



Bogotá D.C., febrero 14 de 2023

Doctora:
CLAUDIA LOPEZ HERNANDEZ
Alcaldía Mayor de Bogotá
E. S. D.

PLIEGO UNIFICADO DE SOLICITUDES PARA REGULAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, LAS SECRETARÍAS DEL DESPACHO, LAS ENTIDADES DESCENTRALIZADAS, LA FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN Y SERVIDORES PÚBLICOS DE COLOMBIA (**FENALTRAESP**), SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN DE BOGOTÁ D.C. (**SINTRAEDUCACIÓN**), ASOCIACIÓN SINDICAL EDUCATIVA (**ASONALEUCATIVA**), ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN COLOMBIA (**ASOEDUCADORES**), SINDICATO DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO CAPITAL (**SINTRASED**) Y LA ASOCIACIÓN DEL TRABAJO DEL SECTOR TERRITORIAL Y AMBIENTAL (**BIOPAZ**). en representación y defensa de los Trabajadores de la Educación, provisionales, administrativos, directivos docentes, docentes y demás trabajadores de la educación del sector público estatal de Bogotá presentamos a la ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ el presente pliego de peticiones unificado:

CAPÍTULO I

1. PRESENTACIÓN SINDICAL.

La Federación de Trabajadores de la Educación y Servidores Públicos de Colombia, que en adelante se llamará (**FENALTRAESP**), con Personería Jurídica No. 1 - 40 de Octubre 16 de 2018 otorgada por el Ministerio del Trabajo y NIT: 901276926 - 8, Sindicato de Trabajadores de la Educación de Bogotá D.C. con nit: 900890169-8 (**SINTRAEDUCACIÓN**), Asociación Sindical Educativa con nit: 901310732-1 (**ASONALEUCATIVA**), Asociación Nacional de Trabajadores de la Educación Colombia con nit: 901488176-0 (**ASOEDUCADORES**), el Sindicato de Trabajadores y Servidores Públicos de la Secretaría de Educación del Distrito Capital (**SINTRASED**) con Personería Jurídica No 099 del 20 de Octubre de 2020, nit: y la Asociación del Trabajo del Sector Territorial y Ambiental con nit: 901296941-4 (**BIOPAZ**), de acuerdo con las facultades y funciones legales que le reconoce la Constitución Política de Colombia (Arts. 38, 39 y 53, entre otros), los Convenios 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, debidamente ratificados mediante la Ley 411 de 1997 y la Ley 524 de 1999, efectuados sus instrumentos de intercambio ante la Secretaría General de la OIT y revisados mediante las Sentencias correspondientes de la Corte Constitucional que las declaró exequibles, presentamos para iniciar la correspondiente negociación colectiva



de las condiciones laborales de los Servidores Públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en el marco del Decreto Nacional No.160 del 5 de febrero de 2014, reglamentario de la Ley 411 del 5 de noviembre de 1997 y de los convenios 151 y 154 de la OIT y el Código Sustantivo del Trabajo, siendo estos fundamentos basados en los principios, las facultades y funciones legales que le reconoce la Constitución Política de Colombia (Preámbulo, Artículos 13, 25, 38, 39, 53, 55 y 79 entre otros), Decreto 1072 de 2015 y el convenio multilateral firmado por Colombia con la OISS, en especial en las normas que consagran el derecho a la igualdad, el derecho de participación, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, el derecho de Asociación Sindical con garantías para el desempeño de la gestión y su consustancialidad con el derecho de la negociación colectiva, la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, la integración de los convenios de la OIT a la legislación interna del país, el derecho de la negociación colectiva con la obligación estatal de promoción de la negociación y demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, el fin esencial del Estado Colombiano de facilitar la participación en las decisiones que afectan a los trabajadores en la vida económica, política y administrativa del país y las consagradas dentro del bloque de constitucionalidad, presentamos ante la Alcaldía Mayor de Bogotá, el presente pliego de solicitudes que es el resultado de un proceso participativo y democrático de los integrantes y negociadores y asesores de las Organizaciones Sindicales anteriormente mencionadas, siendo aprobado en Asamblea Nacional de Sindicatos que suscriben el presente pliego de solicitudes integrado el día 10 de febrero de 2023, y adoptado en la ciudad de Bogotá, D.C., para ser presentado y radicado ante la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. dentro del primer bimestre del año 2023, siendo los negociadores y asesores los siguientes:

FENALTRAESP.- NEGOCIADORES: Miguel Antonio Lasso Muñoz (lassomunozmiguelantonio@gmail.com) y Myriam Lucía Romero Agudelo (myriamlra@hotmail.com). **ASESOR:** Rafael Segundo Martínez Fuentes (rmartinez@educacionbogota.gov.co)

SINTRAEDUCACIÓN: NEGOCIADORES: Fabian Alexander Castro Cubillos (jinuko1984@gmail.com) y Fabio Arturo Roza Ruiz (secretariagralsintraeducacion@gmail.com). **ASESORA:** Lucy González Lerma (lgonzalezl@educacionbogota.gov.co).

ASONALEUCATIVA: NEGOCIADORES: Jorge Arturo Martínez Galarza (profesor3451@hotmail.com) y Gerson Fabian Márquez (gersonmarquezarias@gmail.com). **ASESOR:** Edwin Yesid Caicedo Acosta (edwincaicedoacosta@gmail.com).

ASOEDUCADORES: NEGOCIADORES: Omar Eduardo Romero Mojica (asoeducadoresbogota@gmail.com, omareduardoromeromojica@gmail.com). Hernando Javier Hurtado Méndez (jmendezhurtado77@gmail.com). **ASESOR:** Jimmy Jair Rodríguez Quesada (rodriguezjimmy1@hotmail.com).



BIOPAZ: NEGOCIADORES: Richard Harold Salazar Agudelo (richard.harold.salazar@outlook.com) y Eliana Marcela Buitrago (eliana190@gmail.com). **ASESOR:** Gustavo Adolfo Forero Patiño (tavofor@gmail.com).

SINTRASED: NEGOCIADORES. – Janeth Saiz Alonso (jsaiz@educacionbogota.gov.co) y Lina Constanza Rubiano Rodríguez (lcrubiano@educacionbogota.edu.co). **ASESOR:** Andrés Josip Barreiro (ajbarreiroc@educacionbogota.edu.co)

2. CAMPO DE APLICACIÓN

El acuerdo resultante de la Negociación del presente pliego de solicitudes se aplicará a todos los Servidores Públicos que laboran en la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y, en lo pertinente, a los funcionarios de las Secretarías del Despacho.

3. DENOMINACIÓN DE LAS PARTES

Para efectos del presente acuerdo se reconocerá como partes a la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., de una parte, y la otra: FENALTRAESP, SINTRAEDUCACIÓN, ASONALEUCATIVA, ASO EDUCADORES, SINTRASED y BIOPAZ, a través de los negociadores o asesores antes enunciados.

CAPITULO II

4. DERECHOS ADQUIRIDOS

4.1. Principios de favorabilidad y progresividad

Se tendrá absoluto respeto por los derechos adquiridos por los servidores públicos y por las organizaciones sindicales con fundamento a lo consagrado en los Artículos 1, 2, 3, 4, 13, 25, 53, 93, 94, 125 de la Constitución Política de Colombia. Todos los derechos mediante acuerdos de negociación colectiva anteriores o reconocidos en acta o mediante acto administrativo que favorezcan a los servidores públicos y trabajadores de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., Secretarías del Despacho y Entidades Descentralizadas a los sindicatos firmantes de este pliego y otros sindicatos tendrán continuidad, es decir, se aplicará el principio de favorabilidad y progresividad. A su vez las organizaciones sindicales antes mencionadas, se adhieren a los acuerdos colectivos y las demás negociaciones anteriores al presente documento celebrados entre la Administración Distrital y las Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., Secretarías Distritales y Entidades Descentralizadas, especialmente los consignados en el acta final de negociación de los pliegos presentados a la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y firmados entre las partes en los años 2017-2021. Solo podrán ser modificados o reformados en forma expresa por Acuerdo Colectivo y con el exclusivo propósito de su progresividad o mejoramiento. Toda norma de carácter colectivo o individual desfavorable se tendrá por inexistente.

Reconocimiento y respeto a la Constitución Política de Colombia, “Artículo 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones



laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.” y Convenio 154 de la OIT

Se garantiza la continuidad de los derechos individuales y colectivos, y sociales adquiridos en Actos y Acuerdos colectivos anteriores, y el Artículo 215 de Constitución Política de Colombia, lo que solamente podrá ser reformado o terminado, por un nuevo Acuerdo Colectivo. Todo Acuerdo Colectivo se entenderá prorrogado hasta cuando se firme otro Acuerdo Colectivo. Integralmente todo lo anterior debe entenderse protegido por el principio de progresividad y no regresividad de derechos individuales y colectivos, y sociales.

El término de vigencia en el Acuerdo Colectivo no ha de entenderse para efectos restrictivos, sino conforme al inciso final del artículo 13 del Decreto 160/14 para el solo efecto de que durante la vigencia de un Acuerdo Colectivo “no se podrán formular nuevas solicitudes” ni negociar o celebrar otro Acuerdo Colectivo, por un mismo sindicato que ya haya presentado pliego de solicitudes y de tal forma que otro sindicato, que no haya participado en dicha negociación, si pueda presentar su pliego de solicitudes.

Respetar el convenio 154 OIT y el decreto 160/2014 artículo 10 sobre las reglas de negociación y garantías. Y el artículo 11 numeral 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.

4.2. Fuero Sindical

La Alcaldía Mayor de Bogotá garantizará que los integrantes de las Juntas Directivas de las organizaciones sindicales, así como los integrantes de las Comisiones de Reclamos y de los Comités de Ética y Convivencia, y otras, en los términos de los artículos 405 y 406 del Código Sustantivo del Trabajo, gozarán del fuero sindical y respetará el fuero sindical consagrado en los Artículos 25, 39, 53, 93 y 94 de la Constitución Política y de la Ley 584 de 2000 y el decreto 344 del 6 de abril de 2021. En consecuencia, la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. de forma preferencial procederá a incorporar a los funcionarios públicos con fuero sindical en cargos de igual o superior jerarquía en el caso en que no sea contrario a las disposiciones legales.

La Alcaldía Mayor de Bogotá acogerá y garantizará lo consagrado en relación a las GARANTÍAS DE FUERO SINDICAL Y PERMISO SINDICAL, en los términos del artículo 39 de la Constitución Política, la Ley 584 de 2000 y el Decreto 2813 de 2000; los servidores públicos a quienes se les aplica el decreto durante el término de la negociación gozan de las garantías de fuero sindical, permiso sindical y circunstancial durante un año más.

Erradicar la Estigmatización por Motivos de la Actividad Sindical: La administración expedirá una directriz con el objeto de no tolerar abierta ni veladamente la estigmatización de la actividad de las organizaciones



sindicales y el funcionamiento de las mismas. Ningún afiliado a las organizaciones sindicales puede ser sujeto de persecución, descalificación o estigmatización por este hecho

4.3. Permisos Sindicales Remunerados

La Alcaldía Mayor de Bogotá y las Secretarías correspondientes y entidades descentralizadas, concederán los permisos sindicales remunerados anualizados a los integrantes de las Juntas directivas, Comisión de Reclamos y Comité de Ética y Convivencia y otras de los sindicatos.

La Alcaldía mayor de Bogotá D.C, las Secretarías del Despacho y entidades descentralizadas, correspondientes, concederán los permisos sindicales de conformidad con el número de afiliados así:

Número de afiliados – Días de permiso para la organización

sindical:

Entre 25 y 200...	25 días de permiso a la semana
Entre 201 y 300...	30 días de permiso a la semana
Entre 301 y 400...	35 días de permiso a la semana
Entre 401 y 600...	40 días de permiso a la semana
Entre 601 y 900...	50 días de permiso a la semana
Entre 901 y 1000...	60 días de permiso a la semana
Más de 1001...	70 días de permiso a la semana.

Los negociadores principales, suplentes y asesores respectivos tendrán el permiso sindical periódico durante 20 días hábiles continuos y prorrogables por otros 20 días hábiles y por el tiempo que dure la negociación y permiso para reuniones actividades relacionadas con el pliego de solicitudes hasta la firma del acuerdo colectivo. Garantizar el reemplazo oportuno para no vulnerar el derecho de asociación y libertad sindical.

Conceder permiso remunerado a los funcionarios que participen y asistan a asambleas sindicales, capacitaciones sindicales a nivel nacional e internacional, solicitadas por Organizaciones Sindicales Nacionales e Internacionales y/o similares.

La Administración se compromete a conceder permiso remunerado a todos los afiliados que deseen participar en jornadas y reuniones sindicales y/o similares, convocadas por las centrales obreras de primer, segundo y tercer grado.



4.4. Estabilidad Laboral

4.4.1. La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., Secretarías del Despacho y Entidades Descentralizadas, respetará las protecciones especiales con el fin de garantizar la estabilidad laboral y aplicación de los principios de protección especial consagrados en la Constitución Política y leyes que favorecen a los servidores públicos y trabajadores, tales como las sentencias C-1039 de 2003, T-835 de 2012 de la Corte Constitucional y la Ley 790 de 2002 modificada por la Ley 812 de 2003.

Las organizaciones firmantes del presente pliego de solicitud advierten que si se generan daños patrimoniales a la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. por no proteger el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral será responsabilidad de la administración Distrital.

4.4.2. El empleador debe salvaguardar la dignidad de las personas que se encuentran a su servicio, de esta manera garantizar:

- a. Que, en caso de impedimento físico, problemas de salud legalmente sustentados, el empleador deberá ubicar al funcionario lo más cerca a su domicilio o lugar de residencia.
- b. Reconocer y convalidar los dictámenes médicos que versen sobre el estado de salud del funcionario.
- c. No obstaculizar la asistencia a las citas médicas y a los tratamientos médico-asistenciales de los servidores públicos.
- d. La implementación de una herramienta de registro de solicitudes para los permisos sindicales, citas médicas, incapacidades, y demás situaciones administrativas.

4.4.3. Las vacantes definitivas que se produzcan en razón a la creación de nuevos cargos, serán provistas atendiendo lo establecido en la Sentencia C – 614 de 2009 y las funciones de advertencia de los entes de control Procuraduría General de la Nación y la Contraloría General de la República.

4.4.4. Reconocimiento y respeto de la Estabilidad laboral reforzada y estabilidad laboral prepensional para los servidores públicos que estén dentro de los 10 años de la edad de jubilación o que tengan enfermedades preexistentes o de tratamiento continuo o sean cabeza de hogar o sean sindicalizados.

4.4.5. En el caso de la evaluación de desempeño de directivos sindicales, si no existiera calificación, por la ocurrencia de alguna situación administrativa, o por actividad sindical debidamente autorizada, se tomará para todos los efectos legales la última calificación efectuada, según Artículo 48, decreto 3626 del 2005.

4.5. Respeto de los Derechos Humanos

4.5.1. Acatamiento de convenios y recomendaciones de la OIT.

4.5.2. Observancia del código disciplinario con el fin de garantizar que no se abuse del Poder disciplinario con el objeto de violar el derecho al



Trabajo, ni se viole el debido proceso ni los principios constitucionales, ni se viole la separación de Poderes, ni se violen las libertades políticas ni las sindicales.

4.5.3. Respeto a los Tratados internacionales de DD-HH.

4.5.4. Respeto a los derechos constitucionales del artículo 53 de la constitución (facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales)

4.6. Respeto a la separación de Poderes. Facilitando el Acceso a la rama de la justicia para dirimir conflictos laborales y de negociación colectiva.

4.6.1. Que los directivos de control interno sean elegidos por concurso de carrera administrativa.

4.6.2. Respeto a la Convención Interamericana de Derechos Humanos, por ser parte del bloque de constitucionalidad y ajuste del código único disciplinario a los Tratados y de tal forma que no se vulnere el acceso a la justicia laboral. Respeto a la Constitución Política y sus principios laborales.

4.6.3. La administración se compromete a respetar los acuerdos de la negociación colectiva y a respetar la división de poderes y la competencia de la rama judicial en los asuntos de conflictos laborales.

4.7. Respeto al debido proceso laboral

- a. Regulación de permisos con garantías para reclamación, respeto del debido proceso y doble instancia.
- b. Se dispondrá de una aplicación virtual web para radicar todo tipo de solicitud de permisos y realizar el seguimiento a la gestión y del cumplimiento de la reglamentación con el fin reducir la discrecionalidad en el otorgamiento o abusos de poder.
- c. La administración dará cumplimiento a la normatividad vigente relacionada con la prevención y el tratamiento de conductas y circunstancias constitutivas de acoso laboral.
- d. Financiación de peritajes de riesgos laborales y medición del exceso de carga laboral y de violencia y acoso laboral y/o contratación de especialistas en riesgos laborales.
- e. Adelantar acciones orientadas a mejorar el clima laboral y construir participativamente la cultura organizacional.

CAPÍTULO III

5. RECONOCIMIENTO Y APOYO SINDICAL

5.1. Auxilio Sindical.

La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Apoyará y contribuirá a cada organización sindical firmante del presente acuerdo y/o que se vincule posteriormente, con un auxilio sindical consistente en cuatro (4) pasajes aéreos anuales en clase económica, ida y regreso en destinos nacionales, siempre y cuando cuenten



con un mínimo de veinticinco (25) afiliados de la planta del Distrito.

Igualmente, la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. aportará a cada organización sindical, un apoyo económico para gastos de transporte y desplazamiento, en los procesos de negociación colectiva y el seguimiento a los acuerdos.

5.2. Formación sindical.

La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. se compromete a mejorar el proceso de formación sindical para los servidores públicos, reconociendo un auxilio anual por sindicato equivalente a veinte (20) SMMLV por cada sindicato.

En cada uno de los eventos programados por las organizaciones sindicales referidas, la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. asumirá el costo de los salones, dos refrigerios, doscientos (200) almuerzos, y las ayudas audiovisuales que se requieran en cada uno de ellos.

Para garantizar el respeto a los derechos y garantías sindicales, la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., Secretarías del Despacho y Entidades Descentralizadas, incluirá dentro de sus programas de capacitación la realización de seminarios, foros, paneles y demás que se considere pertinente sobre el tema para fortalecer la política de diálogo y negociación laboral.

5.3. Apoyo Institucional, participación y vinculación comunitaria.

A efectos de continuar con la labor sindical, con calidad y dignidad, la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. adecuará y entregará un espacio físico equipado con computador de última generación, impresora y su respectivo escritorio y silla para el funcionamiento de las organizaciones sindicales firmantes, podrá ser a través de un comodato o préstamo de uso. La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. adecuará y entregará un espacio físico equipado con computador de última generación, impresora y su respectivo escritorio y silla para el funcionamiento de la oficina de sus organizaciones sindicales.

Financiación y gestión para facilitar los siguientes procesos y proyectos territoriales y comunitarios administrados por la organización sindicales firmantes:

- 5.3.1. Proceso comunitario Escuela de Formación Integral y Liderazgo con las asociaciones de padres de familia y comunidades educativas en general,
- 5.3.2. Programa de Asesoría y Protección a Defensores de DD-HH, Cátedra de la Paz, el Reencuentro y la reconciliación, Propuesta Revisión Integral de Manuales de Convivencia Escolar.
- 5.3.3. Financiación y capacitación de las escuelas de padres y madres de familia.

CAPÍTULO IV

6. CONDICIONES DE TRABAJO Y BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ Y DE LAS SECRETARIAS DEL DESPACHO Y ENTIDADES DESCENTRALIZADAS

6.1. Incremento Salarial

El incremento de los salarios de los empleados públicos del sector central de la Administración Distrital de Bogotá D. C. se concretará en cumplimiento de lo establecido en las Sentencias C-345 de 1995, C-510 de 1999, C-1433 de



2000, C-1017 de 2003, C-931 de 2004 y las demás que permitan mantener el poder adquisitivo de los salarios de los servidores públicos y trabajadores oficiales. Por tal motivo, el incremento salarial que se propone para los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá para la vigencia 2023, será el porcentaje autorizado por el gobierno nacional (sector público) más 5 puntos. Y para la vigencia 2024 se solicita un incremento salarial que sea del porcentaje autorizado por el gobierno nacional (sector público) más 5 puntos.

El incremento salarial se orientará hacia la optimización de la escala salarial con el objetivo de reducir la dispersión de grados salariales. Para ello se presentará ante el Concejo de Bogotá D.C. un proyecto de nueva escala salarial bajo el principio “a trabajo igual, salario igual”.

La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. en consonancia con el Decreto 1800 del 2019 creará una mesa con las organizaciones sindicales “Por el empleo público, la actualización/ampliación de las plantas de empleo, la reducción de los contratos de prestación de servicios y garantizar el trabajo digno y decente”.

La administración continuará con la modernización y reestructuración de las plantas de empleados públicos administrativos de las diversas Secretarías, nivelando la escala salarial que corresponda a las funciones desarrolladas en cada uno de los niveles administrativos, el achatamiento de los grados y los niveles de los cargos asistenciales, técnicos y profesionales, y la homologación a los servidores administrativos financiados con recursos propios, partiendo del análisis por cada nivel, esto en atención a la especialización y a la capacitación técnica y profesional.

6.2. Reconocimiento de incapacidades laborales

La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. reconocerá el porcentaje que no es pagado por la EPS (33.34 % y 50 %, respectivamente) a los funcionarios que presenten incapacidad para que el empleado reciba el 100% del salario, que les permitirá a los trabajadores un mejor bienestar familiar y social que no desequilibre sus condiciones de vida permitiéndole también una garantía para su salud y así su dignidad humana, acorde con lo dispuesto en los convenios internacionales de la OIT 151 y 154, así como lo ordenado en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.

6.3. Trabajo Digno y Decente.

La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., Secretarías del Despacho y Entidades Descentralizadas dentro de la política de trabajo digno y decente para las funciones misionales no contratará personal de prestación de servicios (no superará el 10% de la planta de carrera administrativa).

- a. La Administración Distrital facilitará la participación a las organizaciones firmantes del presente acuerdo, para adelantar las acciones de coordinación necesarias en la discusión, construcción y estructuración del Estatuto General del Trabajo, atendiendo el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia sobre trabajo decente.
- b. La Administración Distrital respetará el Concepto 129241 del 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública sobre la homologación, los encargos, los ascensos internos y convocatorias abiertas; en todo caso se deberán garantizar, la publicidad, el acceso amplio, transparente y eficiente a los empleados públicos de carrera administrativa. Así mismo se deberá tener en cuenta los siguientes criterios: Tiempo de servicio y experiencia, formación académica, producción intelectual, las equivalencias y evaluación de desempeño.



- c. Actualización y ajuste al manual de funciones mediante la estandarización, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades de cada cargo según su nivel jerárquico sin discriminar el área o dependencia de ubicación del cargo y buscar el respeto al principio a igual trabajo igual salario contemplado en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.
- d. Homologar y establecer las equivalencias del perfil profesional requerido con los cargos de Auxiliares Administrativos con Funciones Financieras de los Colegios Distritales, a fin de modificar la resolución 1865 de 2015 (manual de funciones vigente) de acuerdo con la complejidad, conocimiento, experticia en las funciones, responsabilidades y competencias propias del cargo acordes a la normatividad vigente.
- e. Derogar el artículo 2 y el artículo 3 parágrafo 1 de la resolución 962 de 2009. Cada institución educativa debe contar con el personal suficiente; como mínimo 6 funcionarios administrativos, independientemente del número de estudiantes (almacenista, profesional financiero, secretaría académica, secretaría de rectoría, biblioteca) y según tamaño incrementar el personal de apoyo.
- f. Respeto a la misionalidad y al principio de mejoramiento progresivo, garantizar los encargos, concursos de ascensos y abiertos de acuerdo con los presupuestos de la vigencia por medio de traslado de recursos de otras fuentes de financiación, especialmente de las que corresponden a los contratos de prestación de servicios que no superarán el 10% de los costos del personal de planta y liberan recursos.
- g. Reducción de jornada a menos de 8 horas según la ley 2101 del 15 de julio de 2021, al igual que la aplicabilidad de la Ley 2088 de 2021 del teletrabajo y se tenga en cuenta a la entidad independientemente del nivel jerárquico al igual que los niveles local, central e institucional o dependencias.
- h. Garantizar el derecho de asociación, libertad sindical, negociación colectiva, huelga y de movilización.
- i. Realización de estudio técnico de tiempos y movimientos identificando las cargas laborales que no excedan del número de funciones y tareas que debe tener asignadas los funcionarios y realizables en el horario laboral sin desnaturalizar el nivel jerárquico. Reglamentar la Ley 2191 del 6 de Enero de 2022 sobre desconexión laboral.
- j. La administración Distrital emitirá lineamientos a las Secretarías de Integración Social y de Educación para que realicen las gestiones jurídicas y presupuestales atinentes a la suscripción de convenios de los servicios de Guardería infantil para los hijos menores de los empleados públicos de las entidades y organismos distritales.
- k. La administración Distrital hará un diagnóstico y seguimiento sobre las situaciones conflictivas y de acoso laboral, abuso o extralimitación de funciones que generen deterioro de las condiciones laborales con el fin de mejorar el ambiente laboral e instalará una mesa de trabajo que aborde el tema y promueva el respeto de los derechos laborales del servidor público.
- l. Garantizar que los elementos utilizados en el lugar de trabajo para la realización de la labor del servidor público estén en buenas condiciones, para lo cual la administración distrital deberá realizar un diagnóstico y una retroalimentación constante con sus servidores públicos sobre las



dificultades que tengan para el desarrollo de su labor y buscar posibles soluciones.

- m. Garantizar que las áreas de talento humano de la Alcaldía Mayor Bogotá D.C., las Secretarías del Despacho y las entidades descentralizadas ofrezcan ofertas de capacitación o programas de bienestar social, calidad de vida laboral, clima organización y salud ocupacional dirigidos a sus funcionarios.
- n. Impulsar los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST, en cumplimiento de la Ley 1562 de 2012.
- o. Garantizar la inspección de los sitios de trabajo y adoptar las recomendaciones para la protección a la salud y la vida de los trabajadores.

6.4. Derechos de capacitación.

La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. se compromete a ejecutar durante el primer y segundo semestre de cada vigencia las capacitaciones, inducciones y reinducciones, en los temas que sean necesarios para el mejoramiento en el cargo de los funcionarios de la entidad, garantizando la participación de las organizaciones sindicales; para tales efectos, dicha capacitación debe ser brindada por entidades o empresas reconocidas en el ámbito educativo, y certificada para cada funcionario participante, indiferente de la modalidad de vinculación contractual en que se encuentre, financiada en su totalidad por la administración distrital y secretarías del despacho.

6.5. Bienestar Social - Estímulos e Incentivos

6.5.1. Bonificación por estudios: La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., reconocerá y pagará a los funcionarios e hijos hasta 25 años de edad, que dependan económicamente del funcionario, en cualquiera de sus formas de vinculación laboral, en las cuantías que se enuncian a continuación:

- 6.5.1.1** La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. reconocerá y pagará a los funcionarios (as) en el primer trimestre y tercer trimestre de cada vigencia fiscal, un apoyo económico para estudios técnicos o tecnológicos propios y de hijos, equivalente al 75 % del valor del semestre.
- 6.5.1.2** La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. reconocerá y pagará en el primer trimestre y tercer trimestre de cada vigencia fiscal, un apoyo económico para carreras universitarias en pregrado, especialización, maestría, doctorado y otros propios y de hijos, equivalente al 75 % del valor del semestre.
- 6.5.1.3** La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. establecerá un bono a pre pensionados equivalente a seis (06) salarios mínimos mensuales legales vigentes pagaderos en el mes de mayo de cada vigencia, atendiendo los criterios de motivación, según Sentencias de Unificación 897 del 2012 y 003 del 2018 de la Corte Constitucional.
- 6.5.1.4** La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. reconocerá a los funcionarios e hijos hasta 25 años con dependencia económica, un apoyo económico equivalente a un salario mínimo, para gafas y monturas o lentes de contacto, al igual que para enfermedades que requieran el uso de aparatos médicos que garanticen la salud y calidad de vida.



- 6.5.1.5** La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. reconocerá a los funcionarios e hijos hasta 25 años, un apoyo económico para tratamiento de ortodoncia equivalente a un salario mínimo.
- 6.5.1.6** La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., dentro de los planes de Bienestar Social, debe fortalecer el fondo de educación superior, directamente administrado por la entidad e incluir un estímulo dispuesto para efectos de la premiación de los mejores servidores públicos para la financiación de los programas de: pregrado, postgrados en modalidad de especialización y maestría, a los mejores veinte (20) empleados públicos de la entidad territorial repartidos así: nivel asesor uno (1), nivel profesional dos (2), nivel técnico tres(3), nivel asistencial administrativos cuatro (4), y de las Secretarías del Despacho repartidos así: nivel asesor uno (1), nivel profesional dos (2), nivel técnico dos (2), y nivel asistencial cinco (5). La financiación por parte de la Alcaldía Mayor de Bogotá del programa de pregrado y posgrado será del ciento por ciento (100%) del valor inicial hasta la terminación del estudio.
- 6.5.1.7** La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., se compromete a adquirir una póliza colectiva de salud (medicina prepagada) que les brinde a los servidores públicos / trabajadores oficiales una mejor atención de los servicios de salud, permitiéndoles con ello lograr servicios de salud especializados, hospitalización y otros servicios que le brinden una mejor calidad de vida y un bienestar saludable.

6.5.2 Plan de auxilio funerario

La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. garantizará un auxilio funerario que ampare a los servidores públicos y a sus beneficiarios. Entiéndase por beneficiarios los siguientes: Para los Funcionarios casados o con Unión Marital de Hecho: su cónyuge o compañero permanente y los hijos menores de veinticinco (25) años que se encuentren bajo la dependencia económica del servidor público; Para los Funcionarios Solteros: Los padres que dependan económicamente del empleado y si tiene hijos, en igual forma para los funcionarios casados. Para hacer efectiva ésta garantía los beneficiarios deben estar debida y oportunamente registrados ante la Secretaría Administrativa u Oficina que haga las veces.

- 6.5.3.** La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. reconocerá a los funcionarios para el mes de diciembre un bono de mercado por valor del 50 % de un SMMLV, brindándole con esto un incentivo para el bienestar de sus familias.

6.6 Zonas de Difícil Acceso

- 6.6.1** La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. reconocerá a los servidores públicos administrativos que realicen sus labores diarias en las mismas instituciones educativas que las realizan los docentes los mismos derechos adquiridos por los docentes en cuanto a la accesibilidad a las zonas de difícil acceso, a partir de la firma del presente acuerdo.
- 6.6.2 Ajustes en condiciones de trabajo.** Las partes acuerdan que cuando un trabajador presente una enfermedad laboral o común que dé lugar a modificación de sus funciones y/o reubicación del cargo realizará las gestiones conducentes a garantizar los cambios a que haya lugar en las condiciones de trabajo del empleado afectado para preservar su proceso de recuperación y rehabilitación o mantenerse en las



condiciones que este posea, conservando de esta forma, su dignidad y calidad de vida. Se deben generar las actividades que se requieran con el fin de garantizar un entorno positivo y un clima laboral favorable.

- 6.7. Reubicaciones o restricciones médicas:** Las partes acuerdan que las recomendaciones médicas, restricciones médicas y reubicaciones que emita el médico tratante particular debidamente homologadas por la EPS o ARL deben ser acatadas y ejecutadas integralmente por la Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretarías del Despacho y entidades descentralizadas, dentro de las 72 horas siguientes de haber sido presentada por el trabajador y deberá cubrir la ausencia de manera inmediata con empleados públicos disponibles mediante un aplicativo de cubrimiento de las novedades y situaciones administrativas.
- 6.8. Acceso a la historia laboral:** Las partes acuerdan que al momento que la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y la Secretaría correspondiente requieran de la historia laboral, ésta debe conservar la confidencialidad de la misma, a su vez, el trabajador está en su derecho de conocer y poseer lo transcrito en cada consulta. La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y la Secretaría correspondiente con respecto a la confidencialidad y reserva de la historia clínica, no promoverá ni procederá a inducir de manera directa o indirecta a través de un tercero a la firma del consentimiento informado por parte del trabajador.
- 6.9. Proceso de Reestructuración:** Teniendo en cuenta lo establecido en la Circular externa No. 100-09-2015 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se solicita a la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. en el caso de que se inicie proceso de rediseño institucional o modificación de la estructura interna y/o reforma de planta de personal a nivel de la entidad territorial de las Secretarías de Despacho y entidades descentralizadas, garantizar la participación efectiva de la organización sindical otorgándoles la importancia en las diferentes actividades que ello amerite.
- 6.10.** En caso de ampliación de planta de empleo se tendrá en cuenta el último estudio técnico que se haya realizado para este fin y los empleos temporales que tengan vocación de permanencia y que de acuerdo con los estudios técnicos se establezca tal circunstancia, se avanzará en los trámites para su creación como empleos permanentes.

7.1 Evaluación de secretarios de Despacho/Entidades descentralizadas/Jefes de Oficina:

Los funcionarios de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. anualmente realizarán evaluación de los Secretarios de Despacho/Jefes de Oficina, evaluación que la Administración Mayor de Bogotá D.C. tendrá en cuenta para tomar decisiones para su continuidad en cumplimiento de los objetivos trazados, atendiendo protocolos debidamente concertados entre las partes en las debidas instancias. La evaluación contendría aspectos como: cumplimiento de metas del plan de desarrollo, liderazgo, comunicación, toma de decisiones, trabajo en equipo, resolución de conflictos y motivación, según lo dispone el concepto de la CNSC con Radicación 2-16-2008-30613.

7.2 Educación para el trabajo y el desarrollo humano:

La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y la Secretaría de Despacho promoverán instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano para ofrecer y desarrollar programas de formación laboral o de formación académica de acuerdo con lo establecido en la ley 115 de 1994.

7.3 Funcionarios que ocupan cargos de carrera en provisionalidad:

La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. en relación con la estabilidad laboral relativa de que gozan los funcionarios que ocupan cargos de carrera en provisionalidad,



tendrá en cuenta las medidas adoptadas para garantizar los derechos fundamentales de quienes ameritan una especial protección constitucional por estar en condiciones de vulnerabilidad. Por tanto, la administración se compromete a observar "...unos requisitos propios de la estabilidad relativa o intermedia de que son titulares, entre ellos (i) la adopción de medidas de acción afirmativa tendientes a proteger efectivamente el especial contexto de las personas vinculadas en provisionalidad, y (ii) la motivación del acto administrativo de desvinculación.", al tenor de la sentencia T – 373/17 de la Corte Constitucional.

7.4 Fortalecimiento de Derechos y Justicia Social:

Inversión en infraestructura pública en Salud, educación y saneamiento ambiental. Protección del carácter público y de patrimonio cultural del Hospital San Juan De Dios.

Avanzar en la legislación hacia la Autonomía territorial y la creación de gobiernos por cuencas y cerros.

Participación en la definición de planes de Desarrollo territorial.

Declaratoria de bienes de interés prioritario y estratégico y nacionalización de Páramos, cuencas y humedales.

Revertir los procesos de privatización del agua y apoyar los acueductos comunitarios.

Participación en la definición de política pública distrital ambiental.

Promover las acciones ambientales tendientes a la mitigación y adaptación al cambio climático mediante Programas de educación ambiental como componente de procesos de capacitación. La Alcaldía Mayor financiará actividades de formación ambiental.

Garantizar la participación de la comunidad mediante el apoyo, financiación y logística de la escuela de formación comunal y comunitaria, organizada por los sindicatos firmantes, bajo la metodología de "construcción de comunidad", "formación de formadores" y programas de economía popular.

Reconocimiento político de los pueblos campesinos y colonos y legalización de territorios con autonomía legislativa y de control territorial. Reconocimiento pleno y apoyo a la ZRC constituida en la localidad de Sumapaz.

Reconocimiento y profesionalización de los líderes sociales y defensores de derechos humanos, creación y/o fortalecimiento de los planes de protección y apoyo a líderes sociales, comunales, sindicales y defensores de DD-HH, Puesto permanente para las organizaciones sindicales firmantes en los PMU, en las jornadas de movilización o protesta, asistencia a las mesas de trabajo y construcción de protocolos en lo referente a protesta y movilización social.

Intervención Distrital para crear el sector de la economía solidaria de cultivos agroforestales, ambiental y de soberanía alimentaria con apoyo financiero y acceso a medios de producción. Fortalecimiento de la política, los proyectos "Ecobarrios", Proyecto Salud y Vida de las comunidades.

Intervención Distrital para proteger el empleo y a la industria nacional, la artesanía y los artistas.



8. Continuación de las Mesas de Trabajo Acuerdos Colectivos Laborales Anteriores:

- 8.1. La Alcaldía mayor de Bogotá se compromete a continuar la mesa bipartita de trabajo Vivienda Para el Bienestar en cumplimiento de los objetivos del acuerdo laboral distrital 2021.
- 8.2. La Alcaldía mayor de Bogotá se compromete a continuar la mesa bipartita Nivelación Salarial en cumplimiento de los objetivos del acuerdo laboral distrital 2021.
- 8.3. La Alcaldía mayor de Bogotá se compromete a continuar la mesa bipartita para la construcción Programa de Formación y Capacitación Sindical en cumplimiento de los objetivos del acuerdo laboral distrital 2021.
- 8.4. La Alcaldía mayor de Bogotá se compromete a continuar la mesa por el Empleo Público y el Trabajo Decente en cumplimiento de los objetivos del acuerdo laboral distrital 202, así mismo la mesa de trabajo por el Empleo Joven.
- 8.5. La Alcaldía Mayor de Bogotá se compromete a continuar una mesa bipartita, con las organizaciones firmantes, que se centre en la participación, representación e implementación del cumplimiento de los objetivos del acuerdo laboral distrital 2021 en materia de equidad de género:
 - a. Diseñar, construir y formular conjuntamente y adelantar gestiones para garantizar la participación sindical en formulación de la política distrital de equidad de género.
 - b. Diseñar, construir y formular conjuntamente, planes tendientes a mitigar la violencia de género institucional y demás formas de violencia que viven y enfrentan las empleadas públicas del distrito capital.
 - c. Diseñar, construir y formular conjuntamente, planes de formación tendiente a posibilitar un amplio conocimiento de sus derechos en materia de participación en espacio de discusión y decisión, y prevenir su discriminación.
- 8.5.1. La Alcaldía Mayor de Bogotá se compromete a realizar una campaña masiva en los medios de comunicación de la entidad y sus Secretarías sobre la eliminación de la Violencia de Género, y resaltar los protocolos de atención a las víctimas.
- 8.5.2. La Alcaldía Mayor de Bogotá se compromete a apoyar a las funcionarias públicas de la Secretaría de Educación del distrito y de otras Secretarías, para cursar o que se encuentren cursando programas de formación postgradual (maestrías y doctorados), que desarrollen investigaciones en equidad de género, a través de becas créditos condonables.

CAPÍTULO V

EDUCACIÓN: NORMAS, EDUCACIÓN MEDIA TÉCNICA Y PARÁMETRO

9. Normas en materias educativas.

La Alcaldía Mayor de Bogotá y la Secretaría de Educación del Distrito se comprometen a cumplir el Acuerdo 30 de 1999 del Concejo de Bogotá que establece: "Artículo 1. Ningún establecimiento educativo oficial de enseñanza preescolar,



básica primaria, básica secundaria y educación media en la entidad territorial podrá exigir a sus alumnos la adquisición de textos de carácter obligatorio para el desarrollo de la actividad académica...”. Así mismo “...deberá incluirse anualmente una suma equivalente al 2% de los ingresos corrientes de la Nación, con destino a la adquisición de textos escolares o de consulta que deben ser seleccionados y adquiridos por el establecimiento educativo de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional, para ofrecer al alumno soporte académico e información relevante sobre una asignatura o proyecto pedagógico.” (artículo 2 Idem). Esta asignación deberá ser incluida en el programa anual de inversión de la Secretaría de Educación del Distrito

9.1. Defensa de la educación media técnica y las instituciones técnicas industriales, comerciales y agrícolas.

9.1.1. Se propone a la administración de Bogotá destinar presupuesto para mejorar los equipos, herramientas y laboratorios de las instituciones técnicas con tecnología de punta, acorde con el desarrollo actual y las necesidades de las industrias que tienen su domicilio en la ciudad o en sus cercanías con el objeto de mejorar el perfil de nuestros estudiantes egresados y para que sean competitivos a la hora de enfrentar el mercado laboral, frente a otros actores involucrados en la oferta de recurso humano calificado.

9.1.2. Respecto a la relación técnica en las instituciones educativas técnicas industriales, comerciales y agrícolas, desde grado sexto a grado noveno, mediante etapas de exploración y fundamentación; la etapa de profundización corresponde a la educación media técnica, consideramos que en razón al tema de seguridad industrial, conservación de la integridad física y psicológica y por los espacios reducidos de los talleres en las instituciones técnicas se mantenga la relación 1.7 docentes por grupo, pues no se puede aplicar la relación 1.36 docentes por grupo que ha pretendido el Ministerio de Educación Nacional, que es propia de la Educación básica secundaria y media académica, violando el decreto 080 de 1974, el decreto 3020 de 2002 y el artículo 208 de la ley 115 de 1994 que garantiza que las instituciones técnicas conservaran su carácter.

9.1.3. Proponemos una mesa bilateral que aborde la discusión sobre el proceso de articulación de las instituciones educativas con el SENA y las IES, entre otros temas, el asunto relacionado con el cumplimiento contractual de los instructores del SENA, la pertinencia académica con el estudio demográfico y la articulación de la media técnica con la educación superior y otros temas.

9.1.4. La Administración Distrital requerirá a la SED la capacitación y actualización de los trabajadores de la educación de las áreas técnicas de las instituciones educativas y de media técnica en temas como Robótica, Mecatrónica, PLC, Control industrial, Instrumentación, y en general en las áreas que las instituciones determinen. Así mismo, capacitar al personal docente en las áreas técnicas para que pueda leer, traducir e interpretar textos en inglés técnico afines con las especialidades que se ofrecen en consonancia con el PIAF (Plan Integral de Formación Docente) y el PIC (Plan Integral de Capacitación para el personal administrativo)

9.1.5. Garantizar la estabilidad laboral de los docentes en las instituciones técnicas y de media técnica, que siendo provisionales debido a que no ha habido la convocatoria a concurso de méritos, tienen la idoneidad y la experticia en el ejercicio laboral. Además, es necesario que se tenga en cuenta para los docentes antes mencionados la figura de la solución sin continuidad para efectos de su reubicación salarial atendiendo sus títulos de posgrados, sin que se les exija su renuncia para luego ser vinculados.



CAPÍTULO VI

VIGENCIA, PERMANENCIA Y VERIFICACION DE LOS ACUERDOS

10. VIGENCIA

El presente acuerdo laboral colectivo tiene vigencia del 01 de enero de 2023 a diciembre 31 de 2023, sin perjuicio de la aplicación de los principios de continuidad, progresividad, no regresividad, favorabilidad y derechos adquiridos.

11. PERMANENCIA Y CONTINUIDAD DE DERECHOS.

La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y la Secretaría del Despacho con fundamento en la letra, espíritu y alcance de los Convenios 151 de 1978 y 154 de 1998, suscritos por el Estado Colombiano con la Organización Internacional del Trabajo, debidamente incorporados a nuestra legislación laboral vigente, pactan que todo lo que aquí convenido, en el presente acuerdo colectivo, mantendrá su vigencia colectiva, en forma independiente a las denuncias del convenio por expiración de su vigencia. Es decir, se mantendrán en el tiempo mientras subsista la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y la Secretaría de Despacho.

12. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Dentro de los términos de la Ley se conformará una comisión para hacer seguimiento al cumplimiento de los acuerdos, la cual se reunirá mensualmente, y asistirán en calidad de representantes de las partes, dos (2) delegados de cada una de las organizaciones sindicales firmantes y los representantes de la Administración Distrital.



FIRMANTES

PLIEGO DE SOLICITUDES 2023

ORGANIZACIÓN	NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
FENALTRAESP	MIGUEL ANTONIO LASSO MUÑOZ	PRESIDENTE	
FENALTRAESP	MIRYAM LUCIA ROMERO AGUDELO	SECRETARIA GENERAL	
ASONALEUCATIVA	JORGE ARTURO MARTINEZ GALARZA	PRESIDENTE	
ASONALEUCATIVA	FRANCY ANGELICA RIVEROS SANTA	SECRETARIA GENERAL	
SINTRAEDUCACIÓN	FABIAN ALEXANDER CASTRO CUBILLOS	VICEPRESIDENTE	
SINTRAEDUCACIÓN	FABIO ARTURO ROZO RUIZ	SECRETARIO GENERAL	
ASOEDUCADORES	NELLY NIEVES AMADO	PRESIDENTE	
ASOEDUCADORES	JIMMY RODRIGUEZ	SECRETARIO GENERAL	
BIOPAZ	RICHARD HAROLD SALAZAR AGUDELO	PRESIDENTE	
BIOPAZ	ELIANA MARCELA BUITRAGO	SECRETARIA GENERAL	
SINTRASED	JANETH SAIZ ALONSO	PRESIDENTE	
SINTRASED	LINA RUBIANO	SECRETARIO GENERAL	

