



Filial:



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES ESTATALES-SINTRAESTATALES

PLIEGO DE SOLICITUDES DE CARÁCTER SECTORIAL Y DE CONTENIDO COMÚN

Presentado a
SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

BOGOTA, D.C. 31 de marzo de 2025



Filial:



Public Services International
Internationale des Services Publics
Internacional de Servicios Públicos
Internationale der Öffentlichen Dienste
Internationell Facklig Organisation för Offentliga Tjän
国際公務労連



Doctor

MIGUEL ANDRÉS SILVA MOYANO

Secretario General

Alcaldía Mayor de Bogotá

msilvam@alcaldiabogota.gov.co

Bogotá D.C.

Ciudad

Ref.: Presentación de Pliego Sectorial 2025 Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

De: Sindicato Nacional de Trabajadores Estatales- SINTRAESTATALES

A: Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, como cabeza del sector Gestión Pública.

Respetado Secretario Miguel Andrés:

En nombre del Sindicato Nacional de Trabajadores Estatales SINTRAESTATALES con registro sindical Nro. 001986 del 05 de octubre del 2001 - y de los afiliados de la Subdirectiva Bogotá; de manera atenta y con fundamento en el artículo 39 y 55 de la Constitución Política de Colombia, Convenio 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo "OIT", Ley 411 de 1997, Decreto 160 de 2014 artículo 7º y el artículo 2.2.2.4.8. del Decreto 243 del 2024, que establece la Negociación Multinivel y los ámbitos de negociación, presentamos a usted, el Pliego de Solicitudes para Negociación Colectiva de ámbito general o de contenido común, el cual anexamos.

El Pliego es el resultado de un proceso democrático de participación y elaboración del pliego sectorial por los trabajadores de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, dado que el proyecto de Pliego sectorial fue sometido por la Organización Sindical SINTRAESTATALES en Asamblea General de delegados, en consideración abierta, siendo aprobado el día 14 de febrero de la presente vigencia, luego de haber recibido aportes de sus afiliados y debatido de manera colectiva. Así también, fue sometido a consideración y votación en asamblea de la Subdirectiva Bogotá de Sintraestatales



Filial:



Nacional el pasado 27 de marzo del 2025.

Se toma como punto de partida de la negociación colectiva el Decreto 1092 de 2012, siendo la primera experiencia de Negociación colectiva, el Pliego que presentaron las Centrales y Federaciones Obreras del país, el día el 7 de febrero de 2013, concluyéndose con Acuerdo Colectivo Nacional Unificado, suscrito en la Casa de Nariño el 16 de mayo de 2013. Igualmente, en la Secretaría General, concluyéndose con acuerdo colectivo en el 2015.

En este sentido, se manifiesta de manera respetuosa y en virtud al derecho que nos acude como organización sindical, nuestro interés e intención de participar en el proceso de unificación del pliego de solicitudes en caso de existir otros pliegos presentados para el Sector Gestión. En este sentido, solicitamos ser convocados e incluidos en el proceso de negociación y en la comisión negociadora unificada bajo el principio de favorabilidad y proporcionalmente al ámbito de la negociación, respetando el derecho democrático que nos acude como Organización sindical. Lo anterior, de conformidad con los principios de representatividad, racionalidad, proporcionalidad, participación, progresividad y no regresividad.

Finalmente, señalar que la Comisión Negociadora Sindical estará integrada por dos representantes principales: Julieth Pineda y Dia Milena Rivas García, y por dos (2) asesores delegados en asamblea: María Claudia Barragán Vivas y Alex Peña Vargas respectivamente.

Si se requiere alguna información adicional con gusto será atendida a través del correo electrónico para notificaciones: subsinfraestatalesbogota@gmail.com

Agradezco la gestión de la presente solicitud.



Filial:



Public Services International
Internationale des Services Publics
Internacional de Servicios Públicos
Internationale der Öffentlichen Dienste
Internationell Facklig Organisation för Offentliga Tjän
国際公務労連



Cordialmente,

A handwritten signature in black ink that reads 'Darío R. Valencia'.

DARÍO RESTREPO VALENCIA

Presidente Nacional y Representante Legal

Sindicato Nacional de Trabajadores Estatales SINTRAESTATALES

C. C. No. 70.322.541 de Medellín

A handwritten signature in black ink that reads 'Claudia Barragan'.

MARIA CLAUDIA BARRAGAN VIVAS

Presidenta Subdirectiva Bogotá

Sindicato Nacional de Trabajadores Estatales SINTRAESTATALES

C. C. No. 52.312.220 de Bogotá



Filial:



PLIEGO ESTATAL DE NEGOCIACIÓN SECTORIAL - SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ – DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL 2025

PREÁMBULO

Las solicitudes formuladas en el presente pliego, se fundan en la política nacional de trabajo decente, del plan nacional de desarrollo, coordinado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para promover la generación de empleo, la formalización laboral, protección de los trabajadores del sector público, la materialización de los sistemas de carrera administrativa, salarios dignos y justos, garantías de los derechos y principios fundamentales establecidos en la Constitución Política de Colombia, normas laborales de nuestra legislación y los convenios internacionales de la OIT debidamente ratificados por Colombia, para ser negociadas en el marco del diálogo social y la concertación entre el gobierno nacional.

El proceso de negociación Sectorial se constituye para los servidores públicos de Colombia, como única institución de diálogo válido y efectivo, para el logro de unas relaciones laborales dignas en condiciones justas y el fortalecimiento del derecho fundamental de asociación y negociación colectiva, que contribuirá también a la construcción de una paz total con justicia social.

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES

El presente Pliego de Solicitudes Sectorial se fundamenta en la declaración Universal de los Derechos Humanos, Constitución Política de Colombia. Artículo 1, 2, 23, 38, 39, 55,56 y 58, Convenios Internacionales de la OIT No. 151 de 1978, 154 de 1981, relativos a las relaciones de trabajo de la administración pública y al fomento de la negociación colectiva, incorporados en nuestra legislación, mediante Ley 411 de 1997, 524 de 1999 y el Decreto 243 de 2024. En condición de estado social de derecho.

CAPÍTULO I: OBJETO DEL ACUERDO

CLÁUSULA 1. OBJETO. El presente acuerdo laboral de trabajo, se celebra entre la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (como entidad cabeza del sector



Filial:



Public Services International
Internationale des Services Publics
Internacional de Servicios Públicos
Internationale der Öffentlichen Dienste
Internationell Facklig Organisation för Offentliga Tjän
国際公務労連



gestión pública) que para este acto jurídico se denominará “**LA SECRETARÍA**” y el Sindicato SINTRAESTATALES , organización Sindicato de Primer Grado y de Industria –Rama Económica, reconocido mediante registro sindical Nro. 001986 de octubre 5 del 2001, con domicilio principal en la ciudad de Medellín, departamento de Antioquia República de Colombia, quien actúa en nombre y representación de los trabajadores y que en lo sucesivo se denominara **EL SINDICATO SINTRAESTATALES**, para establecer las normas que harán parte de los actos administrativos, contratos de trabajo y las relaciones colectivas entre las partes, durante su vigencia.

CAPÍTULO 2: GARANTÍAS SINDICALES

CLÁUSULA 2. PUBLICACIÓN DEL ACUERDO. La Secretaría General expedirá y publicará los actos administrativos que le correspondan, necesarios para materializar los compromisos acordados conforme a los puntos pactados en el presente acuerdo colectivo, sin exceder el 30 de julio 2025 un mes después de firmados estos acuerdos y sin perjuicio de lo acordado en cada punto.

Los beneficiarios de la presente negociación sindical sectorial, son los servidores/as públicos/as vinculados/as legal y reglamentariamente al Departamento Administrativo del servicio Civil Distrital y de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

CLÁUSULA 3. PARTICIPACIÓN SINDICAL. La Secretaría General expedirá en un plazo máximo de 30 días posteriores a la firma del presente acuerdo, una circular con el fin de generar espacios de participación presenciales para las organizaciones sindicales de acuerdo con los protocolos y disponibilidad para evitar afectaciones en la prestación del servicio.

CLÁUSULA 4. PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD.

La Secretaría General dará cumplimiento de los Acuerdos hasta ahora pactados con las organizaciones sindicales en años anteriores, dentro del marco Constitucional, legal y Reglamentario previstos dentro del ordenamiento jurídico para los Acuerdos Colectivos del sector público.

En ese sentido, la Secretaría General y el DASCDD darán cumplimiento al principio de progresividad y no regresividad de conformidad con lo previsto en el artículo 3 del



Filial:



Public Services International
Internationale des Services Publics
Internacional de Servicios Públicos
Internationale der Öffentlichen Dienste
Internationell Facklig Organisation för Offentliga Tjän
国際公務労連



Decreto 1631 de 2021 y en el marco del Decreto 160 de 2014 (Libro 2, Título 2, capítulo 4 del Decreto 1072 de 2015) y los precedentes jurisprudenciales en la materia para el sector público y los contenidos en el artículo 2.2.2.4.16 del Decreto 243 respecto a los acuerdos colectivos.

Así mismo, garantizará la libre divulgación de la información sindical masiva, conforme los protocolos de comunicaciones oficiales, contando con los diferentes medios de comunicación de las Entidades y dando cumplimiento a los acuerdos distritales relacionados con la capacitación en temas sindicales y garantizando la inclusión en el anteproyecto 2025, en el componente de capacitación, incluir las temáticas que se consideren por parte de las organizaciones sindicales.

CLÁUSULA 5. PROTECCIÓN SINDICAL.

A la firma del presente acuerdo, la Secretaría General y el DASCD iniciará el acompañamiento a las y los servidores públicos que han sido objeto de amenazas, o puedan llegar a serlo, en los trámites necesarios ante las autoridades competentes para determinar si requieren de una protección especial que les permita generar mecanismos de seguridad a su integridad física y personal. El acompañamiento será inmediato y se sintetiza en un protocolo que se revisará y actualizará a más tardar un mes luego de firmado el acuerdo. Dicha gestión estará a cargo de la Dirección de Talento Humano, en articulación con la Oficina Jurídica o quien haga sus veces y con el acompañamiento de las organizaciones sindicales.

CLÁUSULA 6. DIVULGACIÓN DEL ACUERDO.

La Secretaría General y el DASCD en un término de 30 días, hábiles luego de finalizado el proceso de negociación sindical, a través de la Oficina de Comunicaciones, se compromete a ejecutar un plan de divulgación en el cual se socialice el acuerdo laboral a través de todos los canales digitales internos disponibles con los que cuenta cada entidad (Yammer, mailing, boletín interno, carteleras, intranet, correo electrónico, Wallpaper, entre otros. El diseño llevará en su portada el logo de la Secretaría General, del DASCD y de todas las organizaciones sindicales suscriptas del presente acuerdo laboral.



Filial:



CLÁUSULA 7. SEGUIMIENTO AL ACUERDO.

A partir del presente acuerdo iniciará a sesionar trimestralmente el comité bipartito de seguimiento del acuerdo colectivo, el cual estará integrado por dos (2) miembros de cada una de las organizaciones firmantes, con sus respectivos suplentes, y la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General y del DASCOD, quienes verificarán el cumplimiento e implementación de lo pactado

CAPÍTULO 2: POLÍTICA LABORAL

CLÁUSULA 8. TELETRABAJO.

La Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, a partir de la firma de este acuerdo y en un término no mayor a 3 (tres) meses garantizarán y priorizará el teletrabajo desde enero a diciembre de cada vigencia y realizarán la actualización en la vigencia 2025 del número de fichas teletrabajables para todas las dependencias de las dos entidades.

En consonancia con lo anterior, se llevarán a cabo las siguientes acciones expidiendo acto administrativo así:

- Se garantizará el estricto cumplimiento de la norma, mediante la realización de al menos dos convocatorias anuales con campañas de sensibilización sobre teletrabajo dirigidas a los y las servidoras públicas.
- Se establecerá la creación de un equipo conformado por los jefes de las dependencias de cada una de las entidades respectivamente, un representante de SINTRAESTATALES en cada entidad y un funcionario del área de talento humano o quien haga sus veces. Este equipo tendrá como objetivo estudiar e identificar los empleos cuyas funciones puedan ser desarrolladas en modalidad de teletrabajo, basándose en análisis técnicos y consideraciones jurídicas, garantizando que las decisiones no sean subjetivas, ni arbitrarias.
- Contra las decisiones que pongan fin a la situación de cargos teletrabajables se podrán interponer los recursos legales correspondientes.
- En casos particulares en los que el servidor o servidora cumpla con los criterios de prioridad, la administración de cada entidad se compromete a realizar, en un plazo no



Filial:



superior a quince días, un estudio para determinar si el empleo puede ser desarrollado en modalidad de teletrabajo, considerando aspectos relevantes como la salud y la condición de vulnerabilidad del solicitante.

- Se establecerá en las Resoluciones internas de cada una de las entidades que la autorización para laborar en modalidad de teletrabajo será de 1 año, prorrogable automáticamente si no hay observaciones del jefe nominador, sin necesidad de expedir un nuevo acto administrativo, todo ello con el fin de dar celeridad al proceso. Asimismo, se ampliará el término de teletrabajo suplementario de 2 a 3 días.

- La Administración Distrital se compromete a promover e implementar el teletrabajo en todas las entidades, garantizando que todos los servidores públicos que deseen acogerse a esta modalidad puedan hacerlo, sin distinción de nivel jerárquico, siempre que cumplan con los requisitos establecidos.

Conforme al cuarto inciso del artículo 2 del Decreto 050 de 2023, se asegurará que el acceso al teletrabajo no sea excluyente por razones de jerarquía, sino que esté basado en criterios objetivos.

- Durante la semana de receso escolar por "razones de cuidado", los servidores de las entidades que acrediten ser padres o madres de hijos menores de edad y/o con discapacidad que estén estudiando, podrán solicitar la modalidad de teletrabajo.

CLÁUSULA 9. VACACIONES RECREATIVAS.

La administración a la firma del presente acuerdo garantizará la organización y ejecución de las vacaciones recreativas para los hijos/hijas de los/las funcionarios/funcionarias, a partir de los 5 años hasta un máximo de 16 años de edad, con una frecuencia de 2 veces al año. Estas vacaciones recreativas pueden incluir actividades culturales, deportivas o de ocio, las cuales deberán estar diseñadas para promover el bienestar y el desarrollo integral de los hijos/hijas de los/las empleados/empleadas. Es importante que se establezcan políticas claras y procedimientos para solicitar y coordinar estas vacaciones recreativas, asegurando así que todos los beneficiarios tengan la oportunidad de disfrutar de este beneficio para sus familias. Brindando condiciones de igualdad para los servidores del DASC en consideración a las garantías ya brindadas a los servidores de la SGAMB en esta materia.



Filial:



CLÁUSULA 10. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE FORMALIZACIÓN DEL DISTRITO.

Conformar mesas de trabajo y seguimiento técnico con el talento humano de las dos entidades y SINTRAESTATALES en la implementación del plan de formalización del distrito en todas sus etapas garantizando la participación e incidencia para garantizar sus condiciones laborales y salariales y promover la superación de barreras de inclusión y acceso al empleo público.

CLÁUSULA 11. CARRERA ADMINISTRATIVA Y AMPLIACIÓN PLANTA.

La Secretaria General y el DASCD se comprometen a presentar y socializar (de conformidad al Decreto 051 de 2018) con las organizaciones sindicales a las que pertenecen los funcionarios y funcionarias (SINTRAESTATALES) los resultados del estudio de cargas laborales y estudios técnicos con la justificación de ampliar la planta de cada entidad, en cumplimiento de las disposiciones de los artículos 46 de la Ley 909 de 2004 y 2.2.12.1 del Decreto 1083 de 2015, con el objetivo de revisar la toma de decisiones en lo relacionado con la distribución de empleos de las entidades, cargos existentes actualmente, producto de un posible rediseño institucional y los que puedan crearse a futuro en la Entidad, con el compromiso de implementar una política de trabajo digno y decente a través de la formalización laboral.

CLÁUSULA 12. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

La Secretaria General y El Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital a la firma del presente acuerdo se compromete a garantizar la estabilidad laboral reforzada de los Servidores públicos vinculados a las entidades, y en especial de aquellas personas o servidores que se encuentren en circunstancias de indefensión, que padecen enfermedades crónicas no recuperable, enfermedad de tipo terminal, o tipo ruinosa, enfermedad laboral, enfermedad profesional diagnosticada por la Entidad competente al igual enfermedades de tratamiento continuo. De igual forma se tenga en cuenta a las personas en condición discapacidad que no es notable o visible. Esto de conformidad con las sentencias constitucionales en donde se hace protección especial para estas personas, en especial la sentencia de unificación SU 049 de 2017 DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA.

De la misma manera, garantizar y respetar la estabilidad laboral a los/las Servidores Públicos de carrera administrativa de las entidades, otorgando una prevalencia a los



Filial:



derechos que tienen como personas inscritas en la carrera administrativa y al mismo tiempo, permitiendo un margen a la administración pública para que pueda actuar de acuerdo con los principios que la rigen y tales reglas configuran el debido proceso administrativo, por lo tanto no podrán ser retirados del servicio, ni desmejorados, en desarrollo de Procesos de Reestructuración, Modernización y/o Rediseño Institucional de la entidad.

CLÁUSULA 13. MANUAL DE FUNCIONES.

La Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) se comprometen a actualizar los manuales de funciones de las entidades distritales, incorporando los ejes de estudio más recientes y alineándolos con las nuevas tendencias académicas y del mercado laboral.

Esta actualización se realizará con base en la oferta académica vigente de las universidades, asegurando la inclusión de nuevas carreras y especialidades, con especial énfasis en áreas estratégicas como telecomunicaciones, inteligencia artificial e ingenierías afines. De este modo, se garantizará que los perfiles requeridos por la administración distrital respondan a los avances tecnológicos y a las necesidades del sector público, fortaleciendo la eficiencia y la innovación en la prestación de los servicios.

CLÁUSULA 14. PROVISIÓN DE EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA Y TRANSITORIOS

Para la provisión definitiva y transitoria de los empleos de carrera, reestructurar las acciones de orden legal y de procedimental, que faciliten y hagan efectivos en proceso de provisión de empleos en las dos entidades en articulación con la Comisión Nacional del Servicio Civil y SINTRAESTATALES, para agilizar la provisión definitiva de empleos de carrera ofertados por las entidades u organismos del Distrito.

CLÁUSULA 15. SOLICITUD DE INSTALACIÓN DE UNA MESA TRIPARTITA DE DIÁLOGO POLÍTICO, TÉCNICO Y SOCIAL

En atención al nivel de incertidumbre institucional frente al futuro del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), y considerando que su eventual transformación afecta directamente el diseño y ejecución de la Política Pública de Gestión del Talento Humano, las partes acuerdan solicitar a la Administración Distrital la instalación de una **Mesa Tripartita de Alto Nivel**, conformada por:



Filial:



- Representantes de las organizaciones sindicales del sector Gestión Pública, en especial **SINTRAESTATALES.**
- Delegados institucionales de la Secretaría General y del DASCD.
- Un delegado del Despacho del Alcalde Mayor de Bogotá, o en su defecto, el Director(a) de Talento Humano del Distrito o autoridad con competencia para representar al nivel político de la administración.

Esta Mesa tendrá carácter consultivo, técnico y político, y tendrá como propósito:

1. **Conocer a profundidad el proceso de modernización y reestructuración distrital** que la actual administración de la ciudad está diseñando y ejecutando en los sectores y entidades de la gestión pública de Bogotá.
2. **Analizar colectivamente los escenarios institucionales** relacionados con el futuro del DASCD y la reorganización sectorial del modelo de gestión del talento humano.
3. **Emitir recomendaciones estratégicas** que garanticen la continuidad de la memoria institucional, el respeto a la carrera administrativa, y la calidad técnica de la política pública.
4. **Acompañar el diseño e implementación de cualquier plan de transición**, si así se decide, en condiciones de transparencia, participación, legalidad y enfoque de derechos laborales.

La instalación de esta mesa será gestionada por la Secretaría General en coordinación con la Dirección Distrital de Talento Humano, y deberá concretarse en un plazo no mayor a 15 días hábiles contados a partir de la firma del acta de inicio de la negociación colectiva sectorial.

CLÁUSULA 16 . MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL

La Secretaría General y el DASCD se comprometen en el marco del presente acuerdo a presentar y recibir aportes de SINTRAESTATALES Nacional en la implementación del proceso de modernización y análisis de funciones de las dos entidades, respetando y velando por las garantías laborales y salariales de los servidores de las dos entidades.



Filial:



Public Services International
Internationale des Services Publics
Internacional de Servicios Públicos
Internationale der Öffentlichen Dienste
Internationell Facklig Organisation för Offentliga Tjän
國際公務勞運



La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en su calidad de cabeza del sector de Gestión Pública, se compromete a garantizar la participación efectiva y vinculante de las organizaciones sindicales representativas, especialmente SINTRAESTATALES, en todas las fases de análisis, diseño y ejecución de procesos de rediseño institucional, modernización administrativa o modificación de estructuras que afecten directamente a entidades del sector, como el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).

CLÁUSULA 17. PROCESOS DE ENCARGO.

Profundizar en el marco del presente acuerdo y durante la vigencia del mismo, la implementación del programa de “Selección de talentos” y revisión de criterios meritocráticos para nombramientos en provisionalidad, encargos y nombramientos ordinarios en las dos Entidades.

La Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el DASCD a partir de la firma de este acuerdo, dentro de sus procedimientos de encargos tendrán en cuenta tendrán en cuenta exclusivamente lo previsto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y los Criterios de unificación de la CNSC, por lo tanto los mismos no contendrán condiciones como pruebas internas de funcionalidad o comportamental, atendiendo a lo estrictamente establecido en dicha norma y priorizará en los criterios de desempate los procesos de formación de los servidores.

Así también, se compromete en los tres meses siguientes a la firma de estos acuerdos a la creación de un comité bipartito con la participación de todas las organizaciones sindicales para la veeduría y seguimiento de los procesos de encargo que la Entidad desarrolle, así mismo garantizará que los cargos en vacancia se provean en un término no mayor a 3 meses para garantizar el buen funcionamiento de las dependencias.

CLÁUSULA 18. GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO.

La secretaria general y el DASCD dentro de sus políticas de desarrollo institucional, social y laboral de los trabajadores, se compromete a la creación de los grupos internos de trabajo en respuesta lo establecido en el decreto 1374 del 2010 y el concepto 20 30



Filial:



al 29 de octubre de 2010 del Consejo de Estado, con los cuales se crean las coordinaciones para estos, estableciendo perfiles que contemplen factores como, niveles mínimos de estudios, experiencia laboral y la prevalencia del derecho preferencial de carrera administrativa. Este proceso contará con diferentes fases, será un proceso democrático y plural que contará con la veeduría y aprobación de las organizaciones sindicales.

La primera fase será un estudio técnico socializado en la vigencia en curso desde su diseño hasta la implementación con representantes de los trabajadores, comisión de personal y organizaciones sindicales. De sus resultados se tomarán acciones encaminadas al fortalecimiento y a la formación de los grupos de acuerdo a las disposiciones de la ley en la segunda fase durante el 2025.

En la tercera fase se creará la reglamentación y la normativa interna que dé lugar a la acción y ejecución de los de los grupos internos de trabajo durante el 2026 y las siguientes vigencias.

CLÁUSULA 19. MOVILIDAD LABORAL

La Secretaría General se compromete a reglamentar, implementar y socializar durante la vigencia del presente acuerdo los lineamientos concretos para garantizar y promover la movilidad laboral entre los servidores de entidades del Distrito, garantizando sus condiciones laborales y salariales.

CLÁUSULA 20. MESA DISTRITAL DE SERVICIO A LA CIUDADANÍA

Se instalará por parte de la Secretaría General con las organizaciones sindicales una mesa distrital de servicio a la ciudadanía que contará también con la participación de las entidades distritales del sector central que cuenten con talento humano dedicado de manera permanente a la atención de la ciudadanía para adelantar las acciones de coordinación, revisión y aportes en materia de la política de servicio a la ciudadanía, manuales de atención y condiciones laborales y salariales de los servidores que desarrollen funciones similares en cada entidad.

CLÁUSULA 21. ARTICULACIÓN DEL PLIEGO CON EL PLAN DISTRITAL DE DESARROLLO 2024–2028

En concordancia con lo establecido en la Ley 152 de 1994 y el Decreto Distrital 108 de



Filial:



Public Services International
Internationale des Services Publics
Internationale de Servicios Públicos
Internationale der Öffentlichen Dienste
Internationell Facklig Organisation för Offentliga Tjän
國際公務勞運



2023, y teniendo en cuenta que el **Plan Distrital de Desarrollo 2024–2028 “Bogotá Camina Segura”** constituye el marco rector de la acción administrativa del Distrito Capital, las solicitudes contenidas en el presente pliego sectorial se articulan directamente con los principios, programas y compromisos del **Objetivo Estratégico 5: “Bogotá confía en su gobierno”**, en especial con:

1. La promoción del **diálogo social, la participación activa y vinculante de los servidores públicos en las decisiones institucionales** que afecten su entorno laboral.
2. El fortalecimiento del **talento humano distrital como eje del servicio público**, mediante condiciones de trabajo dignas, mecanismos de formación, salud mental y reconocimiento profesional.
3. La modernización administrativa con enfoque humano, que reconoce la importancia de la **memoria institucional y la sostenibilidad del conocimiento técnico acumulado** en entidades como el DASCD.
4. El compromiso con la **transparencia, integridad y legalidad** en los procesos de transformación institucional, incluyendo los relacionados con posibles reestructuraciones.

Por tanto, este pliego no solo busca mejorar las condiciones laborales del personal del sector Gestión Pública, sino que también **contribuye al cumplimiento de las metas y principios del Plan Distrital de Desarrollo**, y se convierte en un insumo para su implementación efectiva desde el enfoque de trabajo digno y gobernanza colaborativa.

CAPÍTULO 3: POLÍTICA SALARIAL

CLÁUSULA 22. NIVELACIÓN SALARIAL.

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., dará cumplimiento en la vigencia en curso y en la siguiente vigencia al ajuste en la escala salarial de los servidores del grado asistencial código 407 de grado 03 a grado 06, buscando mejorar



Filial:



las condiciones salariales de los servidores que prestan su servicio en la RED CADE en la atención directa a la ciudadanía, garantizando las condiciones mínimas salariales que servidores de otras entidades del distrito que realizan las mismas funciones en otras entidades del distrito.

CAPÍTULO 4: BIENESTAR SOCIAL, CAPACITACIÓN E INCENTIVOS

CLÁUSULA 23. RECONOCIMIENTO POR CUMPLEAÑOS

La Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el DASCD, a partir de la firma de este acuerdo y en las siguientes vigencias, como parte del salario emocional, otorgará adicional al día de descanso por cumpleaños, un incentivo equivalente al 5% del SMMLV a partir de la vigencia en curso y en las siguientes vigencias, redimible en servicios de la caja de compensación, un combo de cine u otro que viabilice la entidad.

CLÁUSULA 24. AMPLIACIÓN DEL PORCENTAJE DE APOYO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR

La Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el DASC, dentro de los 3 meses posteriores a la firma de este acuerdo y en las siguientes vigencias, viabilizara un rubro para apoyar un porcentaje mínimo del 5% por concepto de educación superior de los servidores públicos que no lograron acceder al FRADEC o que no puedan acceder al fondo educativo de la Entidad por requisitos mínimos.

CAPÍTULO 5. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CLÁUSULA 25. SALUD MENTAL

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), a partir de la firma de este acuerdo y dentro de la siguiente vigencia, deberán garantizar la aplicación anual de los instrumentos oficiales de evaluación de riesgo psicosocial establecidos en la Resolución 2646 de 2008, con enfoque diferencial y énfasis en las áreas de atención al público.



Filial:



Public Services International
Internationale des Services Publics
Internationale de Servicios Públicos
Internationale der Öffentlichen Dienste
Internationell Facklig Organisation för Offentliga Tjän
國際公務勞運



Adicionalmente, y con fines complementarios de monitoreo preventivo, podrán implementar herramientas internacionalmente validadas como el Maslach Burnout Inventory (MBI), especialmente en contextos de alta carga emocional, previo consentimiento informado del personal evaluado y como insumo para planes de promoción de la salud mental en el trabajo.

CLÁUSULA 26. CARGA LABORAL.

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), a partir de la firma del presente acuerdo, se comprometen a realizar durante la vigencia en curso un estudio técnico de cargas laborales, aplicable a:

Las y los servidores de los niveles profesional, técnico y asistencial de la Red de atención presencial (CADE, SuperCADE, ventanillas y otros puntos de servicio ciudadano).

Las y los servidores vinculados a los procesos misionales del DASCD, entre los que se destacan: formulación de políticas de talento humano, acompañamiento a entidades, gestión del SIDEAP, desarrollo de lineamientos normativos, evaluación de planes de bienestar y capacitación, fondos educativos, juegos distritales, formación y empleo público, entre otros.

Este estudio se desarrollará con base en los siguientes criterios:

Análisis del número y tipo de atenciones, trámites o requerimientos técnicos gestionados por cada servidor.

Evaluación de la complejidad de las funciones asignadas y el volumen real de trabajo frente a la capacidad operativa disponible y verificando si las responsabilidades están acordes con el grado del cargo.

Identificación de sobrecargas funcionales, duplicidades o vacíos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales, el bienestar del personal o la calidad del servicio.



Filial:



Public Services International
Internationale des Services Publics
Internationale der Öffentlichen Dienste
Internationell Facklig Organisation för Offentliga Tjän
國際公務勞運



Generación de recomendaciones técnicas para la redistribución equitativa de funciones, fortalecimiento de equipos y optimización de procesos, en cumplimiento del principio de eficiencia y del derecho a condiciones de trabajo dignas y seguras.

En caso de que el estudio determine que el cargo tiene un mayor grado de responsabilidad al correspondiente al grado asignado, se estudiará la posibilidad de reducir las brechas existentes entre dicho grado y los grados superiores, aumentando el grado del cargo de acuerdo con los resultados del estudio, con el objetivo de mejorar la compensación salarial.

CLÁUSULA 27. EVALUACIÓN PERMANENTE DE RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES EN EL SECTOR GESTIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO CAPITAL

Con el objetivo de garantizar condiciones laborales dignas, saludables y sostenibles para las y los servidores públicos adscritos al sector Gestión Pública, la Secretaría General y el DASCD, en coordinación con la Dirección Distrital de Talento Humano y las instancias de seguridad y salud en el trabajo, se comprometen a:

1. Cada entidad se encargará de diseñar, implementar y mantener una línea base anual de evaluación de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, especialmente en los puntos de atención presencial como la Red CADE, SuperCADE y ventanillas de servicio ciudadano, con el fin de identificar los riesgos psicosociales que puedan afectar la salud y bienestar de los servidores.
2. Utilizar metodologías estandarizadas y validadas conforme a la Resolución 2646 de 2008, y realizar la medición de manera anual con enfoque participativo y protección de la confidencialidad del personal, durante el proceso de evaluación, acorde a los parámetros de confidencialidad descritos en la Ley 1090 de 2006.
3. Implementar planes de intervención diferenciados en función del nivel de riesgo identificado, priorizando las siguientes áreas y fortaleciendo las acciones de prevención y promoción de la salud mental en torno a los siguientes eventos de interés:



Filial:



Public Services International
Internationale des Services Publics
Internationale de Servicios Públicos
Internationale der Öffentlichen Dienste
Internationell Facklig Organisation för Offentliga Tjän
國際公務勞運



- Sobrecarga emocional.
- Desgaste laboral crónico (*burnout*).
- Ritmos excesivos de trabajo.
- Ambigüedad y conflictos de rol.
- Acoso laboral y violencia institucional.

4. Incluir el seguimiento a estas acciones en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y reportar los avances a la mesa sectorial de seguimiento del pliego y a las organizaciones sindicales.

5. Garantizar la disponibilidad y permanencia de personal especializado con experiencia en el abordaje de riesgos psicosociales y salud mental, con el fin de asegurar una atención adecuada y efectiva a los servidores públicos del Distrito. Este personal contará con la formación y competencias necesarias para brindar apoyo, identificar problemas emergentes y ofrecer estrategias de intervención y prevención en el ámbito de la salud mental.

6. Garantizar la disponibilidad y permanencia de personal especializado en seguridad y salud en el trabajo, capacitado para identificar y gestionar riesgos ocupacionales, promoviendo un ambiente de trabajo seguro y saludable.

7. Promover campañas de autocuidado, pausas activas, fortalecimiento de competencias emocionales, y acceso prioritario a servicios de salud mental para el personal en riesgo alto o severo.

CLÁUSULA 28. CIERRE PREVENTIVO

La Secretaría General, en caso de presentarse situaciones de orden público o afectación de prestación de servicios públicos se compromete a realizar el cierre preventivo de los puntos en un lapso no mayor a 1 hora desde el inicio de los hechos para las situaciones de orden público que pongan en riesgo la seguridad física e integridad de los funcionarios y en un lapso no mayor a 2 horas para el caso de cortes o suspensiones de servicios públicos y en los cuales no es posible se supere dicha situación de manera inmediata



Filial:



como medida de salubridad. Dicha medida se adoptará e implementará desde el segundo semestre del 2025 y en las siguientes vigencias.

CLÁUSULA 29. KITS PAUSAS ACTIVAS

La Secretaría General y el DASCD se compromete a realizar la entrega de kits (pausas físicas y psicosociales) por parte del Sistema de salud y Seguridad en el Trabajo para los puntos de la RED CADE y CLAV, con el objetivo de promover la implementación de estas acciones preventivas. Así también, se garantizará el acompañamiento psicosocial con visitas trimestrales a todos los puntos como medida orientada a promover la salud mental y emocional de los equipos de trabajo a partir del segundo semestre del 2025 y en las siguientes vigencias.

CLÁUSULA 30. Revisión del nivel de riesgo y estudio para asignación de Prima de Riesgo Distrital a personal expuesto a riesgo público o desplazamientos operativos

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), en cumplimiento de su deber legal de protección a la salud e integridad de los servidores públicos, se comprometen a:

Revisar y actualizar, durante la vigencia 2025, la clasificación del nivel de riesgo laboral del personal adscrito al sector Gestión Pública que cumpla funciones:

En los puntos de atención presencial directa de servicio a la ciudadanía como la Red CADE, SuperCADE y CLAV.

En actividades misionales del DASCD que impliquen desplazamientos en jornada laboral para asistir a reuniones, eventos, procesos de acompañamiento técnico, actividades interinstitucionales o visitas en campo, en cumplimiento de sus funciones.

Solicitar el acompañamiento técnico del operador de riesgos laborales (ARL), la Dirección Distrital de Talento Humano y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo para realizar una evaluación detallada de los factores de riesgo público, psicosocial y físico, y su impacto en la salud y bienestar de este personal.

Adelantar un estudio técnico con participación sindical, con el fin de sustentar la inclusión de este talento humano en la Prima de Riesgo Distrital, de conformidad con el Decreto Distrital 785 de 2005, reconociendo su exposición a factores de riesgo extraordinarios derivados del contacto con población, atención de situaciones críticas, o



Filial:



desplazamientos institucionales frecuentes.

CLÁUSULA 31. INFRAESTRUCTURA AMIGABLE

La Secretaría General y el DASCD se comprometen en materia de infraestructura amigable a garantizar en todos los puntos de la RED CADE y CLAV, la adecuación de espacios suficientes de bienestar tales como: comedor, dispensadores de agua y el suministro suficiente de elementos de cafetería y aseo en caso de que no sean suministrados de manera oportuna y permanente por otros tutores desde el 2025 y en las siguientes vigencias, así como zonas de descanso para el talento humano que desarrolle labores de atención y servicio a la ciudadanía.

CAPÍTULO 7: FAVORABILIDAD Y VIGENCIA

CLÁUSULA 32 . VIGENCIA

El presente Acuerdo Laboral tendrá vigencia a partir del 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026.

La Secretaría General y DASC emitirán los Actos Administrativos que se desprenden de este Acuerdo, en los términos señalados en cada uno de los artículos pertinentes. Las condiciones de los acuerdos pactados sólo podrán ser modificadas por las partes firmantes.

CLÁUSULA 33. PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD

La Secretaría General y el DASC dará cumplimiento de los Acuerdos hasta ahora pactados con las organizaciones sindicales en años anteriores, dentro del marco Constitucional, legal y Reglamentario previstos dentro del ordenamiento jurídico para los Acuerdos Colectivos del sector público. En ese sentido, la Entidad dará cumplimiento al principio de progresividad y no regresividad, de conformidad con lo previsto en el artículo 3 del Decreto 1631 de 2021 y en el marco del Decreto 160 de 2014 (Libro 2, Título 2, capítulo 4 del Decreto 1072 de 2015) y los precedentes jurisprudenciales en la materia para el sector público.

2. Respecto del presente acuerdo colectivo, la Secretaría General para los artículos en los cuales no queden establecidos de manera taxativa los tiempos estipulados se implementarán máximo hasta el 15 de noviembre de la vigencia 2025. Lo anterior, sin perjuicio de lo pactado en este y en acuerdos anteriores con vigencia indefinida y lo acordado en el punto inmediatamente anterior.

3. Para todos los efectos laborales siempre se tendrá en constitucional de favorabilidad, en los términos que establezca la ley.

4. El presente acuerdo laboral tendrá vigencia a partir del 1 de enero de 2025 y las condiciones pactadas sólo podrán ser modificadas por acuerdo entre las partes firmantes.

CAPÍTULO 8. CUMPLIMIENTO Y SEGUIMIENTO

CLÁUSULA 34. SEGUIMIENTO A ACUERDOS

La Secretaría General y DASCDCD enviará en un término no mayor a 2 meses a la firma del presente acuerdo, la matriz de seguimiento del acuerdo laboral firmado en el año 2025, identificando los puntos cumplidos y en ejecución, junto con los anexos correspondientes.

CLÁUSULA 35. MESA BIPARTITA

La Secretaría General y el DASCDCD instalarán la mesa bipartita de seguimiento al cumplimiento del acuerdo sindical, dentro de los dos (2) meses siguientes a partir de la firma del presente acuerdo laboral, en la cual se definirá la metodología y reglamento de operación de la misma. Cada una de las organizaciones sindicales deberá garantizar su participación en las mesas a través de su delegado y/o suplente con una vocería única por cada organización sindical.

Conforme lo señalado en el capítulo 8 del presente documento, el acuerdo colectivo tendrá vigencia desde el 1 enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026.



Sindicato Nacional de Trabajadores Estatales
Registro No. 001986 del 05 de octubre de 2001

Filial:



Public Services International
Internationale des Services Publics
Internacional de Servicios Públicos
Internationale der Öffentlichen Dienste
Internationell Facklig Organisation för Offentliga Tjän
国際公務労連



Bogotá, 31 de marzo de 2025

Doctor:

MIGUEL ANDRÉS SILVA MOYANO

Secretario General

Alcaldía Mayor de Bogotá

Correo electrónico: msilvam@alcaldiabogota.gov.co

Ciudad

Asunto: Manifestación de intención de unificación de pliego sectorial de solicitudes para la negociación colectiva en el sector Gestión Pública 2025.

Reciba un cordial saludo, estimado Secretario Miguel Andrés.

Por medio del presente en atención a lo establecido en el Decreto 243 de 2024 *“Por el cual se modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”*, me permito manifestar la intención de la organización sindical que represento *“SINTRAESTATALES”* para la unificación del pliego de solicitudes con las demás organizaciones sindicales que presenten pliego sectorial para la negociación colectiva del año 2025 en el Sector Gestión Pública de Bogotá.

Por lo anterior, le solicito nos informe cuáles organizaciones sindicales presentaron pliego de solicitudes sectorial con el fin de proceder a la coordinación con las demás organizaciones sindicales según lo establecido en el Parágrafo 1 del Artículo 2.2.2.4.9. *Condiciones y requisitos para la comparecencia sindical e inicio de la negociación.*

Quedo atento de la información para dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 243 de 2024 que rige las reglas de la presente negociación colectiva.

Cordialmente,

DARÍO RESTREPO VALENCIA

Presidente Nacional y Representante Legal

Sindicato Nacional de Trabajadores Estatales SINTRAESTATALES

C. C. No. 70.322.541 de Medellín