurídica Distrital

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

JULIO ROBERTO GOMEZ ESGUERRA
Presidente – CGT

LUIS MIGUEL MORANTES ALFONSO
Presidente - CTC

NICOLÁS ALBERTO BOLAÑO GÓMEZ
Negociador CGT

NANCY WILCHES DE OROZCO
Negociadora CTC

JOSÉ ÁNGEL PEÑA NIVIA
Negociador CGT

JORGE IGNACIO PEÑA CAÑÓN
Negociador CTC

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÀ, D.C.

MARIA CECILIA RAMÍREZ
Negociadora CGT

ISAÍAS GARZON ÁLVAREZ
Asesor CTC

PERCY OYOLA PALOMA
Asesor CGT

LEILA GARCÍA MOROS
Negociadora FECOTRASERVIPUBLICOS - CTC

RAMÓN NONATO MATALLANA
Negociadora UTRADEC - CGT

CARLOS ERNESTO RAMOS
Negociador FECOTRASERVIPUBLICOS - CTC

WILLIAM MANRIQUE
Negociador UTADEC - CGT

RAFAEL HERRERA RODRÍGUEZ
Asesor FECOTRASERVIPUBLICOS - CTC

AINI VILLA
Negociadora UTRADEC - CGT

EDGAR ACERO JIMÉNEZ
Secretario Técnico de la Negociación

FANNY CÁRDENAS
Asesora UTRADEC - CGT

ACTA FINAL DE ACUERDO LABORAL 2015

En Bogotá, D.C., a los quince (15) días del mes de septiembre de dos mil quince (2015), la Administración de Bogotá y las organizaciones sindicales, filiales de las Federaciones Sindicales ÚNETE, FEDESERPUP, FEDEPUPRIP y FENALSERPUP, y los sindicatos UNES COLOMBIA, ASOMINTRABAJO y SINALTRASEGURIDADSOCIAL, con base en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política de Colombia en sus artículos 1, 2, 23, 38, 39, 53, 55, 56, 58 y 103, los Convenios Internacionales de la OIT 151 de 1978 y 154 de 1981, relativos a las relaciones de trabajo en la Administración Pública y al fomento de la negociación colectiva, incorporados en la Legislación Nacional mediante las Leyes 411 y 524 de 1997 y 1999 respectivamente en la condición de Estado Social de Derecho y el Decreto 160 de 2014, acordamos frente al pliego de solicitudes unificado presentado al Alcalde Mayor, lo siguiente:

CAMPO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo se aplicará a los Empleados Públicos de la Administración Central, de los Establecimientos Públicos, de las Unidades Administrativas Especiales con personería jurídica; de las Empresas Sociales del Estado (ESES), de la Cárcel Distrital, del Cuerpo Oficial de Bomberos, a los organismos de control (Contraloría de Bogotá, Personería de Bogotá y Veeduría Distrital) y al Concejo de Bogotá; a los empleados públicos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se les hará extensivo el presente Acuerdo únicamente en los temas relacionados con las actividades realizadas por el DASCD en eventos de bienestar, reconocimiento y capacitación.

Los acuerdos cobijarán a todas y todos los Empleados Públicos del Distrito Capital, siendo obligación de la Administración Distrital presentar los proyectos de acuerdo al Concejo de Bogotá; así como su inclusión en los planes y programas que se desarrollen en la ejecución del Plan de Desarrollo Distrital, de resultar procedente. De igual manera, la Administración Distrital y demás organismos y entidades del Distrito Capital expedirán los Actos Administrativos necesarios para el desarrollo y ejecución de lo acordado.

1. POLÍTICA LABORAL

1.1 En materia de ampliación de plantas de personal, superación de la tercerización y de la deslaboralización, la Administración Distrital continuará avanzando en su política de formalización laboral, y dará cumplimiento a los acuerdos laborales firmados con las organizaciones sindicales y a la jurisprudencia vigente. En tal sentido, gestionará los recursos para ampliar las plantas de personal de acuerdo con las necesidades y crecimiento del organismo u entidad para el desarrollo de su misión institucional y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

1.2 Manuales de Funciones: La Administración Distrital a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD revisará y reiterará las circulares emitidas en relación con la participación de las organizaciones sindicales en los procesos de modificación de los manuales de funciones en cada uno de los organismos y entidades del Distrito Capital, para presentar recomendaciones y sugerencias.

2. BIENESTAR

2.1 Fondo Educativo: La Administración Distrital, incluirá como mínimo la suma de trescientos millones de pesos ($300.000.000) en el presupuesto del año 2016, adicionales a los dos mil quinientos millones de pesos ($2.500.000.000) existentes en el Fondo Educativo.

2.2 Planes de salud: La Administración Distrital, con el acompañamiento de la organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, a través de las oficinas de Talento Humano de los organismos y entidades distritales gestionarán con las empresas prestadoras de medicina pre-pagada para que presenten ofertas con mejores condiciones a las del mercado, hacia los servidores distritales que se encuentren interesados y puedan acceder a estos servicios.

2.3 Teletrabajo: La Administración Distrital continuará con su compromiso de implementación del Teletrabajo en los organismos y entidades que conforman la administración del Distrito Capital, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, en cumplimiento del Decreto Distrital 596 de 2013.

2.4 Rutas de Transporte: A efectos de identificar las necesidades de los servidores públicos en materia de transporte, la Administración Distrital a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD realizará un estudio preliminar (encuesta, sondeo, estudio u otros) en el Centro Administrativo Distrital - CAD, a efecto de determinar la pertinencia y posibilidad de realizar una prueba piloto de rutas; en todo caso dentro del marco de la Política Pública de Movilidad en el Distrito Capital.

2.5 En atención de lo dispuesto en el punto 1.2 del Acuerdo Laboral 2014: "La Administración Distrital, bajo la responsabilidad, dirección y coordinación del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD y con la participación de cinco (5) delegados de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, integrará una comisión para que en un plazo máximo de cinco (5) meses a partir de la firma del presente acuerdo, se formalice el programa anual de actividades de preparación para el inicio del nuevo estatus de vida de jubilación de las y los empleados públicos, conforme con las consultas respectivas, para ser desarrollado en los programas de Bienestar e incentivos en cada una de las Entidades Distritales."

2.6 Traslados: La Administración Distrital a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital formulará recomendaciones para que en las entidades se incentiven y activen espacios en temas relacionados con los traslados, respetando la autonomía de los organismos y entidades distritales y los nominadores, y los derechos de los trabajadores.

2.7 La Administración Distrital a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital emitirá una circular dirigida a los organismos y entidades distritales para que las comisiones de personal cuenten con las condiciones y el tiempo necesario para el estudio y análisis de los temas o situaciones que deban ser considerados por la comisión. Lo anterior dentro del mes siguiente a la firma del presente acuerdo, en concordancia con los términos establecidos en el Decreto 160 de 2014.

3. CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS ANTERIORES

3.1 Todos los acuerdos anteriores vigentes que no resulten modificados por el presente acuerdo, continuarán vigentes conjuntamente con el Acuerdo Colectivo Marco de Relaciones Laborales en el Distrito Capital.

4. GARANTÍAS SINDICALES

4.1 La Administración Distrital continuará garantizando los permisos sindicales de la Junta Directiva Nacional y Seccional de Unes Colombia, de conformidad con lo dispuesto en el ordenamiento legal vigente. Respecto a las restantes organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, se seguirá cumpliendo con el Acuerdo Marco de Relaciones Laborales de 2007, y demás actas de acuerdo.

5. FAVORABILIDAD

5.1 Para todos los efectos laborales siempre tendrá en cuenta el principio constitucional de favorabilidad (Art. 53 de la Constitución Política Nacional). La Administración Distrital continuará dando cumplimiento a los acuerdos laborales vigentes.

6. DIVULGACIÓN

6.1 La Administración Distrital editará 10.000 ejemplares del acuerdo laboral, para ser distribuidos a las organizaciones sindicales y a las entidades que conforman el campo de aplicación del presente acuerdo. Igualmente, el acuerdo se divulgará en la página WEB de la Alcaldía Mayor y en la red de correo electrónico de cada una de las entidades.

7. ACUERDOS FIRMADOS POR ENTIDADES

7.1 Los acuerdos que se firmen en cada Entidad se compilarán y publicarán como parte integral del presente acuerdo.

8. VIGENCIA

8.1 El presente Acuerdo Laboral corresponde a la vigencia de 2015 y las condiciones pactadas en él, sólo podrán ser modificadas por acuerdo posterior entre las partes firmantes. Los acuerdos anteriores que no resulten modificados expresamente seguirán vigentes.

En constancia se firma por quienes en ella intervinieron, en dos (2) ejemplares del mismo tenor.

Bogotá, D.C., Septiembre 15 de 2015.

Firmas:

ADMINISTRACIÓN DISTRITAL

GUSTAVO PETRO URREGO
Alcalde Mayor de Bogotá, D.C.

MARTHA LUCIA ZAMORA ÁVILA
Secretaria General

JOSÉ ALEJANDRO HERRERA LOZANO
Secretario Distrital de Hacienda (E)

CESAR AUGUSTO MANRIQUE S.
Director DASCD

DANIEL MEDINA GONZÁLEZ
Subsecretario General

HERNANDO VARGAS ACHE
Subdirector DASCD

PIEDAD MUÑOZ ROJAS
Directora Distrital de Presupuesto

ORLANDO CORREDOR TORRES
Director Jurídico Distrital

MARTHA YOLANDA AMAYA S.
Delegada Dirección Jurídica Distrital

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

EVA CRISTINA ROZO NIÑO
Negociadora ÚNETE

CLAUDIA GUERRERO
Negociadora ÚNETE

GONZALO TOLOZA QUINTERO
Negociador ÚNETE

RICARDO DÍAZ RODRÍGUEZ
Asesor ÚNETE

JOSÉ VÍCTOR LLINÁS ZAPATA
Negociador UNES COLOMBIA

ALBERTO LUIS LOZANO MÉNDEZ
Negociador UNES COLOMBIA

LUZ MARINA RAMÍREZ ALDANA
Negociador UNES COLOMBIA

YEIMMY ALEJANDRA CONTO
Negociadora UNES COLOMBIA

SANDRA ELIZABETH MENDOZA
Negociadora UNES COLOMBIA

RICAURTE GARCÍA
Negociador FENALSERPUP

PABLO E. ROMERO CAMPOS
Negociador FENALSERPUP

BRITÁNICO HERNÁNDEZ
Negociador FENALSERPUP

EDGAR ALDANA SÁNCHEZ
Negociador FENALSERPUP

13. Acuerdo Laboral Distrital de 2016.

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

DIRECCIÓN TERRITORIAL
CDAD
ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRAMITES

28 JUN. 2016

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ
ACUERDO LABORAL 2016
CAPITULO I

En la ciudad de Bogotá, D.C., a los 15 días del mes de Junio de dos mil dieciséis (2016), la Administración de Bogotá y las Confederaciones de trabajadores CTC, CGT, sus Federaciones Sindicales Estatales FECOTRASERVIPÚBLICOS, UTRADEC, FENALTRASE y UNETE y sus Sindicatos filiales, con base en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política Colombiana en sus Artículos 1, 2, 23, 38, 39, 53, 55, 56, 58 y 103, los Convenios Internacionales de la OIT 151 de 1978 y 154 de 1981, relativos a las relaciones de trabajo en la Administración Pública y al fomento de la negociación colectiva, incorporados en la Legislación Nacional mediante las Leyes 411 y 524 de 1997 y 1999 respectivamente en la condición de Estado Social de Derecho y el Decreto 160 de 2014, acordamos frente al pliego de solicitudes unificado presentado al Alcalde Mayor lo siguiente:

CAMPO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo se aplicará a los Empleados Públicos de la Administración Central y Descentralizada, Empresas Sociales del Estado (ESES), Unidades Administrativas Especiales con personería jurídica, Cárcel Distrital, Cuerpo Oficial de Bomberos, a los organismos de control (Contraloría Distrital, Personería de Bogotá, Veeduría Distrital y Concejo de Bogotá). En cuanto a la parte más favorable les será aplicado a los Empleados Públicos del ente autónomo universitario (Universidad Distrital). Los acuerdos cobijarán a todas y todos los Empleados Públicos del Distrito Capital, siendo obligación de la Administración Distrital presentar y lograr la aprobación de lo pertinente en Acuerdo del Concejo Distrital, así como su inclusión en el Plan de Desarrollo Distrital para que se incorpore y desarrolle en la ejecución de sus planes, programas y proyectos, de igual manera la Administración Distrital y demás Entidades Distritales producirán los Actos Administrativos necesarios para el desarrollo y ejecución de lo acordado.

1. POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO DIGNO/DECENTE LABORALIZADO Y CARRERA ADMINISTRATIVA

En un término no mayor a cinco (5) días siguientes a la firma del presente acuerdo, la Administración Distrital en cabeza de la Secretaría General, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Confederaciones y Federaciones Sindicales de Empleados Públicos firmantes del presente acuerdo conformarán un comité para que en término no superior a cuatro (4) meses elabore, suscriba y divulgue un Pacto Distrital por el Empleo Público y la Carrera Administrativa dentro de los principios de trabajo digno/decente (OIT) y el mérito como forma de ingreso al empleo público y demás principios legales y constitucionales que regulan la materia.

2. POLÍTICA LABORAL

28 JUN. 2016

La Administración Distrital emitirá una circular dirigida a las Entidades Distritales del orden central, descentralizado, Empresas Sociales del Estado y Órganos de Control en la que se reitere el cumplimiento y efectividad de la carrera administrativa, el ingreso mediante concurso de mérito, así como la continuación de la ampliación de plantas permanentes a que haya lugar, en cumplimiento de las sentencias C- 614 de 2009 y C-171 de 2012, todo dentro de las disponibilidades presupuestales correspondientes y con respeto a la Ley 617 de 2000.

La Administración Distrital requerirá a las Entidades Distritales la información veraz y oportuna de las vacantes con destino a la Comisión Nacional del Servicio Civil y al SIDEAP. El DASCD entregará a las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo, con corte trimestral el informe desagregado por Entidad, dentro del mes siguiente a la elaboración del mismo.

La Administración Distrital expedirá una directiva a las Entidades Distritales del orden central, descentralizado, Empresas Sociales del Estado y órganos de control para que den cumplimiento a las normas que prevén el derecho preferencial al encargo que ostentan los empleados públicos inscritos en Carrera Administrativa.

El contenido de las anteriores circulares y directivas serán socializadas previamente con la comisión de seguimiento de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo para sus observaciones y sugerencias.

Las circulares y directivas se expedirán dentro de los dos meses siguientes a su firma y en las mismas se señalará que se expiden en el marco del presente Acuerdo Laboral.

Teniendo en cuenta que por parte de las mesas de negociación sectoriales se elevaron peticiones relacionadas con la prórroga de los empleos temporales, que para su creación se sustentaron en la ejecución de programas y proyectos de Plan de Desarrollo Bogotá Humana y bajo el entendido que no es factible jurídica, técnica ni presupuestalmente prorrogar dichos empleos temporales ante la finalización del mencionado plan de desarrollo, se acordó lo siguiente:

Quienes actualmente ocupan los empleos temporales que se sustentaron dentro del marco del plan de desarrollo anterior, tendrán la oportunidad de participar en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos en las convocatorias que se hagan para la provisión de los nuevos empleos temporales que sean creados para el cumplimiento de metas del Plan de Desarrollo Bogotá Mejor Para Todos, con sujeción de lo establecido en el Artículo 21 de la Ley 909 de 2004, y en apego al proceso de provisión establecido en la sentencia C-288 de 2012. La administración garantizará la participación de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, en los términos de la circular 100-09-2015 del 31 de agosto de 2015, expedida por el DAFP, y sin perjuicio de las facultades constitucionales y legales asignadas a las diferentes autoridades públicas para la adopción y expedición de los actos administrativos correspondientes.

28 JUN. 201

3. POLÍTICA SALARIAL

3.1 La Administración Distrital incrementará a los empleados públicos del Distrito Capital contemplados en el campo de aplicación del presente acuerdo, para la vigencia de 2017 un valor equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) causado en el año 2016, más 1.4 puntos adicionales. Este aumento se pagará a partir del primero de Enero 2017.

Igualmente la Administración Distrital incrementará a los empleados públicos del Distrito Capital contemplados en el campo de aplicación del presente Acuerdo para la vigencia de 2018 un valor equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) causado en el año 2017, más 1.3 puntos adicionales. Este aumento se pagará a partir del primero de Enero de 2018.

3.2 La Administración Distrital retomará lo dispuesto en el numeral 1.1 del Acuerdo Laboral 2015.

4. POLÍTICAS PARA EL SECTOR DE LA SALUD

"SALUD COMO DERECHO FUNDAMENTAL"

En el marco del Acuerdo 641 de 2016 "Por el cual se efectúa la reorganización del Sector Salud de Bogotá, Distrito Capital, se modifica el Acuerdo 257 de 2006 y se expiden otras disposiciones", la Administración Distrital, desde el sector salud, gestionará con las Subredes Integradas de Servicios de Salud ESE del Distrito Capital, la optimización de los procesos administrativos, financieros, de información, de facturación e historia clínica unificada de tal forma que permitan dar respuesta a las necesidades y expectativas de la población, mediante la provisión de una atención integral.

Lo anterior con el fin de generar un sistema de gestión integrado, que cuente con estrategias de minimización de costos y maximización de eficiencias, en modelos de economía de escala, como la centralización y tecnificación de los sistemas de información, políticas de compras, sistemas de control y de gestión, que permitan obtener ahorros y eficiencias que se puedan reinvertir en factores que mejoren la calidad del servicio, entre los cuales están las estructuras organizacionales, plantas de personal, cargas y jornadas laborales que estandaricen denominaciones, códigos y grados, manuales de funciones y perfiles, evitando al máximo la disparidad entre subredes, dando cumplimiento en todo caso a la Ley 909 de 2004.

Los cambios y ajustes en la estructura y plantas de personal de las ESE's se harán con plena garantía de los derechos laborales adquiridos, tanto individuales como colectivos, de trabajadores oficiales y empleados de carrera administrativa, igualmente se respetarán integralmente todas las convenciones colectivas de trabajo y acuerdos laborales vigentes. En ningún caso, como resultado de la fusión, se suprimirán cargos de carrera administrativa ni empleos de trabajadores oficiales. (Artículo 6 del Acuerdo 641 de 2016)

12 3 JUN. 2016

Para efectos de hacer seguimiento y recibir propuestas a este punto del Acuerdo, dentro del mes siguiente a la firma del acuerdo, se conformará una comisión integrada por Secretaria Distrital de Salud, Secretaria Distrital de Hacienda y el Departamento Administrativo del Servicio Civil y un delegado por cada Confederación y Federación firmantes del presente acuerdo.

5. POLÍTICAS DE BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACIÓN

5.1 Dentro del marco del Decreto Ley 1567 de 1998 que prevé la realización de programas de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, la Alcaldia Mayor de Bogotá en un tiempo no superior a 60 días contados a partir de la firma del presente acuerdo, expedirá una directiva dirigida a las Entidades Distritales para que estudien la viabilidad de la prestación del servicio de transporte a los empleados públicos del Distrito. Para tales efectos se creará una comisión conformada por las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, la Secretaria General, la Secretaría de Movilidad, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Secretaria Distrital de Hacienda que realizará el seguimiento al resultado de los análisis que aporten las entidades, en todo caso atendiendo la política pública de movilidad del Distrito Capital.

5.2. La Administración Distrital garantizará para la vigencia 2017 la suma de Mil Millones de pesos/Cte. ($1.000.000.000.oo) para el Fondo de Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital "FRADEC", aprobado en el Acuerdo Laboral Distrital del año 2013 (Numeral 1.6). Igualmente la Administración Distrital se compromete a evaluar el tema de rendimientos financieros generados por el fondo con corte al año 2016 y determinará alternativas para incorporarlos en la programación presupuestal de la vigencia 2017.

5.3. La Administración Distrital asignará la suma de Trescientos Cincuenta Millones de Pesos M/CTE $350 millones de pesos para la realización de los Juegos Deportivos Distritales del año 2017. Asi mismo, la Administración impartirá los lineamientos y directrices de coordinación interinstitucional para la optimización de los recursos asignados en las entidades distritales para los temas de bienestar, aprobado en el Acuerdo Laboral Distrital del año 2015 (Numeral 4.1).

6. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

6.1 En concordancia con el Pacto Global Mundial, la ADMINISTRACIÓN DISTRITAL bajo la coordinación de las entidades encargadas del tema ambiental y la comisión de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo que se designe para este efecto, promoverá la participación voluntaria de los Empleados Públicos en jornadas de siembras de árboles con el objetivo de contribuir en la mitigación del cambio climático. Para estos efectos, el DASCD instará a todas las entidades distritales del orden central, descentralizado, empresas sociales del estado y órganos de control para que esta actividad sea incluida en sus planes de bienestar.

6.2 La Administración Distrital en cabeza de la Secretaria Distrital de Gobierno, instalará una mesa de trabajo con participación de la Dirección General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario "INPEC" y de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, a fin de tratar lo establecido en el Código Penitenciario y Carcelario (Ley 1709 de 2014). Esto se realizará en un término no mayor a un (1) mes, contado a partir de la firma presente acuerdo.

20 JUN. 2016

7. POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

La Administración Distrital en cabeza de la Secretaria de la Mujer, rendirá un informe trimestral a las organizaciones firmantes del presente acuerdo, con respecto al cumplimiento del numeral 4.5 del acuerdo laboral firmado en el año 2015.

8. ACUERDOS ANTERIORES

La Administración Distrital continuará dando cumplimiento a los acuerdos laborales anteriores y se reactivarán la comisión de seguimiento y las comisiones sectoriales y temáticas designadas para tal fin.

Los acuerdos anteriores que no resulten modificados expresa o tácitamente por el acuerdo fruto de la presente negociación, continuarán vigentes y hacen parte del Acuerdo Marco de relaciones laborales del Distrito Capital, a los cuales se les seguirá dando desarrollo y cumplimiento.

9. FAVORABILIDAD

Para todos los efectos laborales siempre se tendrá en cuenta el principio constitucional de la favorabilidad.

10. DIVULGACIÓN

La Administración Distrital editará un E-BOOK que contenga todos los Acuerdos Laborales Distritales incluido el presente acuerdo, así como el Convenio de la OIT 151 y su Recomendación 159 de 1978, el Convenio 154 y su Recomendación 163 de 1981, las leyes aprobatorias de los mismos, 411 y 524 de 1997 y 1999 respectivamente y el Decreto 160 de 2014. Este E-BOOK se mantendrá disponible en la estantería de la Biblioteca Jurídica Virtual de la Alcaldía Mayor de Bogotá y además será divulgado por la red de correo electrónico a todos los servidores públicos distritales, para su consulta en línea y descarga.

11. VIGENCIA

El presente Acuerdo Laboral tendrá vigencia a partir de la firma del presente acuerdo y las condiciones pactadas en él, solo podrán ser modificadas por Acuerdo entre las partes firmantes.

La Administración Distrital y demás entidades producirán los actos administrativos

GRUPO ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRAMITES
28 JUN. 2016

correspondientes para el desarrollo, ejecución y cumplimiento de lo acordado.

Bogotá, D.C., Junio 15 de 2016.

Firmas:

ADMINISTRACIÓN DISTRITAL

ENRIQUE PEÑALOSA LONDOÑO
Alcalde Mayor de Bogotá

DALILA ASTRID HERNANDEZ CORZO
Secretaria General

BEATRIZ ELENA ARBELAEZ MARTINEZ
Secretaria Distrital de Hacienda

NIDIA ROCIO VARGAS
Directora DASCD

CESAR OCAMPO CARO
Director Distrital de Desarrollo Institucional

JOSE ALEJANDRO HERRERA LOZANO
Subsecretario Secretaria de Hacienda

PIEDAD MUÑOZ ROJAS
Directora Distrital de Presupuesto

MARÍA TERESA RODRÍGUEZ LEAL
Subdirectora jurídica del DASCD

WILLIAM ANTONIO BURGOS DURANGO
Director Juridico Distrital

MARTHA YOLANDA AMAYA SALAZAR
Asesora de la Secretaria General

JUAN FERNANDO ESCANDÓN
Asesor externo de la Alcaldia Mayor

NICOLAS SIMBAQUEBA
Secretario técnico

DIRECCIÓN TERRITORIAL
GRUPO
ATENCIÓN AL
CIUDADANO Y
TRAMITES

28 JUN. 2016

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

JORGE ROBERTO GOMEZ ESGUERRA
Presidente – CGT

LUIS MIGUEL MORANTES ALFONSO
Presidente – CTC

PERCY OYOLA PALOMÁ
Asesor UTRADEC

JORGE PEÑA CAÑÓN
Negociador - CTC

NICOLÁS BOLAÑO GOMEZ
Negociador UTRADEC - CGT

NANCY WILCHES DE OROZCO
Negociador – CTC

JOSÉ ÁNGEL PEÑA NIVIA
Negociador - CGT

MIGUEL E. MORANTES S.
Negociador - CTC

WILLIAM MANRIQUE MONTERO
Negociador UTRADEC – CGT

RAFAEL HERRERA R.
Asesor - CTC

MARIA CECILIA RAMIREZ
Asesor – CGT

LEILA GARCIA MOROS
Negociador FECOTRASERVIPUBLICOS – CTC

BLANCA FANNY CÁRDENAS
Negociador - CGT

ISAIAS GARZÓN ÁLVAREZ
Asesor FECOTRASERVIPUBLICOS - CTC

AINNI VICTORIA VILLA
Negociador – UTRADEC -CGT

CARLOS E. RAMOS
Negociador FECOTRASERVIPUBLICOS – CTC

CRISTIAN LOPEZ
Negociador – CGT

CESAR PARRA
Negociador FECOTRASERVIPUBLICOS - CTC

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

28 JUN. 2016

MANUEL OVIEDO BOHORQUEZ
UTP – CGT

ARNULFO COBOS GUERRERO
Secretario Técnico - CTC - Bancada Sindical

RICARDO TAFUR REYES
UTP - CGT

WILLIAM REYES MORALES
Asesor - FENALTRASE

RICARDO DIAZ RODRIGUEZ
Asesor - UNETE

SARAY CASTAÑEDA LOBÓN
Negociador - FENALTRASE

GONZALO TOLOZA
Negociador - UNETE

JOSE VICENTE CONTRERAS
Negociador - FENALTRASE

EVA CRISTINA ROZO
Negociador - UNETE

HERNAN SIERRA
Negociador – FENALTRASE

HENRY MONTILLA
Negociador - UNETE

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

DIRECCIÓN TERRITORIAL
CLUB
ATENCIÓN AL
CIUDADANO Y
TRÁMITES
28 JUN. 2016

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ
ACUERDO LABORAL 2016
CAPÍTULO 2

En la ciudad de Bogotá, D.C., a los 15 días del mes de Junio de dos mil dieciséis (2016), la Administración de Bogotá y las organizaciones sindicales, filiales de las federaciones sindicales FEDEUSCTRAB, LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES, SUNET BOGOTÁ CUNDINAMARCA, UNES COLOMBIA y SINTRAGENERALES, con base en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo 151 de 1978 y 154 de 1981, ratificados por el gobierno colombiano, referentes a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos y en el fomento de la negociación colectiva; en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; en la Constitución Política de Colombia, especialmente los principios y fundamentos contenidos en los artículos 1, 2, 23, 38, 39, 53, 55, 56 y 58 de la Carta Magna; en la Ley 4o del 1992 que en el literal "c" de su artículo 2o fija como objetivos y criterios del gobierno la concertación como factor de mejoramiento de la prestación de los servicios por parte del Estado y de las condiciones de trabajo de sus servidores; en las normas relacionadas con la Administración Pública y la Negociación Colectiva desarrolladas en las Leyes 411 de 1997 (artículos 7o y 8o), y en la Ley 524 de 1999; en los Decretos Presidenciales 1092 de 2012 y 160 de 2014; Finalmente se incluyen como referentes jurisprudenciales aplicables al Presente Pliego los expuestos en la Sentencia C-1234 de 2005 de , C-0763 de 2008, C- 1491 y C-797 de 2000 de la Honorable Corte Constitucional, convenios OIT, leyes 26, 27 de 1976, acordamos frente al pliego de solicitudes unificado presentado al Alcalde Mayor lo siguiente:

CAMPO DE APLICACIÓN

Los acuerdos cobijarán a todas y todos los empleados públicos del Distrito Capital, y serán retroactivos a partir del 1o de enero de 2016, siendo obligación de la Administración Distrital presentar y lograr la aprobación de lo pertinente en Acuerdos del Concejo Distrital, así como su inclusión en los Planes y Programas que se presenten al Concejo de Bogotá para la ejecución del Plan de Desarrollo Distrital, de igual manera la Administración Distrital y demás Entidades Distritales producirán los Actos Administrativos necesarios para el desarrollo y ejecución de lo acordado.

1. Garantías sindicales.

1.1 Las entidades y organismos distritales que inicien proceso de rediseño institucional o modificación de la estructura interna, reforma de planta de empleos generarán mecanismos de participación a los servidores públicos y a las organizaciones sindicales de la respectiva entidad, con el fin de escuchar las inquietudes y sugerencias a que haya lugar.

26 JUN. 2016

Lo anterior sin menoscabo de las competencias constitucionales, legales y reglamentarias de las diferentes autoridades públicas para la adopción de los actos administrativos correspondientes.

1.2 y 1.3 En los dos meses siguientes a la firma del presente acuerdo, la Administración Distrital coordinará con Canal Capital dos capacitaciones sobre producción y utilización de medios audiovisuales y de comunicación masiva dirigida a las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo. Adicionalmente, la Administración Distrital solicitará a Canal Capital el apoyo técnico a las organizaciones sindicales en la producción y posproducción de programas audiovisuales sobre actividades sindicales de carácter social o comunitario, igualmente solicitará al mencionado Canal, el cubrimiento de por lo menos dos actividades sindicales en el año.

1.4 La Administración Distrital remitirá una circular a las entidades distritales señalando que, dentro de los términos y políticas de comunicación interna de cada entidad, se genere un espacio de divulgación para las organizaciones sindicales, sobre temas de naturaleza sindical.

1.5 La Administración Distrital editará un E-BOOK del presente acuerdo, el cual estará disponible en la estantería de la Biblioteca Jurídica Distrital, y además será divulgado por la red de correo electrónico a todos los servidores públicos distritales y para su consulta en línea y descarga. La Administración Distrital le entregará a cada organización sindical participante del presente acuerdo, 10 CDs del acuerdo laboral, a más tardar en los dos meses siguientes a su firma.

1.6 En aplicación en lo dispuesto en la Ley 850 de 2003 y las demás normas que la adicionen y complementen, la Administración Distrital garantizará el acceso al ejercicio del Derecho Fundamental al Control Social, así como la realización de la veedurías ciudadanas y el cumplimiento de las observaciones y recomendaciones realizadas por éstas, para lo cual se acordará un procedimiento ágil, eficiente, eficaz y efectivo.

1.7 y 1.8 La Alcaldía Mayor de Bogotá reconoce los derechos y las garantías sindicales que la Constitución Política y la ley otorgan a las organizaciones sindicales y sus afiliados.

1.9 La Administración Distrital garantizará los permisos sindicales de acuerdo a lo establecido en la Ley 411 de 1997, Ley 584 de 2000, Decreto 2813 de 2003 y demás normas concordantes.

1.12 Se integrará una COMISION conformada por las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y el DADEP a fin de establecer la disponibilidad de un único inmueble para todas las organizaciones sindicales, del inventario de bienes inmuebles del DADEP, que pueda ser entregado en comodato, para el ejercicio exclusivo de la actividad sindical. Las organizaciones sindicales asumirán el pago de servicio públicos, tales como agua, luz, teléfono, gas, vigilancia, aseo y demás servicios que demande el sostenimiento del inmueble, además de los gastos correspondientes a

arreglos y adecuaciones locativas y demás condiciones que establezca el DADEP para el efecto, por el tiempo que dure el comodato.

2. Bienestar social, laboral y fortalecimiento de la unidad familiar.

2.3 y 2.4 La Administración Distrital gestionará acuerdos con el FNA u otras entidades, con el fin de generar facilidades para el acceso a programa de vivienda, para los servidores que no cuenten con la misma, en orden de preferencia.

2.6. Dentro del marco del Decreto Ley 1567 de 1998 que prevé la realización de programas de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, la Alcaldía Mayor de Bogotá en un tiempo no superior a 60 días contados a partir de la firma del presente acuerdo, expedirá una directiva dirigida a las Entidades Distritales para que estudien la viabilidad de la prestación del servicio de transporte a los empleados públicos del Distrito. Para tales efectos se creará una comisión conformada por las organizaciones sindicales firmantes, la Secretaría General, la Secretaría de Movilidad, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Secretaria Distrital de Hacienda que realizara el seguimiento al resultado de los análisis que aporten las entidades, en todo caso atendiendo la política pública de movilidad del Distrito Capital.

2.7 La Administración Distrital a través de la entidad competente apoyará a una comisión designada por las organizaciones firmantes del presente acuerdo, para la estructuración de proyectos de investigación en la evaluación y prevención del acoso laboral en las entidades y dependencias del Distrito.

2.9 La Administración Distrital promoverá e incentivará el uso de vehículos ecológicos por parte de los servidores públicos.

2.10 La Administración Distrital continuará el proceso mejoramiento de las instalaciones locativas en las zonas de alimentación para garantizar condiciones dignas a los trabajadores.

3. Capacitación y educación.

3.1, 3.3, 3.6, 3.7 y 3.8 La Administración Distrital se compromete a presentar la solicitud hecha por CNT, FEDEUSCTRAB, UNES COLOMBIA, y SINTRAGENERALES ante la Junta Directiva del FRADEC para hacer parte de la referida junta; con un (1) representante por cada una de las organizaciones sindicales antes mencionadas.

3.2 La Administración Distrital gestionará ante el Sena la realización de cursos de diferentes temáticas y de emprendimiento empresarial, para los servidores públicos.

3.4 La Administración Distrital, a través del DASCD garantizará la participación de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo en las jornadas de inducción y reinducción a través de la difusión de una presentación que elaboren las organizaciones sindicales en la que se traten temas relacionados con el derecho de asociación sindical.

2 8 JUN. 2016

3.5 Previendo las implicaciones que acarrea la firma en Colombia de un acuerdo de paz, la Administración Distrital se compromete en un plazo de tres (3) meses a gestionar un espacio de dialogo para que las organizaciones sindicales firmantes se reúnan con la Alta Consejería de Victimas, la Secretaría de Gobierno y Secretaría de Seguridad para viabilizar la articulación y participación en el Centro de Memoria Paz y Reconciliación, en cada una de las localidades del Distrito con el propósito de registrar, monitorear y hacer seguimiento a las dinámicas de los procesos de paz, a los programas de convivencia y resolución de conflictos, al sistema distrital de justicia, y demás programas que impulse la administración en el marco de los acuerdos de paz.

4. Salud ocupacional y riesgos psicosociales

4.4 La Administración Distrital garantizará a sus servidores y servidoras su reubicación laboral cuando las condiciones de salud física y mental se vean afectadas o disminuidas, aportando la respectiva certificación médica. Así mismo se procederá para el caso de amenazas contra la integridad física.

4.6 La Administración Distrital generará un espacio a través de la Secretaría General y la Secretaría Distrital de Educación con las organizaciones firmantes del acuerdo para tratar el tema de salud del magisterio bogotano vinculado a la SED.

5. Carrera administrativa

5.2 La Administración Distrital, se compromete para con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, a desarrollar e implementar la normatividad vigente con relación al Teletrabajo, con el propósito de que sus servidores/as públicos/as que cumplan con los requisitos legales puedan realizar sus actividades laborales desde sus hogares, en todas las entidades del nivel central, descentralizado y local de sus dependencias y secretarías, en los tres meses siguientes a la firma del presente acuerdo.

5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 6.6, 6.11, 6.12, 6.17, 7.14 y 7.15 La Administración Distrital emitirá una circular dirigida a las entidades distritales del orden central, descentralizado, empresas sociales del estado y Órganos de Control en la que se reitere el cumplimiento y efectividad de la carrera administrativa, el ingreso mediante concurso de mérito, así como la continuación de la ampliación de plantas permanentes a que haya lugar, en desarrollo de la política distrital de trabajo decente, en cumplimiento de las sentencias C- 614 de 2009 y C-171 de 2012, Artículo 228 del decreto 019/12, circulares tanto de la Procuraduría, Contraloría, DAFP y demás normas que lo complementen y adicionen.

La Administración Distrital requerirá a las entidades distritales la información veraz y oportuna de las vacantes con destino a la Comisión Nacional del Servicio Civil y al SIDEAP. El DASCD entregará a las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, con corte trimestral el informe desagregado por entidad, dentro del mes siguiente a la elaboración del mismo.

La Administración Distrital expedirá una directiva a las entidades distritales del orden central, descentralizado, empresas sociales del estado y órganos de control para que den

GRUPO ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES

cumplimiento a las normas que prevén el derecho preferencial al encargo que ostentan los empleados públicos inscritos en carrera Administrativa.

El contenido de las anteriores circulares y directivas será socializado previamente con la comisión de seguimiento de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo para sus observaciones y sugerencias. Las circulares y directivas señalaran que se expiden en el marco del presente acuerdo laboral, dentro de los dos meses siguientes a la firma del respectivo acuerdo.

28 JUN. 2016

Teniendo en cuenta que por parte de las mesas de negociación sectoriales se elevaron peticiones relacionadas con la prórroga de los empleos temporales que para su creación se sustentaron en la ejecución de programas y proyectos de Plan de Desarrollo Bogotá Humana y bajo el entendido que no es factible jurídica ni técnicamente prorrogar dichos empleos temporales ante la finalización del mencionado plan de desarrollo. En este sentido, se acordó que quienes actualmente ocupan los empleos temporales que se sustentaron dentro del marco del plan de desarrollo anterior, tendrán la oportunidad de participar en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos en las convocatorias que se hagan para la provisión de los nuevos empleos temporales que sean creados para el cumplimiento de metas del Plan de Desarrollo 2016 – 2020 "Bogotá Mejor Para Todos", con sujeción de lo establecido en el Artículo 21 de la Ley 909 de 2004, y en apego al proceso de provisión establecido en la Sentencia C-288 de 2012. Se respetarán las personas en condición de estabilidad laboral reforzada.

La Administración Distrital garantizará la participación de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, en los términos de la circular 100-09- 2015 del 31 de agosto de 2015, expedida por el DAFP, y sin perjuicio de las facultades constitucionales y legales asignadas a las diferentes autoridades públicas para la adopción y expedición de los actos administrativos correspondientes.

6. Política laboral.

6.9 La administración distrital verificará que las entidades distritales cumplan con la obligación de entregar vestido de labor y dotación a los servidores que por asignación salarial tenga derecho a la misma.

7. Política salarial

7.9 La Administración Distrital incrementará a los empleados públicos del Distrito Capital contemplados en el campo de aplicación del presente acuerdo, para la vigencia de 2017 un valor equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) causado en el año 2016, más 1.4 puntos adicionales. Este aumento se pagará a partir del primero de Enero 2017.

Igualmente la Administración Distrital incrementará a los empleados públicos del Distrito Capital contemplados en el campo de aplicación del presente Acuerdo para la vigencia de 2018 un valor equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) causado en el año 2017, más 1.3 puntos adicionales. Este aumento se pagará a partir del primero de Enero de 2018.

28 JUN. 2016

8. Cumplimiento de acuerdos, favorabilidad, ámbito de aplicación y divulgación.

8.10 Para todos los efectos legales, aplicables a los acuerdos laborales firmados por las organizaciones sindicales, siempre se tendrá en cuenta el principio constitucional de la favorabilidad en beneficio del servidor público.

8.14 Comisión de Seguimiento: realizará su primera reunión al mes siguiente de la firma del presente acuerdo y sucesivamente cada tres (3) meses. La Comisión estará integrada por un delegado de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y representantes de administración.

9. Vigencia

8.15, 8.16, 9 y 9.1 El presente acuerdo laboral tendrá vigencia a partir de su firma y las condiciones pactadas en él, las cuales solo podrán ser modificadas por Acuerdo entre las partes firmantes.

La Administración Distrital y demás entidades producirán los actos administrativos correspondientes para el desarrollo, ejecución y cumplimiento de lo acordado.

Bogotá, D.C., Junio 15 de 2016.

Firmas:

ADMINISTRACIÓN DISTRITAL

ENRIQUE PEÑALOSA LONDOÑO
Alcalde Mayor de Bogotá

DALIA ASTRID HERNANDEZ CORZO
Secretaria General

BEATRIZ ELENA ARBELAEZ MARTINEZ
Secretaria Distrital de Hacienda

NIDIA ROCIO VARGAS
Directora DASCD

CESAR OCAMPO CARO
Director Distrital de Desarrollo Institucional

JOSE ALEJANDRO HERRERA LOZANO
Subsecretario Secretaria de Hacienda

PIEDAD MUÑOZ ROJAS
Directora Distrital de Presupuesto

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

MARÍA TERESA RODRÍGUEZ LEAL
Subdirectora jurídica del DASCD

WILLIAM ANTONIO BURGOS DURANGO
Director Jurídico Distrital

MARTHA YOLANDA AMAYA SALAZAR
Asesora de la Secretaría General

JUAN FERNANDO ESCANDÓN
Asesor externo de la Alcaldía Mayor

28 JUN. 2016

NICOLÁS SIMBAQUEBA
Secretario técnico

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

HERNANDO OCHOA FONSECA
Negociador FEDEUSCTRAB

FRANDIQUE ALEXANDER GAITÁN
Asesor FEDEUSCTRAB

SANDRA RODRÍGUEZ ÁVILA
Negociadora FEDEUSCTRAB

TATIANA PÉREZ
Negociadora FEDEUSCTRAB

RICARDO DÍAZ
Negociador FEDEUSCTRAB

JOHNNY GARRIDO
Negociador FEDEUSCTRAB

JULIO ARÉVALO
Negociador FEDEUSCTRAB

GABRIEL HERRERA
Negociador FEDEUSCTRAB

HEMMER SINISTERRA
Negociador FEDEUSCTRAB

FERNANDO POLANIA
Negociador FEDEUSCTRAB

YOLANDA PARRA
Negociadora FEDEUSCTRAB

RAÚL ALFONSO SOTO
Asesor

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

28 JUN. 2016

ALONSO GARZÓN
Asesor

EDISON BONILLA
Asesor

OMAR CARRIÓN ACOSTA
Negociador CNT

CARLOS HERNANDO DÍAZ
Negociador CNT

RICAURTE GARCÍA
Negociador CNT

EDGAR ALDANA
Negociador CNT

EDWIN GARCÍA
Negociador CNT

PABLO ROMERO
Negociador CNT

STELLA LÓPEZ
Asesora CNT

JORGE MOLANO
Asesor CNT Negociador

JOSÉ VÍCTOR LLINAS
Negociador UNES COLOMBIA

ALBERTO LUIS LOZANO
Negociador UNES COLOMBIA

MARÍA HILDA MUÑOZ
Asesora UNES COLOMBIA

MARTHA LUCIA CONTRERAS
Negociador SUNET BOGOTÁ CUNDINAMARCA

LUIS HERNÁN REYES
Negociador SUNET BOGOTÁ CUNDINAMARCA

MIGUEL ANGEL QUINTERO
Asesor SUNET BOGOTÁ CUNDINAMARCA

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

LUZ ELIZABETH MORENO
Negociadora SINTRAGENERALES

LIZ JOHANA GARCIA
Negociador SINTRAGENERALES

ERNESTO IBARRA
Negociadora SINTRAGENERALES

HENRY BERNAL
Negociador SINTRAGENERALES

DIRECCIÓN TERRITORIAL
GRUPO ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES
28 JUN. 2016

ACTA FINAL DE ACUERDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, PLIEGO DE SOLICITUDES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL DISTRITO CAPITAL

En la Ciudad de Bogotá, D.C. a los 3 días del mes de junio de 2016, en el salón "Burulé" de la Secretaría Distrital de Gobierno, se dio por terminada la etapa directa de negociación del Pliego Distrital Integrado de Solicitudes Sindicales, presentado al doctor ENRIQUE PEÑALOZA LONDOÑO, Alcalde Mayor de Bogotá, estando presentes los negociadores delegados de la Administración Distrital y las siguientes organizaciones sindicales: Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado "SUNET", Unión de Servidores Públicos de los Distritos y Municipios Colombia "UNES COLOMBIA", Confederación Nacional de la Unión Sindical Colombiana del Trabajo "FEDEUSCTRAB", Confederación Nacional de la Unión Sindical Colombiana "CNT", y el Sindicato Distrital de Trabajadores Temporales y de Carrera de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá "SINTRAGENERALES". De conformidad con lo establecido en el Decreto 160 de 2014 (Arts. 11 y 12), por solicitud de las organizaciones sindicales se procede a dejar constancia de los acuerdos y desacuerdos resultantes del proceso de negociación, previo a la firma del Acta Final de Acuerdo Sindical.

Es de anotar que la presente acta incluye los temas y/o peticiones trasladadas desde las diferentes mesas sectoriales sobre las cuales se generó la discusión y decisión en aspectos como: laboralización, ampliación de planta, planta temporal, evaluación de desempeño, pacto por el trabajo digno y decente, garantías sindicales, jornada laboral, régimen prestacional y salarial de los empleados.

I. PETICIONES EN LAS QUE HUBO ACUERDO CON SU RESPECTIVO TEXTO APROBADO.

1. Garantías sindicales.

1.1 Las entidades y organismos distritales que inicien proceso de rediseño institucional o modificación de la estructura interna, reforma de planta de empleos generarán mecanismos de participación a los servidores públicos y a las organizaciones sindicales de la respectiva entidad, con el fin de escuchar las inquietudes y sugerencias a que haya lugar.
Lo anterior sin menoscabo de las competencias constitucionales, legales y reglamentarias de las diferentes autoridades públicas para la adopción de los actos administrativos correspondientes.
1.2 y 1.3 En los dos meses siguientes a la firma del presente acuerdo, la Administración Distrital coordinará con Canal Capital dos capacitaciones sobre producción y utilización de medios audiovisuales y de comunicación masiva dirigida a las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo. Adicionalmente, la Administración Distrital solicitará a Canal Capital el apoyo técnico a las organizaciones sindicales en la producción y posproducción de programas audiovisuales sobre actividades sindicales de carácter social o comunitario, igualmente solicitará al mencionado Canal, el cubrimiento de por lo menos dos actividades sindicales en el año.
1.4 La Administración Distrital remitirá una circular a las entidades distritales señalando que, dentro de los términos y políticas de comunicación interna de cada entidad, se genere un espacio de divulgación para las organizaciones sindicales, sobre temas de naturaleza sindical.
1.5 La Administración Distrital editará un E-BOOK del presente acuerdo, el cual estará disponible en la estantería de la Biblioteca Jurídica Distrital, y además será divulgado por la red de correo electrónico a todos los servidores públicos distritales y para su consulta en línea y descarga. La Administración Distrital le entregará a cada organización sindical participante del presente acuerdo 10 CDs del acuerdo laboral, a más tardar en los dos meses siguientes a su firma.
1.6 En aplicación en lo dispuesto en la Ley 850 de 2003 y las demás normas que la adicionen y complementen, la Administración Distrital garantizará el acceso al ejercicio del Derecho Fundamental al Control Social, así como la realización de la veedurías ciudadanas y el

cumplimiento de las observaciones y recomendaciones realizadas por éstas, para lo cual se acordará un procedimiento ágil, eficiente, eficaz y efectivo.

1.7 y 1.8 La Alcaldía Mayor de Bogotá reconoce los derechos y las garantías sindicales que la constitución política y la ley otorgan a las organizaciones sindicales y sus afiliados.

1.9 La Administración Distrital garantizará los permisos sindicales de acuerdo a lo establecido en la Ley 411 de 1997, Ley 584 de 2000, Decreto 2813 de 2003 y demás normas concordantes.

1.12 Se integrará una COMISION conformada por las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y el DADEP a fin de establecer la disponibilidad de un único inmueble para todas las organizaciones sindicales, del inventario de bienes inmuebles del DADEP, que pueda ser entregado en comodato, para el ejercicio exclusivo de la actividad sindical. Las organizaciones sindicales asumirán el pago de servicio públicos, tales como agua, luz, teléfono, gas, vigilancia, aseo y demás servicios que demande el sostenimiento del inmueble, además de los gastos correspondientes a arreglos y adecuaciones locativas y demás condiciones que establezca el DADEP para el efecto, por el tiempo que dure el comodato.

2. Bienestar social, laboral y fortalecimiento de la unidad familiar.

2.3 y 2.4 La Administración Distrital gestionará acuerdos con el FNA u otras entidades, con el fin de generar facilidades para el acceso a programa de vivienda, para los servidores que no cuenten con la misma, en orden de preferencia.

2.6 Dentro del marco del Decreto ley 1567 de 1998 que prevé la realización de programas de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, la Alcaldía mayor de Bogotá en un tiempo no superior a 60 días contados a partir de la firma del presente acuerdo, expedirá una directiva dirigida a las Entidades Distritales para que estudien la viabilidad de la prestación del servicio de transporte a los empleados públicos del Distrito. Para tales efectos se creará una comisión conformada por las organizaciones sindicales firmantes, la Secretaría General, la Secretaría de Movilidad, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Secretaría de Hacienda que realizará el seguimiento al resultado de los análisis que aporten las entidades, en todo caso atendiendo la política pública de movilidad del Distrito Capital.

2.7 La Administración Distrital a través de la entidad competente apoyará a una comisión designada por las organizaciones firmantes del presente acuerdo, para la estructuración de proyectos de investigación en la evaluación y prevención del acoso laboral en las entidades y dependencias del distrito.

2.9 La Administración Distrital promoverá e incentivará el uso de vehículos ecológicos por parte de los servidores públicos.

2.10 La Administración Distrital continuará el proceso de mejoramiento de las instalaciones locativas en las zonas de alimentación para garantizar condiciones dignas a los trabajadores.

3. capacitación y educación.

3.1, 3.3, 3.6, 3.7 y 3.8 La Administración Distrital se compromete a presentar la solicitud hecha por CNT, FEDEUSCTRAB, UNES COLOMBIA, y SINTRAGENERALES ante la Junta Directiva del FRADEC para hacer parte de la referida junta, con un (1) representante por cada una de las organizaciones sindicales antes mencionadas.

3.2 La Administración Distrital gestionará ante el Sena la realización de cursos de diferentes temáticas y de emprendimiento empresarial, para los servidores públicos.

3.4 La Administración Distrital, a través del DASCD garantizará la participación de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo en las jornadas de inducción y reinducción a través de la difusión de una presentación que elaboren las organizaciones sindicales en la que se traten temas relacionados con el derecho de asociación sindical.

3.5 Previendo las implicaciones que acarrea la firma en Colombia de un acuerdo de paz, la Administración Distrital se compromete en un plazo de tres (3) meses a gestionar un espacio de diálogo para que las organizaciones sindicales firmantes se reúnan con la Alta Consejería de Víctimas, la Secretaría de Gobierno y Secretaría de Seguridad para viabilizar la articulación y participación en el Centro de Memoria Paz y Reconciliación, en cada una de las localidades del

GRUPO ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES

distrito con el propósito de registrar, monitorear y hacer seguimiento a las dinámicas de los procesos de paz, a los programas de convivencia y resolución de conflictos, al sistema distrital de justicia, y demás programas que impulse la administración en el marco de los acuerdos de paz.

4. Salud ocupacional y riesgos psicosociales

28 JUN. 2

4.4 La Administración Distrital garantizará a sus servidores y servidoras su reubicación laboral cuando las condiciones de salud física y mental se vean afectadas o disminuidas, aportando la respectiva certificación médica. Así mismo se procederá para el caso de amenazas contra la integridad física.

4.6 La Administración Distrital generará un espacio a través de la Secretaría General y la Secretaría Distrital de Educación con las organizaciones firmantes del acuerdo para tratar el tema de salud del magisterio bogotano vinculado a la SED.

5. Carrera administrativa

5.2 La Administración Distrital, se compromete para con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, a desarrollar e implementar la normatividad vigente con relación al Teletrabajo, con el propósito de que sus servidores/as públicos/as que cumplan con los requisitos legales puedan realizar sus actividades laborales desde sus hogares, en todas las entidades del nivel central, descentralizado y local de sus dependencias y secretarías, en los tres meses siguientes a la firma del presente acuerdo.

5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 6.6, 6.11, 6.12, 6.17, 7.14 y 7,15 La Administración Distrital emitirá una circular dirigida a las entidades distritales del orden central, descentralizado, empresas sociales del estado y órganos de Control en la que se reitere el cumplimiento y efectividad de la carrera administrativa, el ingreso mediante concurso de mérito, así como la continuación de la ampliación de plantas permanentes a que haya lugar, en desarrollo de la política distrital de trabajo decente, en cumplimiento de las sentencias C- 614 de 2009 y C-171 de 2012, Artículo 228 del decreto 019/12, circulares tanto de la Procuraduría, Contraloría, DAFP y demás normas que lo complementen y adicionen.

La Administración Distrital requerirá a las entidades distritales la información veraz y oportuna de las vacantes con destino a la Comisión Nacional del Servicio Civil y al SIDEAP. El DASCD entregará a las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, con corte trimestral, el informe desagregado por entidad, dentro del mes siguiente a la elaboración del mismo.

La Administración Distrital expedirá una directiva a las entidades distritales del orden central, descentralizado, empresas sociales del estado y órganos de control para que den cumplimiento a las normas que prevén el derecho preferencial al encargo que ostentan los empleados públicos inscritos en carrera Administrativa

El contenido de las anteriores circulares y directivas será socializado previamente con la comisión de seguimiento de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo para sus observaciones y sugerencias. Las circulares y directivas señalaran que se expiden en el marco del presente acuerdo laboral, dentro de los dos meses siguientes a la firma del respectivo acuerdo.

Teniendo en cuenta que por parte de las mesas de negociación sectoriales se elevaron peticiones relacionadas con la prórroga de los empleos temporales que para su creación se sustentaron en la ejecución de programas y proyectos de Plan de Desarrollo Bogotá Humana y bajo el entendido que no es factible jurídica ni técnicamente prorrogar dichos empleos temporales ante la finalización del mencionado plan de desarrollo, se acordó lo siguiente: Quienes actualmente ocupan los empleos temporales que se sustentaron dentro del marco del plan de desarrollo anterior, tendrán la oportunidad de participar en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos en las convocatorias que se hagan para la provisión de los nuevos empleos temporales que sean creados para el cumplimiento de metas del plan de desarrollo Bogotá Mejor Para Todos, con sujeción de lo establecido en el art. 21 de la ley 909 de 2004, y en apego al proceso de provisión establecido en la Sentencia C-288 de 2012. Se respetaran las personas en condición de estabilidad laboral reforzada.

La Administración Distrital garantizará la participación de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, en los términos de la circular 100-09- 2015 del 31 de agosto de 2015, expedida por el DAFP, y sin perjuicio de las facultades constitucionales y legales asignadas a las diferentes autoridades públicas para la adopción y expedición de los actos administrativos correspondientes.

28 JUN. 2016

6. Política laboral.

6.9 La administración distrital verificará que las entidades distritales cumplan con la obligación de entregar vestido de labor y dotación a los servidores que por asignación salarial tenga derecho a la misma.

7. Política salarial

7.9 La Administración Distrital incrementará a los empleados públicos del Distrito Capital contemplados en el campo de aplicación del presente acuerdo, para la vigencia de 2017 un valor equivalente al índice de precios al consumidor (IPC) causado en el año 2016, más 1.4 adicional. Este aumento se pagará a partir del primero de Enero 2017.

Igualmente la Administración Distrital incrementará a los empleados públicos del Distrito Capital contemplados en el campo de aplicación del presente Acuerdo para la vigencia de 2018 un valor equivalente al índice de precios al consumidor (IPC) causado en el año 2017, más 1.3 adicional. Este aumento se pagará a partir del primero de Enero de 2018.

8. Cumplimiento de acuerdos, favorabilidad, ámbito de aplicación y divulgación.

8.10 Para todos los efectos legales, aplicables a los acuerdos laborales firmados por las organizaciones sindicales, siempre se tendrá en cuenta el principio constitucional de la favorabilidad en beneficio del servidor público.

8.14 Comisión de Seguimiento: realizará su primera reunión al mes siguiente de la firma del presente acuerdo y sucesivamente cada tres (3) meses. La Comisión estará integrada por un delegado de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y representantes de administración.

9. Vigencia

8.15, 8.16, 9 y 9.1 El presente acuerdo laboral tendrá vigencia a partir de su firma y las condiciones pactadas en él, solo podrán ser modificadas por Acuerdo entre las partes firmantes.

La Administración Distrital y demás entidades producirán los actos administrativos correspondientes para el desarrollo, ejecución y cumplimiento de lo acordado.

II. PETICIONES DONDE HUBO DESACUERDO

1. Garantías sindicales.

1.9 Permiso Sindical: Parágrafo - Segundo: De igual modo EL EMPLEADOR, concederá comisión sindical previa solicitud de los representantes de los sindicatos, acorde a sus planes de trabajo, programas y subprogramas, proyectos y sub proyectos, para fortalecer la gestión institucional y/o por acuerdo de una agenda común de trabajo.

1.10 Apoyo Sindical: La ADMINISTRACIÓN DISTRITAL, se compromete a solicitar, ante las autoridades competentes, dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del presente acuerdo, la creación de un rubro en el presupuesto distrital y gestionar ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, los recursos acordados entre las partes, destinados a financiar todos los gastos de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo, todo en virtud del ejercicio constitucional fundamental de asociación sindical, los cuales se ejecutaran en la vigencia presupuestal de 2016. Estos recursos deberán ejecutarse durante la vigencia 2016. La respectiva ejecución de estos recursos, de conformidad con las normas legales vigentes, serán distribuidos en forma equitativa por las organizaciones sindicales que suscriben la presente negociación colectiva.

DIRECCIÓN TERRITORIAL
GRUPO ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES
28 JUN. 2016

1.11 Capacitación Sindical a Nivel Territorial y Nacional. Toda vez que las organizaciones sindicales debe promover el derecho de asociación, EL EMPLEADOR, garantizarán los tiquetes aéreos, viáticos y gastos de viaje necesarios para el desarrollo de la actividad sindical, fuera de la sede habitual de los sindicatos; para los miembros de las Juntas Directiva de los sindicatos, sus delegados y comitivas.

1.14 Comité Permanente de Diálogo y Concertación de Asuntos Laborales. A partir de la vigencia del presente pliego de negociación, se creara mediante acto administrativo un Comité tripartito Permanente de Diálogo y Concertación de Asuntos Laborales, que garantice la participación efectiva de la federación y sus sindicatos filiales, en la formulación de las políticas públicas laborales, acorde a la normatividad vigente.

2. Bienestar social, laboral y fortalecimiento de la unidad familiar.

2.1 Reducción de la jornada laboral a padres y madres cabezas de familia con hijos e hijas en condiciones especiales. Dando aplicación a las recomendaciones hechas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio C-156 de 1981, la Administración Distrital expedirá, en el mes siguiente a la firma del presente acuerdo, expedirá los actos administrativos pertinentes por los cuales reducirá en una hora diaria la jornada laboral de los servidores/as públicas, padres o madres cabezas de familia, con hijos e hijas menores de 10 años de edad a su cargo, en situación de discapacidad, en condiciones especiales, con habilidades diferentes, o con enfermedades crónicas o terminales.

2.2 Actividades de despedida de año, de integración o cierre de año laboral. Las actividades de cierre, clausura, o despedida de fin de año que realice el Distrito para sus empleados se convertirá en un bono no pecuniario, para quienes así lo manifiesten por escrito, el cual deberá ser consignado en la cuenta individual de la Caja de Compensación Familiar del funcionario; su valor corresponderá a dos salarios mínimos mensuales legales vigentes, con destino a la participación en actividades educativas, formativas, recreativas o vacacionales familiares, o a servicios de salud. Para los funcionarios/as que prefieran participar en jornadas institucionales masivas de integración y despedida de año la Administración Distrital preparará actividades exclusivamente culturales y pedagógicas extramurales, en ellas no se permitirá la ingesta de licor.

2.5 Ampliación del periodo vacacional por tiempo de servicio. En los tres (3) meses siguientes a la firma del presente acuerdo, La Administración Distrital expedirá los actos administrativos necesarios por medio del cual reconocerá a sus servidoras y servidores tres (3) días compensatorios adicionales al periodo de vacaciones por cada cinco (5) años de servicios cumplidos en el distrito.

2.8 Para tener representación de los trabajadores durante el proceso de las quejas de acoso laboral, formará parte en el comité de convivencia un representante de la Comisión de reclamos del sindicato con el fin de garantizar el debido proceso y que las decisiones y sanciones se ajusten a la ley y la normatividad vigente para estos casos.

4. Salud ocupacional y riesgos psicosociales

4.1 Bonificación por Riesgo Psicosocial y Salud Mental. La Administración Distrital en consideración a la afectación física, emocional, mental o al riesgo biológico de los servidores y servidoras del distrito, e impacto que esta labor ocasiona en sus familias, que desempeñan funciones en el nivel profesional o asistencial o hagan parte de programas de coordinación, atención, intervención o resocialización de habitantes de calle, farmacodependientes, adultos mayores; personas o familias desplazadas, o en proceso de reinserción o reincorporación, o cuya función esté relacionada con la atención, orientación, registro o intervención de casos, promoción, protección y restitución de los derechos, realización de audiencias de mediación, o conciliación de esta población, en situaciones de conflicto, crisis emocional, en sitios donde exista una alta carga laboral y demanda de servicios, recibirán por una sola vez, al finalizar cada año, una bonificación por Riesgo Psicosocial y Salud Mental, correspondiente a dos (2) asignaciones básicas mensuales vigentes.

28 JUN. 2016

4.2 Bonificación Salarial por Riesgo de Orden Público. La Administración Distrital, en consideración a los factores de riesgo a la vida e integridad de los servidores y servidoras del distrito, o de sus familias, 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, de otras entidades del Estado, como sectores o zonas de influencia de grupos armados ilegales, o de bandas criminales, otorgará al funcionario/a una "Bonificación Salarial por Riesgo de Orden Público", correspondiente a una asignación básica mensual, que se entregará una vez al año, en el mes de junio, a partir del primer año de servicio. La bonificación se incrementará cada tres años, hasta en un 25%, cuando el servidor/a permanezca de manera continua en la zona identificada como de alto riesgo por el factor antes descrito.

4.3 Equipamientos institucionales, dignificación de los espacios laborales y de atención ciudadana. La Administración Distrital, con el fin de dignificar los espacios de trabajo de sus servidores/as y de garantizar a la ciudadanía una atención cálida y eficaz, se compromete para con las organizaciones sindicales y sus trabajadores, a incluir, a partir del año 2016, en los Proyectos de Presupuesto que se radiquen ante el Concejo de Bogotá, los recursos necesarios para la construcción progresiva de nuevos equipamientos físicos, donde no los haya de propiedad del distrito o no sean adecuados, para sus alcaldías locales, casas de justicia, secretarías, o entidades a su cargo, dando prioridad a las entidades y dependencias en situación crítica, de hacinamiento laboral o carencia de requisitos sismo-resistentes. En la construcción de nuevos equipamientos físicos, o en su arrendamiento, se incluirán espacios de consulta documental y bibliográfica (biblioteca, videos institucionales), acondicionamiento físico (gimnasio), cocina y comedor comunitario, salón de reuniones y zonas de parqueo gratuito para las bicicletas de sus servidores/as y visitantes.

4.5 Salud ocupacional a servidores/as del NUSE. La Administración Distrital, se compromete para con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, dentro de los tres (3) meses siguientes a su firma, a mejorar y dignificar las condiciones laborales de los servidores/as del NUSE, realizando un estudio sobre sus herramientas de trabajo y su espacios laborales, verificando las condiciones de sus equipos, diademas, iluminación, protectores de pantalla, sillas de trabajo, teclados, etc., asignando los recursos necesarios y suficientes para su reposición periódica, corresponsable con la vida útil de cada elemento a fin de garantizar la salud de los funcionarios/as y la prestación adecuada de sus servicios.

6. Política laboral.

6.2 Bonificación por Permanencia: La Administración Distrital presentará ante el Concejo de Bogotá, en un término no superior a tres meses, posteriores a la firma de la presente Acta, un Proyecto de Acuerdo para ajustar la bonificación por permanencia en el porcentaje del cinco por ciento (5%) adicional al existente.

6.3 Reconocimiento prima de coordinación. La Administración distrital, dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del presente Acuerdo, expedirá los actos administrativos que reconozcan la prima de coordinación a los funcionarios que laboran en el distrito y que están desempeñando funciones de coordinación establecida en el Manual de Funciones, en el cargo desempeñado, o que aún sin estar nombrados en el mismo estén realizando las funciones de coordinación.

6.4 Creación de Grupos y Comités de Trabajo: Bogotá D.C. reconocerá los grupos de trabajo existentes en las entidades de la Administración Distrital, solicitando al Departamento del Servicio Civil Distrital el concepto técnico respectivo.

6.5 Reubicación de las comisarías de familia. En consideración a las funciones que por naturaleza corresponden a la Secretaría Distrital de Gobierno y a las que se asignarán posteriormente a la Secretaría Distrital de Justicia, Convivencia y Seguridad Ciudadana, la Administración Distrital se compromete a evaluar la pertinencia de la inclusión de las Comisarías de Familia, en la estructura de la dependencia que más se ajuste a su misionalidad.

DIRECCIÓN TERRITORIAL
GRUPO RELACIONAL CIUDADANO Y TRÁMITES
28 JUN. 2016

6.7 Bono de alimentación y transporte para servidores/as del NUSE. La Administración Distrital se compromete, para con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, a destinar los recursos necesarios para otorgar un subsidio de alimentación y de transporte, a los servidores/as del Número Único de Seguridad y Emergencias de Bogotá.

6.8 Incentivos Laborales: La Administración Distrital reconocerá y pagará a partir de Febrero de 2016 a los servidores públicos por cada cinco (5) años de servicio al distrito; una prima de permanencia, equivalente al 15% del sueldo total que se le asigna durante los 12 meses de la respectiva vigencia. Así mismo otorgará sin perjuicio de los incentivos existentes, a los empleados públicos de Carrera Administrativa y Provisionales con el fin de mejorar las condiciones de empleo así:

Incentivo del día de la Profesión o disciplina académica del funcionario, el 10% de un SMLV.

6.10 Diferenciación Positiva Consulta Previa. EL EMPLEADOR, garantizara la consulta previa y la diferenciación positiva para las comunidades y poblaciones indigenas, negritudes, raizales, comunidades ROOM, población con condiciones de discapacidad; permitiendo los mecanismos efectivos más expeditos para este efecto, El gobierno se compromete a formular un proyecto - denominado "MITIGACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EJERCICIO LABORAL DE LO PÚBLICO" que tiene como objetivo principal la incorporación porcentual de personas con alguna discapacidad a la actividad misional y administrativa de la rama ejecutiva, así mismo de las comunidades indígenas, negritudes, raizales y comunidades ROOM.

6.13 Traslados: EL EMPLEADOR, deberá definir y regular la parametrización para traslados ordinarios y extraordinarios, de los empleados públicos administrativos, con plena aplicación de la necesidad del servicio, de los funcionarios públicos, garantizando su salud, dignidad laboral, de manera permanente y buscando siempre la favorabilidad del trabajador y sus familia.

6.14 Magisterio Bogotano. La Alcaldía Mayor de Bogotá adelantara los trámites pertinentes a fin de que en la ciudad le sea otorgada a los docentes al servicio de la ciudad las primas extralegales a que tienen derecho los docentes y directivos docentes en otros entes territoriales. ARTÍCULO 10.1.- PARAMETROS PARA ASIGNACIÓN DE DOCENTES: En este sentido y en concordancia con lo dispuesto en el Titulo 6, Capitulo 1, sección 2, artículo 2.4.6.1.2.4. Del decreto 1075 de 26 de mayo de 2015, La SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ modificará los parámetros de asignación docente por grupo, para las instituciones educativas que continúen en jornada académica de seis (6) horas de exposición escolar, así: a) En zona urbana el número máximo por grupo será de 30 estudiantes.

b) En los Colegios con Programas de Media Fortalecida el parámetro será de 2 docentes por grupo y un apoyo administrativo como mínimo.

c) Para los niveles de educación media y educación básica secundaria regular 1.82 docentes por grupo.

d) Para los niveles de educación pre – escolar, los cursos de Pre jardín (3 años) deben tener máximo 15 alumnos y los cursos de Jardín (4 años) deben tener máximo 20 niñas y niños. Los cursos de transición (5 años) deben tener máximo 20 estudiantes.

e) Para los parámetros de directivos docentes coordinación y orientación se tendrá en cuenta uno por cada 300 estudiantes. En el mismo sentido La SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ modificará los parámetros de asignación docente por grupo, para las instituciones educativas que adopten jornada académica de ocho (8) horas de exposición escolar, así:

a) Para los niveles de Preescolar, Educación Básica Primaria y Educación Básica Secundaria el parámetro será de 2 docentes por grupo

b) Para el nivel de Educación Media el parámetro será de 2.5 maestros por grupo

28 JUN. 2016

c) La SECRETARIA D EEDUCACION DE BOGOTÁ modificará las partes pertinentes del decreto 546 del 17 de diciembre de 2016 a fin de que en los Colegios donde se adopten jornadas escolares de ocho (8) horas se cuente con un Directivo Docente Coordinador para el desempeñar las actividades y tareas profesionales que en la citada norma se asignan a los Docentes de Enlace y a los Docentes Lideres (Articulos 12 y 36 del Decreto 546 de 2016). El número de Directivos Docentes coordinadores destinados para este particular crecerá en relación al número de estudiantes del Colegio tal como lo contempla el Decreto 546 de 2016.

d) La implementación de la jornada escolar de ocho (8) horas o la adopción por parte de los colegios de jornada completa: Currículo para la excelencia y la formación integral, deberá en todo caso estar precedida de las garantías de espacios adecuados según la norma técnica de construcciones escolares, alimentación escolar con comida caliente para la población estudiantil y no podrá suponer el traslado de estudiantes y/o docentes a otros colegios.

e) En los colegios donde se adopte jornada escolar de ocho (8) horas no se alterara en ninguna circunstancia la jornada laboral docente. Se tomara como referencia lo dispuesto en los párrafos 6, 7 y 8 de la Circular 00019 del 24 de febrero de 2016 expedida por el ViceMinisterio de Educación Básica y Media del Ministerio de Educación Nacional.

6.15 Postconflicto: Desde el concepto de responsabilidad social sindical y armonización social entendemos como Federación Nacional la importancia de que los actores del conflicto lleguen a un acuerdo; el eje fundamental para hablar de un verdadera Paz, es el TRABAJO DECENTE, las partes acordaran un plan de trabajo con sus respectivos presupuestos y acciones concretas tendientes a que este, es decir, el TRABAJO DECENTE, sea una realidad.

6.19 Se expedirá decreto por el cual se desarrolle los preceptos contenidos en el decreto 1042 del 2013 y 160 del 2014, decreto 1978, articulo 2 y ley 4 del 1992, articulo 2, lti. A, con el objeto de garantizar la continuidad de las prestaciones y factores salariales que con cuantia o denominación distinta hayan sido reconocidas y pagadas.

6. 20 Teniendo en cuenta las caracteristicas del trabajo del personal de aseo de Aguas Bogotá solicitamos la consecución de una póliza de seguro de vida colectivo para los trabajadores que adelantan labores en la calle.

7. Política salarial

7. 10 Nivelación Salarial. EL EMPLEADOR, a partir de la firma del presente acuerdo, iniciara los estudios técnicos necesarios y pertinentes conjuntamente con las organizaciones sindicales, para erradicar la desigualdad salarial de los empleados públicos distritales, con plena aplicación de los principios constitucionales de dignidad laboral, igualdad de derechos, bajo el criterio de igual trabajo igual salario. Asi mismo se compromete a ajustar, nivelar y estandarizar los salarios de los niveles, asistencial, técnico, profesional y directivo de las entidades del sector central, institucional y local del orden distrital, bajo los principios de igualdad y equidad.

7.11 Nivelación de la prima técnica, primas de antigüedad, de junio y navidad: La Administración Distrital, en los 30 dias siguientes a la firma del presente acuerdo expedirá los actos administrativos pertinentes para hacer efectiva la nivelación de las primas que se paguen a los servidores/as públicos/as en las entidades y sectores del distrito elevándola al tope más alto que se cancele entre estas entidades.

7.12 Expedir el decreto por el cual permita cancelar la prima técnica a los empleados públicos del nivel profesional, técnico asistencial del Distrito.

7.13 Pago de dominicales, festivos, recargos nocturnos y horas extras a los funcionarios/as del NUSE. La Administración Distrital se compromete para con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo a realizar, dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del presente acuerdo, los estudios pertinentes para hacer efectivo el pago de dominicales, festivos, recargos nocturnos y horas extras a todos los servidores temporales, de planta y en provisionalidad vinculados al NUSE.

8. Cumplimiento de acuerdos, favorabilidad, ámbito de aplicación y divulgación.

DIRECCIÓN DISTRITAL
SERVICIO
ADMINISTRATIVO
CIUDADANO Y
TRAMITES
28 JUN. 2016

8.9 Ámbito de aplicación de presente acuerdo. 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, con aplicación de los descuentos autorizados para quienes no hacen parte de la Organización Sindical.

8.11 Participación en la Formulación de la Política Pública. EL EMPLEADOR, a partir de la firma del presente acuerdo, conformara e integrara equipos de trabajo conjuntos con la federaciones y sindicatos filiales, para la formulación de las políticas públicas laborales, garantizando plena participación en condiciones de igualdad; Para ello el gobierno distrital convocará en oportunidad al movimiento sindical, al iniciar la elaboración de la agenda pública, para que hagan parte de los equipos de trabajo para la formulación de las políticas públicas laborales.

8.12 Formalización y ratificación del acuerdo laboral. La Administración Distrital se compromete a expedir, en un término no superior a dos meses, a partir de la firma del presente convenio, el Acto Administrativo General por medio del cual entrará en vigencia cada uno de los compromisos adquiridos en el presente Convenio, con los términos de cumplimiento aplicados a cada punto aprobado por las partes; igualmente adelantará las gestiones para presentar ante el Honorable Consejo de Bogotá, en un plazo no superior a un año, la aprobación de aquellos aspectos que por su competencia requieran de su autorización y la expedición del correspondiente Acuerdo Distrital. De la misma manera la Administración Distrital, para la provisión de los recursos que requiera el cumplimiento de lo pactado en la presente negociación, incluirá en los Planes, Programas y Proyectos que para la ejecución del "Plan Distrital de Desarrollo y Obras Públicas de Bogotá" presente ante el Consejo Distrital, o desarrolle mediante Decreto, o por otro medio. Las entidades del Distrito, de los distintos sectores del nivel central o descentralizado y entidades afines, expedirán los actos administrativos y apropiarán los recursos necesarios para el cumplimiento del Acuerdo en los temas aquí aprobados.

8.15 Garantias a derechos adquiridos. La Administración Distrital se compromete para con el FONCEP a cumplir con lo dispuesto en el artículo noveno de la Resolución de Junta Directiva 006 de FAVIDI, de 11 de octubre de 2002, ratificado por el parágrafo primero del artículo 9 del Acuerdo 006 de 11 de octubre de 2002. Así mismo Bogotá D. C. – FONCEP, respetara y garantizara los derechos adquiridos y condiciones laborales favorables, de los servidores públicos de la Subdirección de Obligaciones Pensionales de la Secretaria Distrital de Hacienda que fueron incorporados a FONCEP, tal como lo refieren los actos administrativos de incorporación.

8.17 Cuota Extraordinaria por Beneficio Convencional. El empleador descontará por una sola vez a todos y cada uno de los funcionarios que se beneficien de los resultados de los acuerdos y pondrá a disposición de las tesorerías de las organizaciones firmantes del presente acuerdo, dentro de los cinco (5) días siguientes al pago mensual de manera inmediata a la firma de la presente negociación, una suma equivalente al 1%, que es igual a la cuota sindical de sus asociados.

Frente los puntos de no acuerdo, la administración sustentó detalladamente, y documentalmente, las razones por la cuales no se podía llegar a un acuerdo en los términos planteados en las peticiones, siendo la mayoría de carácter legal, especialmente en los temas de índole salarial y prestacional en atención a que su creación, límites y competencias para establecerlos esta regulada por la Ley 4 de 1992, escapando a la competencia del nivel territorial cualquier posibilidad de negociación sobre el tema, y otras razones para no lograr acuerdos son de carácter presupuestal.

III. CONSTANCIA.

El cierre de la Negociación de este capítulo II se llevó a cabo, el viernes 27 de mayo de 2016 a las 11:45 p.m.

29 JUN. 2016

Una de las organizaciones sindicales firmantes de la presente Acta, SUNET BOGOTÁ CUNDINAMARCA mencionó verbalmente a un (1) representante de la Administración Distrital a los dos días siguientes al cierre de la negociación, que procederá a solicitar al Ministerio del Trabajo el nombramiento de un mediador, con el propósito de buscar alternativas para resolver los puntos en desacuerdo. La Administración Distrital no acoge la solicitud y se abstendrá de acompañar la mediación, en tanto que no convoca la voluntad de la mayoría de las organizaciones sindicales; por lo tanto queda cerrada en estas condiciones la etapa de negociación.

IV. CIERRE

En Bogotá D.C., a los quince (15) días del mes de junio y se firma la presente acta de cierre de la por quienes en ella intervinieron,

FIRMANTES POR LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL

NIDIA ROCIO VARGAS
Directora DASCD

CESAR OCAMPO CARO
Director Distrital de Desarrollo Institucional

PIEDAD MUÑOZ ROJAS
Directora Distrital de Presupuesto

MARÍA TERESA RODRÍGUEZ LEAL
Subdirectora jurídica del DASCD

MARTHA YOLANDA AMAYA SALAZAR
Asesora de la Secretaría General

NICOLÁS SIMBAQUEBA
Secretario Técnico

FIRMANTES POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL DISTRITO CAPITAL

POR SUNET BOGOTÁ- CUNDINAMARCA

MARTHA LUCIA CONTRERAS
Negociador

LUIS HERNÁN REYES
Negociador

MIGUEL ÁNGEL QUINTERO
Asesor de Negociación

POR LA UNIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS DISTRITOS Y MUNICIPIOS COLOMBIA "UNES COLOMBIA"

JOSÉ VÍCTOR LLINAS
Negociador

MARÍA HILDA MUÑOZ
Asesor

28 JUN. 2016

ALBERTO LUIS LOZANO
Negociador

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE LA UNIÓN SINDICAL COLOMBIANA DEL TRABAJO "FEDEUSCTRAB"

HERNANDO OCHOA FONSECA
Negociador

FRAYDIQUE GAITÁN
Asesor

SANDRA RODRÍGUEZ ÁVILA
Negociador

TATIANA PÉREZ
Negociador

RICARDO DÍAZ
Negociador

JOHNNY GARRIDO
Negociador

JULIO ARÉVALO
Negociador

GABRIEL HERRERA
Negociador

HEMMER SINISTERRA
Negociador

FERNANDO POLANIA
Negociador

YOLANDA PARRA
Negociador

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE LA UNIÓN SINDICAL COLOMBIANA "CNT

OMAR CARRIÓN ACOSTA
Negociador

JORGE MOLANO
Asesor

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

28 JUN. 2016

CARLOS HERNANDO DÍAZ
CNT

RICAURTE GARCÍA
Negociador

EDGAR ALDANA
Negociador

EDWIN GARCÍA
Negociador

PABLO ROMERO CAMPOS
Negociador

STELLA LÓPEZ
Asesor

SINDICATO DISTRITAL DE TRABAJADORES TEMPORALES Y DE CARRERA DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ "SINTRAGENERALES"

ERNESTO IBARRA
Negociador

LUZ ELIZABETH MORENO
Negociador

LIZ JOHANA GARCÍA
Negociador

HENRY BERNAL
Negociador