SINDICONCEJO
Registro Sindical 0019

SINTRACONCEJO
Registro Sindical 059

ACUERDO COLECTIVO 2017

UNEPCA

CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.

SINTRACONCEJO
Registro Sindical 059

SINDICONCEJO
Registro Sindical 0019

UNEPCA
"Unión de Empleados Públicos de los Concejos Municipales, Distritales y Asambleas Departamentales de Colombia" nivel UTRADEC-CGT

ACUERDO COLECTIVO
2017

ENTRE SINTRACONCEJO, SINDICONCEJO, SINPUCOL, UNEPCA Y CONCEJO DE BOGOTÀ, D.C.

El día 15 de mayo de 2017, se suscribe en Bogotá, D.C. el presente acuerdo colectivo como producto de la negociación entre el Concejo de Bogotá y las organizaciones sindicales según se relacionan a continuación:

PARTES:

POR EL CONCEJO DE BOGOTÀ:

Mesa Directiva:

Horacio José Serpa Moncada – Presidente
Segundo Celio Nieves Herrera – Primer Vicepresidente
Andrés Eduardo Forero Molina – Segundo Vicepresidente

Designados para la Negociación

Katty Alexandra Novoa Cardoso - Directora Jurídica
Edwin Oswaldo Peña Roa - Director Financiero
Gloria Verónica Zambrano Ocampo - Directora Administrativa.

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Por SINTRACONCEJO:

Aura María Carrillo Vargas, Gloría Inés Cely Luna, Néstor Raúl Saboya y Elías Aponte Bustamante.

Por SINDICONCEJO:

Luis Arsenio Lancheros Medina, José Manuel Gaitán Torres, Elvira Hernández Caviativa y Flor María Vargas.

Por SINPUCOL: Yamile Ximena Rozo Montenegro, Euclides Vega Cabrera

Por UNEPCA: William Darío Ávila Díaz y Diego Escandón Fierro

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES

El presente acuerdo se fundamenta en la declaración universal de los Derechos Humanos, los convenios internacionales de la OIT 087 de 1948, 151 de 1978 y 154 de 1981, la Constitución Política de Colombia y el Decreto 160 de 2014.

TEXTO ACORDADO

CAPITULO I

ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA AÑOS 2013 Y 2015 VIGENTES

Los Acuerdos de negociación colectiva aprobados en los años 2013 y 2015 continuarán vigentes. Se garantizará su cumplimiento y se compilaran en un solo documento sin modificación, adicionando el texto del presente acuerdo.

CAPITULO II

TALENTO HUMANO

1. ESTABLECER UN PROCEDIMIENTO EN CASO DE EMPATE EN LA FIGURA DE ENCARGO.

El Concejo de Bogotá a través de la Mesa Directiva expedirá el acto administrativo donde se establezcan los lineamientos y criterios técnicos de carácter objetivo a tener en cuenta, cuando una vez cumplidos los requisitos de ley, se presenten empates para el otorgamiento de encargos entre dos o más funcionarios, con miras a determinar cuál de ellos ostenta el mejor derecho. Para la construcción de este Acto Administrativo se remitirá el proyecto por parte de la Administración a las organizaciones sindicales solicitantes, quienes en documento unificado presentarán sus sugerencias y observaciones. Una vez recibidas las observaciones se conformará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes una mesa de trabajo con la participación de un representante de cada organización sindical firmante y los miembros de la administración que se designen para el efecto. El acto administrativo final considerará las observaciones y sugerencias que sean pertinentes.

2. SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA.

El Concejo de Bogotá, a través de la Mesa Directiva conformará un Comité para trabajar en la actualización del sistema propio de evaluación del desempeño de los funcionarios de carrera administrativa de la Corporación, de conformidad con la normatividad vigente.

Para ello, se expedirá un Acto Administrativo donde se establezca su conformación, la cual incluirá entre otros, a un representante de cada una de las organizaciones sindicales firmantes y un representante de la Comisión de Personal. Así mismo se determinarán, entre otros, las funciones y responsabilidades del Comité.

3. TELETRABAJO

El Concejo de Bogotá, continuará con las actividades orientadas a la implementación del Teletrabajo en la Corporación, con base en los actos administrativos expedidos Resoluciones 310 y 610 de 2014 y 641 de 2015, teniendo en cuenta el informe final de la prueba piloto del año 2015. El Concejo de Bogotá se compromete a dar a conocer en todos los niveles de la Organización la meta de involucrar hasta un 5% de trabajadores, para continuar con el diagnóstico que permita evidenciar requerimientos futuros.

Los resultados de esta nueva fase serán socializados con las organizaciones sindicales.

CAPÍTULO III

RECURSOS FÍSICOS

4. BIBLIOTECA DEL CONCEJO

El Concejo de Bogotá gestionará un convenio interadministrativo con el Archivo Distrital orientado a establecer un diagnóstico de la situación y confort ambiental de la biblioteca del Concejo de Bogotá, de manera tal que se satisfagan los estándares de conservación documental y se mejoren las condiciones ocupacionales de los trabajadores y visitantes del recinto.

5. ACTIVIDAD FÌSICA SUPERVISADA Y BICICLETEROS

El Concejo de Bogotá realizará un censo de los biciusuarios frecuentes entre los funcionarios de la sede principal de la entidad. El espacio para bicicletero actual se conservará, sin perjuicio de que, acorde con los resultados del censo, se requiera ampliar la capacidad de bicicleteros. Así mismo, se implementaran mecanismos de motivación para

el uso masivo de la bicicleta en el marco de las políticas públicas adoptadas para la movilidad sostenible.

Igualmente se gestionará con la Administración Distrital, la inclusión del Concejo de Bogotá, en el programa de préstamo de bicicletas para los funcionarios de la entidad durante las jornadas de restricción vehicular y semana de la bicicleta.

A través de la ARL, se gestionarán sesiones de socialización sobre la importancia de adoptar hábitos de vida saludables y se retomaran las pausas activas.

La Administración establecerá con la Caja de Compensación un programa de actividad física supervisada que se adelantará en la sala de capacitación del Concejo, acorde con la evaluación de la condición física de los funcionarios inscritos.

6. VERIFICAR SUMINISTRO DE ACCESORIOS DE CAFETERÌA Y ASEO Y MANTENIMIENTO DE ELEMENTOS Y PUESTOS DE TRABAJO.

La Dirección Administrativa del Concejo de Bogotá participará a través del personal de seguridad y salud en el trabajo, en la elaboración de las fichas técnicas que deben ser presentadas por la Dirección Financiera al Fondo Cuenta de la Secretaría Distrital de Hacienda, con el fin de velar porque los implementos y suministros de aseo y cafetería se ajusten a los requisitos y estándares establecidos por el Concejo. Así mismo, se comprometen a participar activamente en las mesas de trabajo para estudios de mercado y seguimiento a la evaluación de ofertas.

De otro lado la Dirección Administrativa junto con la Dirección Financiera, a través del contrato de mantenimiento, adecuaran espacios físicos que cumplan con los estándares de salud y seguridad en el trabajo para el almacenamiento separado de insumos de aseo y suministros de cafetería. La Dirección Administrativa, prestará apoyo a la Dirección Financiera en la supervisión de los contratos de suministros de aseo y cafetería para verificar que la calidad y la frecuencia de los mismos se ajuste a los requerimientos de la ficha técnica.

CAPITULO IV

BIENESTAR SOCIAL

7. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y PLAN DE BIENESTAR

El Concejo de Bogotá, a través de la Mesa Directiva garantizará que el Presupuesto asignado para el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar, sea con destinación únicamente al cumplimiento del desarrollo laboral de los funcionarios del Concejo de Bogotá y que no se modifique su destinación para cubrir otros rubros o faltantes del presupuesto del Fondo Cuenta. Así mismo garantizará que la contratación de dichos planes se hará en la respectiva vigencia.

8. MECANISMOS DE INCENTIVOS

8.1. EN LA MODALIDAD DE EQUIPOS DE TRABAJO

La Mesa Directiva del Concejo de Bogotá, expedirá mediante acto administrativo el reglamento que establecerá los criterios y lineamientos de carácter objetivo, que determinen la equidad y razonabilidad en la evaluación de la presentación de Proyectos Institucionales en la modalidad de Equipos de Trabajo, para incentivar la participación de los funcionarios de la entidad.

El reglamento que se elabore establecerá el Cronograma del Plan Anual de Incentivos, en la modalidad de equipos de trabajo, para que la convocatoria inicie en el primer trimestre del año y se dé la oportunidad a los funcionarios de poder desarrollar sus trabajos, como lo establecen las normas vigentes, sin perjuicio de la expedición del plan anual de incentivos de la respectiva vigencia.

Para la evaluación de los proyectos se contará con el apoyo académico o técnico de dos profesionales externos de reconocida idoneidad que permitan coadyuvar la labor que desempeña el comité evaluador de incentivos, para la aceptación de la participación de los Equipos de Trabajo y la escogencia de los trabajos que en razón del puntaje sean merecedores del incentivo. Dichas evaluaciones de los proyectos serán publicadas en la Intranet, para conocimiento de los funcionarios participantes.

Para la elaboración del reglamento tendrán participación las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo.

8.2. POR ANTIGÜEDAD:

En cuanto a los incentivos por antigüedad que se vienen reconociendo, según el acuerdo laboral de 2013 para los funcionarios que han cumplido tiempo de servicio en la entidad por 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio, la Dirección Administrativa, deberá revisar la

fecha de vinculación en la hoja de vida de la totalidad de los funcionarios para garantizar su otorgamiento.

El reconocimiento será otorgado en la ceremonia de incentivos, a los funcionarios que cumplan con el requisito en la respectiva vigencia.

Para la vigencia 2017 en la ceremonia de incentivos se incluirá, de manera general, el reconocimiento a los funcionarios que habiendo cumplido los requisitos en años anteriores, no lo han recibido.

9. SALA PARA LACTANCIA MATERNA

El Concejo de Bogotá adecuará un sitio para poner en funcionamiento una sala de lactancia materna en las instalaciones de la Corporación.

10. ESTUDIOS SOBRE OFERTAS DE SERVICIO DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN

El Concejo de Bogotá a través del proceso de talento humano adelantará un diagnóstico sobre la satisfacción de los usuarios con los servicios prestados por la Caja de Compensación actual. Adicionalmente, hará una comparación en el mercado respecto de la oferta de servicios que se pueden mejorar para los funcionarios del Concejo de Bogotá, para ello gestionará con diferentes cajas de compensación propuestas de servicios comparativas.

Con base en el análisis efectuado se decidirá sobre la necesidad de cambiar la Caja de Compensación o mantenerse afiliados a la misma.

Dichos análisis se efectuarán al menos una vez en cada período constitucional del Concejo de Bogotá.

11. PARTICIPACION DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN LA PLANEACION DE EVENTOS DE RECREACION E INTEGRACION

Las organizaciones sindicales tendrán participación en la organización de los eventos de recreación e integración que organice el Concejo de Bogotá; para ello, presentarán propuestas de eventos de recreación e integración a la Comisión de Personal. La Comisión de personal integrará una mesa de trabajo con la participación de un representante de las

organizaciones sindicales, para la formulación de la ficha técnica para la contratación del Plan Anual de Bienestar.

Las organizaciones sindicales podrán rotar a su representante en la mesa de trabajo.

12. OTORGAR AL FUNCIONARIO QUE ESTE CELEBRANDO SU CUMPLEAÑOS PERMISO REMUNERADO.

Los servidores públicos del Concejo de Bogotá, tendrán derecho a medio (1/2) día de permiso remunerado cuando la fecha de su cumpleaños coincida con un día laborable. Para ello, deberá el trabajador concertar previamente con su jefe inmediato si el permiso será otorgado en la jornada de la mañana o la tarde, a elección de trabajador. Será facultativo del jefe inmediato conceder, a solicitud del trabajador, el medio día (1/2) adicional.

El Concejo de Bogotá, expedirá el acto administrativo respectivo para dar cumplimiento al presente punto y se reglamentarán la antelación y los formatos requeridos para hacer uso del permiso.

CAPÌTULO V

COMUNICACIONES

13. PAGINA WEB DEL CONCEJO DE BOGOTA

Sin perjuicio de los procesos de mejora continua y de adaptación a las normas de transparencia, el Concejo de Bogotá implementará mejoras en la página Web institucional, con el fin de hacerla más dinámica y compacta. Se propenderá por que en los planes anuales de inversión, se incluyan recursos que permitan el mejoramiento progresivo del sitio web.

De otra parte El Concejo de Bogotá garantizará a través de la oficina de comunicaciones, que las organizaciones sindicales puedan publicar quincenalmente en las pantallas digitales de la entidad, la información de sus comunicados teniendo en cuenta los parámetros establecidos para el manejo de las publicaciones.

En lo relativo al acceso al Outlook de la entidad, se acuerda que se continúe con la práctica actualmente establecida en relación con permitir a las organizaciones sindicales, a través de un usuario institucional, enviar correos relacionados con la actividad sindical, sin límite de destinatarios.

CAPITULO VI

DERECHOS LABORALES

14. MITIGAR EL ACOSO LABORAL.

El Concejo de Bogotá a través de la Dirección Administrativa, se compromete a gestionar con las entidades públicas competentes una capacitación anual dirigida a los servidores públicos de la entidad, sobre la Ley 1010 de 2006 de acoso laboral, con el objetivo de dar a conocer los derechos de los trabajadores respecto al tema, así como las circunstancias que constituyen acoso laboral y las que no.

Como parte de la estrategia de mitigación del acoso laboral en la Corporación, el responsable del proceso de talento humano, coordinará con la oficina de comunicaciones, la publicación en las carteleras virtuales de la corporación de información sobre tips para interponer una queja por acoso laboral así como las causales constitutivas de acoso y aquellas que no lo configuran.

La Mesa Directiva solicitará al Comité de Convivencia Laboral, la presentación de informes semestrales en los cuales se indique: El número de casos de acoso laboral presentados en el semestre, así como el número de casos resueltos por dicho comité en el mismo período y la causal legal de acoso laboral que origina el caso. Se mantendrá siempre la reserva y confidencialidad de las partes envueltas en los casos de acoso laboral sometidos a estudio del Comité de Convivencia Laboral. Así mismo, el Comité de Convivencia Laboral deberá presentar con su informe, las recomendaciones y sugerencias que estime pertinentes para mitigar el riesgo de acoso.

El funcionario que haga parte en un conflicto de acoso laboral, podrá solicitar al Comité de Convivencia Laboral, la presencia con voz y sin voto de un representante de una organización sindical siempre que se encuentre afiliado a ella.

CAPÌTULO VII

RECONOCIMIENTOS SALARIALES

15. RECONOCIMIENTO DE COMPENSATORIOS

El Concejo de Bogotá adelantará las gestiones necesarias para que los funcionarios que han acumulado tiempo de trabajo que exceda del límite de horas extra establecido en la resolución 672 de 2015 (o aquellas que la modifiquen), puedan disfrutar del tiempo compensatorio a que tienen derecho, dentro de los límites legales establecidos.

Sin perjuicio de lo anterior, de manera excepcional, cuando los trabajadores no puedan disfrutar del tiempo compensatorio, la administración gestionará al final de cada vigencia el presupuesto requerido para la compensación en dinero de aquellos compensatorios que a 31 de diciembre de cada año no hayan sido disfrutados en tiempo.

16. PRIMA DE RIESGO

Las organizaciones sindicales elaborarán un Proyecto de Acuerdo, que será presentado a la Mesa Directiva, cuyo objeto es adicionar la prima extralegal de riesgo establecida en el Acuerdo 40 de 1992, articulo 130, para los funcionarios de la entidad que cumplen funciones en el proceso de Anales y Publicaciones, teniendo en cuenta que manipulan permanentemente implementos como guillotina, cizalla, estampadora, taladro vertical, químicos como tintas, blancora, pegantes, limpiadores, entre otros, que incluya además a los funcionarios de los procesos de Relatoría, Servicios Generales, Archivo, Correspondencia, comisiones y a aquellos procesos que desempeñen funciones que impliquen riesgo para su salud.

Los miembros de la Mesa Directiva, dentro de su potestad decidirán sobre la presentación de la iniciativa en el seno de la corporación.

CAPITULO VIII

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

17. EXAMENES DE SALUD Y VACUNAS

El Concejo de Bogotá seguirá incluyendo dentro del plan anual de salud y seguridad en el trabajo, como mínimo la realización de los siguientes exámenes: Calcio Sérico, Exámenes para identificar riesgo cardiovascular, exámenes para identificar cáncer de seno y cáncer de próstata. Lo anterior, sin perjuicio de los que se identifiquen como prioritarios dentro del plan anual, por parte del proceso de seguridad y salud en el trabajo. En las siguientes vigencias, de acuerdo con el análisis poblacional se propenderá por la inclusión del examen de densitometría ósea.

18. SALUD MENTAL

El Concejo de Bogotá adelantará a través con los procesos de seguridad y salud en el trabajo y bienestar, programas y actividades de aprendizaje experiencial con la participación

de servidores públicos de todos los niveles de la organización, con el fin de mejorar el clima organizacional (considerado uno de los principales factores causantes de estrés laboral).

Así mismo, haciendo uso de las herramientas de la ARL, tales como las baterías de riesgo psicosocial, se hará seguimiento a los riesgos de mayor incidencia en la Corporación. Se socializará el informe diagnóstico presentado por la ARL, derivado de la aplicación de las herramientas.

La Dirección Administrativa gestionará con la ARL la atención de un profesional en psicología en el consultorio existente en el Concejo de Bogotá, para atender dentro de los límites de su competencia, la consulta y el seguimiento a las personas que presenten patologías de salud mental identificadas en la fase diagnóstica. Dicho servicio se prestará una vez por semana.

19. FISIOTERAPIAS

El Concejo de Bogotá gestionará a través de la ARL la prestación del servicio complementario de un fisioterapeuta, para hacer acompañamiento a los servidores públicos de la entidad a quienes se les haya diagnosticado alguna lesión que requiera terapias. Lo anterior sin que el servicio reemplace las terapias ordenadas por la EPS o la ARL.

El Profesional estará a disposición por lo menos dos veces al mes en el consultorio asignado.

20. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN

Dentro de los elementos de protección que entrega el Concejo de Bogotá se incluirán como mínimo por año, tres vestidos de protección para el personal de servicios generales.

Los demás implementos y kits de protección seguirán entregándose en la forma estipulada en el acuerdo laboral de 2013 y se distribuirán al personal de acuerdo con la actividad desempeñada por cada uno de los trabajadores que los requieran.

El Concejo de Bogotá deberá entregar los elementos de protección dentro de cada vigencia. La Dirección Administrativa adelantará reuniones previas a la formulación de la ficha técnica para la adquisición de estos elementos con el personal beneficiario, a fin de definir los estándares de calidad y características más adecuadas para el desempeño de las funciones.

21. ARL

El Concejo de Bogotá gestionará, con el acompañamiento del intermediario de seguros ante la ARL, el suministro de los elementos y servicios requeridos para la recuperación o rehabilitación de aquellos funcionarios en quienes se haya materializado un riesgo de salud de tipo laboral.

CAPÌTULO IX

22. COMITE DE SEGUIMIENTO PARA EL CUMPLIMIENTO E IMPLEMENTACIÒN DE LOS ACUERDOS LABORALES

El Concejo de Bogotá, D.C., a partir de la firma del presente Acuerdo Laboral, modificará la Resolución 386 de 2016, "por la cual se conforma la Comisión de seguimiento al cumplimiento de los acuerdos laborales", que en lo sucesivo estará integrada por el (la) Presidente (a) del Concejo o su delegado, el Director Administrativo, el Director Financiero, el Director Técnico Jurídico, el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación y un Delegado de cada Organización Sindical firmante del presente Acuerdo. Dicho Comité se reunirá una vez al mes.

EL Comité tendrá como único objetivo el de hacer seguimiento al cumplimiento de los acuerdos laborales y presentar informes de los resultados de la implementación de los mismos.

A partir de la siguiente vigencia el Concejo de Bogotá integrará en el Plan de Acción Anual un ítem para el cumplimiento de los acuerdos laborales.

CAPITULO X

VIGENCIA

El presente acuerdo colectivo rige a partir de la fecha de su firma hasta su modificación o derogatoria en virtud de un nuevo acuerdo laboral.

En constancia de lo anterior, se suscribe en tres originales, el día 15 de mayo de 2017 en Bogotá, D.C por las partes.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.

SINTRACONCEJO
Registro Sindical 059

SINDICONCEJO
Registro Sindical 0019

UNEPCA
"Unión de Empleados Públicos de los Concejos Municipales, Distritales y Asambleas Departamentales de Colombia" Nos UTRADEC-CST

POR EL CONCEJO DE BOGOTÀ:

MESA DIRECTIVA

HORACIO JOSÉ SERPA MONCADA
Presidente

SEGUNDO CELIO NIEVES HERRERA
Primer Vicepresidente

ANDRES EDUARDO FORERO MOLINA
Segundo Vicepresidente

Designados para la Negociación

KATTY ALEXANDRA NOVOA CARDOSO
Directora Jurídica

EDWIN OSWALDO PEÑA ROA
Director Financiero

GLORIA VERÓNICA ZAMBRANO OCAMPO
Directora Administrativa

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

SINTRACONCEJO

AURA MARIA CARRILLO VARGAS
Negociadora

ELÍAS APONTE BUSTAMANTE
Negociador

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.

SINTRACONCEJO
Registro Sindical 059

SINDICONCEJO
Registro Sindical 0019

UNEPCA

GLORIA INÉS CELY LUNA
Negociadora

NÉSTOR RAÚL SABOYÁ
Negociador

SINDICONCEJO:

LUIS ARSENIO LANCHEROS MEDINA
Negociador

ELVIRA HERNÁNDEZ CAVIATIVA
Negociadora

JOSÉ MANUEL GAITÁN TORRES
Negociador

FLOR MARÍA VARGAS
Negociadora

SINPUCOL

YAMILE XIMENA ROZO MONTENEGRO
Negociadora

EUCLIDES VEGA CABRERA
Negociador

UNEPCA

WILLIAM DARÍO ÁVILA DÍAZ
Negociador

DIEGO ESCANDON FIERRO
Negociador