



Acta de acuerdo final

de negociación del pliego de solicitudes entre
la Secretaría Distrital de Salud
y las organizaciones sindicales ASSESALUD,
SINDESS Bogotá, UNES Colombia y SINALTRAESSES

2022

**ACTA DE ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO
DE SOLICITUDES ENTRE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD
Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES ASSESALUD SINDESS BOGOTÁ,
UNES COLOMBIA Y SINALTRAESES - 2022**

En las instalaciones de la Secretaría Distrital de Salud de la ciudad de Bogotá D. C., a los 17 días del mes de junio del año 2022, se reunieron los miembros de las comisiones negociadoras de la Bancada Sindical compuesta por las Organizaciones Sindicales: Agrupación Sindical del Sector Salud (ASSESALUD), Unión Nacional de Servidores Públicos de los Distritos y Municipios de Colombia (UNES COLOMBIA), Sindicato Nacional de Salud y la Seguridad Social (SINDESS), Sindicato Nacional de Servidores Públicos de las Empresas Sociales del Estado (SINALTRAESES) y los miembros de la Comisión Negociadora de la Secretaría Distrital de Salud, con el objeto de suscribir el acuerdo laboral al que se llegó en la mesa de negociación colectiva por la presentación del pliego unificado efectuado el día 15 de marzo del 2022, previa presentación de los pliegos de solicitudes de cada organización sindical en el mes de febrero de 2022.

ACUERDOS

I. FUNDAMENTOS DE DERECHO

El presente acuerdo laboral tiene como fundamentos legales, las siguientes normas:

A. Artículo 1 de la Constitución Política: Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

B. Artículo 2. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

C. Artículo 23. Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales.

D. Artículos 38 y 39 de la Constitución Política, que garantizan el

derecho de asociación y sindicalización respectivamente y establecen las garantías a favor de los representantes de las organizaciones de trabajadores.

E. Artículos 53 y 55 de la Constitución Política, que garantizan el derecho a la negociación colectiva, e instruyen al Estado para la adopción de mecanismos de concertación para dirimir por vías pacíficas los conflictos colectivos de trabajo.

F. Convenio No. 151 de 1978 de la Organización Internacional del Trabajo, por medio del cual se establecen normas dirigidas a proteger el derecho de sindicación (SIC) y de procedimientos para determinar las condiciones de Empleo en la administración pública.

G. Ley 411 de 1997, por medio de la cual, en concordancia con la normatividad constitucional relacionada, el Congreso Nacional acoge como Ley de la República el convenio 151 de la OIT.

H. Convenio No. 154 de 1981 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el fomento de la negociación colectiva.

I. Ley 524 de 1999, por medio de la cual, en concordancia con la normatividad constitucional relacionada, el Congreso Nacional acoge como Ley de la República el convenio 154 de la OIT.

J. Ratificación de los convenios internacionales mencionados, mediante el protocolo de la Cancillería consistente en radicar formalmente ante la OIT el texto de las leyes aprobatorias.

K. Sentencia del Consejo de Estado proferida con fecha 16 de septiembre de 1999, por medio de la cual ratifica, ante acción de cumplimiento, el derecho de los Empleados Públicos a presentar Pliegos

de Solicitudes y la obligación de las entidades a negociar los mismos.

L. Decreto 2813 de 2005 por el cual se reglamenta el artículo 13 de la Ley 584 de 2000, Decreto 344 de 2021 que modifica el 1072 de 2015.

M. Decreto 1072 de 2015 compilatorio del Decreto 160 de 2014, por el cual se reglamenta la ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

N. Sentencias de la Corte Constitucional C-614 de 2009 y C-171 de 2012.

II. PARTES.

Son partes del presente acuerdo laboral la Secretaría Distrital de Salud, que para los efectos del mismo se llamará la Administración/ Secretaría Distrital de Salud, y en representación de los empleados públicos de la misma las siguientes organizaciones sindicales: La Agremiación Sindical del Sector Salud (ASSESALUD), con acta de constitución 1-018 del 22 de marzo de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo; la Unión Nacional de Servidores Públicos de los Distritos y Municipios de Colombia (UNES COLOMBIA), con personería jurídica 1470 de 2000 expedida por el Ministerio de Trabajo y el Sindicato Nacional de Salud y la Seguridad Social (SINDESS), con personería jurídica 001131 del 15 de marzo de 1993, que para los

efectos del presente acuerdo se llamarán los Sindicatos, Sindicato Nacional de Servidores Públicos de las Empresas Sociales del Estado "SINALTRAESSES", con personería jurídica No. 0005 del 09 de febrero de 2001.

III. CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS ANTERIORES

La Secretaría Distrital de Salud restablecerá y continuará de forma inmediata dando cumplimiento a la mesa bipartita pactada entre la Administración y los sindicatos firmantes de los acuerdos laborales suscritos en el 2019, 2020 y anteriores, quienes revisarán el cumplimiento en la periodicidad, continuidad, progresividad, no regresividad de derechos y vigencia de acuerdos colectivos.

IV. POLÍTICA LABORAL DE LA ENTIDAD

1. La Secretaría Distrital de Salud, una vez reciba respuesta del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), se compromete de manera inmediata a integrar una mesa técnica de trabajo con delegados de cada una de las Organizaciones Sindicales (OS) firmantes y de conformidad al grado de representatividad de las OS en la mesa, y tres delegados de la Administración, con el fin de garantizar la participación de las organizaciones sindicales frente al estudio técnico presentado al DASCD y aportar al mismo las recomendaciones y sugerencias planteadas por las organizaciones sindicales. En el 2022 se continuará con las gestiones respectivas para cumplir la meta de 852 cargos, definida en el proyecto de inversión

7824 “Desarrollo Institucional y Dignificación del Talento Humano en Bogotá” inmerso en el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”, de conformidad con el concepto técnico del estudio emitido por el DASCD y la certificación de viabilidad presupuestal expedida por la Secretaría Distrital de Hacienda. Esta mesa se reunirá mensualmente.

2. La Entidad se compromete a que en un término no mayor a treinta (30) días calendario, siguientes a la firma del presente acuerdo, a conformar una mesa de trabajo bipartita con las organizaciones firmantes del presente acuerdo donde se analizará la escala salarial, con el fin de disminuir la dispersión de grados salariales; así mismo, se presentarán las recomendaciones y sugerencias ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD). Esta mesa se reunirá cada quince (15) días.

3. La Administración con la participación de la ARL, durante el tercer trimestre de la vigencia del 2022, socializará a los trabajadores de la SDS, mediante un conversatorio, los aspectos relacionados con los beneficios y riesgos para la salud de los trabajadores que puedan derivarse del proyecto de Construcción y Dotación del Laboratorio de Biocontención Nivel III.

4. La SDS dará cumplimiento al Decreto 1415 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública y para hacer efectiva la estabilidad laboral, los organismos y entidades que modifiquen sus plantas de personal permanente o temporal respetarán las siguientes reglas:

1. ACREDITACIÓN DE LA CAUSAL DE PROTECCIÓN:

- a) Madres o padres cabeza de familia sin alternativa económica.
- b) Personas con limitación visual o auditiva.
- c) Personas con limitación física o mental.
- d) Personas próximas a pensionarse.

2. APLICACIÓN DE LA PROTECCIÓN ESPECIAL:

5. En cumplimiento al principio de progresividad y no regresividad la Secretaría Distrital de Salud, continuará dando cumplimiento a lo pactado en acuerdos anteriores relacionados con la provisión de los cargos por nombramiento provisional, teniendo en cuenta los criterios orientadores y no absolutos así:

- 1. Discrecionalidad.
- 2. Antigüedad.
- 3. Situación de discapacidad.
- 4. Desempeño.
- 5. Condición de pre-pensionado.
- 6. Provisionales Desvinculados.

6. Como producto de la estabilidad laboral y el trabajo digno y de-

cente, LA ADMINISTRACIÓN, en el marco de la Decreto Ley 1042 del 1978 u otras normatividades vigentes, gestionará la vinculación de supernumerarios para suplir vacancias temporales en los casos de: vacaciones, licencias por enfermedad, licencias de maternidad, licencias no remuneradas, permisos o cualquier otra situación administrativa que implique ausencia parcial o temporal del servidor público titular, con el fin de que no se vea afectada la prestación del servicio.

7. La Secretaría Distrital de Salud garantizará que, cuando se realicen traslados físicos de los trabajadores de la entidad, los nuevos espacios sean adecuados para ejercer las labores propias de los procesos que adelantan en los diferentes equipos de trabajo y cuando se realicen traslados físicos de los trabajadores de la entidad, los nuevos espacios mantengan igual o mejores condiciones para ejercer las labores propias del empleo.

8. La SDS, dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma del presente acuerdo laboral, expedirá el acto administrativo que adopte la Política de Desconexión Laboral, de acuerdo a los criterios establecidos en el artículo 5 de la Ley 2191 de 2022. De este se hará la respectiva socialización a los directivos y trabajadores.

9. La Dirección de Talento Humano revisará y levantará el procedimiento de los trámites internos y externos exigidos a los trabajadores que se reubican o se trasladan en la planta global, conjuntamente con la Dirección de Planeación Institucional y Calidad de la SDS.

10. La SDS continuará con la fase de apropiación del teletrabajo y aumentará la cobertura con base en todas las solicitudes recibidas,

cuando los aspirantes aprueben los requisitos establecidos para tal fin o presenten un plan de mejora sobre los requisitos que no fueron superados, previa aprobación del Equipo Técnico de Apoyo al Teletrabajo.

Así mismo, la SDS conjuntamente con el Equipo Técnico de Apoyo al Teletrabajo, se compromete a revisar y ajustar acorde al Decreto Distrital 806 de 2019, si hay lugar a ello, el procedimiento y los contenidos de las pruebas, en el tercer trimestre de la actual vigencia.

11. La Secretaría Distrital de Salud en un término no mayor a tres (3) meses, contados a partir de la firma del presente acuerdo laboral, se compromete a realizar sensibilización sobre las normas de teletrabajo a nivel de directivos y líderes de procesos, en aras de garantizar su cumplimiento y contribuir al cambio cultural y de procedimientos que requiere la Entidad.

12. La Secretaría Distrital de Salud continuará garantizando la modalidad del trabajo en casa, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 2088 de 2021 y la Resolución interna 1755 del 2021, con el fin de facilitar, favorecer, impulsar, ampliar y masificar en la institución el trabajo en casa. Adicionalmente, realizará la socialización a Directivos y demás trabajadores.

Así mismo, la SDS se compromete a elaborar el lineamiento respectivo en el tercer trimestre de la actual vigencia.

13. La Secretaría Distrital de Salud en un término de tres (3) meses, contados a partir de la firma del presente acuerdo laboral, fomentará y sensibilizará a todos los servidores públicos de la Entidad, que los servidores que se encuentran en la modalidad de teletrabajo y

trabajo en casa tienen el mismo trato en igualdad de condiciones, tales como el acceso a la información, protección a la maternidad, respeto a la intimidad y privacidad.

14. La SDS evaluará en el segundo semestre de 2022 el impacto del Teletrabajo en la Entidad con el propósito de verificar si ha mejorado la calidad de vida de los trabajadores y la productividad en la Entidad. Esta evaluación se realizará a través de un instrumento diseñado por el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y avalado por el Equipo Técnico de Apoyo al Teletrabajo.

V. CARRERA ADMINISTRATIVA.

15. La Entidad, a más tardar en los tres (3) meses siguientes a la generación de la vacante definitiva y/o temporal, adelantará la provisión del empleo en el orden previsto en la Ley 909 de 2004 y demás normas concordantes.

De no haber listas de elegibles las vacantes definitivas se proveerán mediante encargo por derecho preferencial y en caso de no poder proveerse mediante esa figura, se realizarán nombramientos provisionales de conformidad con los criterios orientadores ya acordados con las Organizaciones Sindicales, y cuando a ello haya lugar, adoptará acciones afirmativas frente a los sujetos de especial protección constitucional, para las futuras convocatorias a realizar en la Entidad.

Para efectos de encargo por derecho preferencial, se tendrá en cuenta la evaluación de desempeño laboral definitiva de acuerdo con la Ley y los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

16. La SDS garantizará que los compromisos funcionales estén acordes con lo estipulado en su manual de funciones. La SDS en las asignaciones de supervisión tendrá en cuenta la naturaleza del empleo, las funciones asignadas y el área de desempeño.

17. La Secretaría Distrital de Salud, en un término de tres (3) meses, contados a partir de la firma del presente acuerdo laboral, se compromete a estructurar el plan de inducción y reinducción, así mismo se compromete a disponer de herramientas virtuales y de la red de formador de formadores, para capacitar a los servidores que ingresaron a la entidad. El seguimiento se realizará por las organizaciones sindicales firmantes y la evaluación se llevará a cabo a través de la Dirección de Gestión de Talento Humano.

18. La Entidad realizará dentro de los dos meses siguientes a la suscripción del presente acuerdo laboral, la consulta a la Comisión Nacional del Servicio Civil respecto de la viabilidad de la participación de las organizaciones sindicales en la construcción de los ejes temáticos, previo a un concurso de méritos. La respuesta será socializada a las Organizaciones Sindicales.

19. La Dirección de Gestión del Talento Humano de la SDS solicitará lineamiento a la CNSC sobre cómo proceder en el uso de lista de elegibles en los concursos de ascenso. Y socializará la solicitud y la respuesta a las OS y a los trabajadores por los diferentes medios de comunicación de la Entidad.

20. La SDS cumplirá las normas legales y constitucionales para los ascensos, en especial lo consagrado en la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios y garantizará los mismos derechos a los funcio-

narios que accedieron por concurso de ascenso y se encontraban en encargo por derecho preferencial en ese mismo empleo.

VI. INFRAESTRUCTURA.

21. La SDS, seguirá realizando el mantenimiento de los puestos de trabajo existentes, teniendo en cuenta las normas de ergonomía y seguridad y salud en el trabajo. De igual manera, incluirá dentro del ejercicio de planeación presupuestal 2023, la relación de necesidades y recursos presupuestales para adelantar la modernización y dotación de las áreas de trabajo, en consonancia con la estructura organizacional de la entidad.

22. La SDS, en el presente año, continuará adelantando el proceso de contratación de un intermediario comercial, con el fin de llevar a cabo la venta a través de subastas públicas de los bienes muebles que han sido dados de baja, para ir desocupando espacios de parqueo en el sótano la entidad y de esta manera dejarlos disponibles para el parqueo de vehículos de trabajadores de la entidad.

23. La SDS, en la presente vigencia, seguirá gestionando con las entidades competentes la asignación de los terrenos aledaños para la ampliación de la SDS.

24. La SDS permitirá la utilización de sus instalaciones, los auditorios y las salas de conferencias que requieran las OS firmantes del presente acuerdo laboral, para que adelanten las reuniones en los sitios de trabajo de quienes se benefician del Acuerdo Colectivo Laboral, siempre que sean solicitadas con la misma antelación prevista para los permisos sindicales. Así mismo, para divulgar sus informaciones, podrán utilizar de común acuerdo con los jefes de las de-

pendencias responsables las carteleras oficiales y se les autorizará instalar y utilizar otras estrategias comunicativas adicionales en los lugares, tiempos y espacios que estos consideren convenientes.

25. La SDS, para la reubicación de las oficinas de la Dirección de Epidemiología, Análisis y Gestión de Políticas de Salud Colectiva, solicitará a la ARL el concepto técnico respecto de la viabilidad y condiciones de adecuación, conjuntamente con las Direcciones de Gestión del Talento Humano, Administrativa y TIC, dentro del cual se tendrán en cuenta factores relevantes como son: impacto ambiental, posibles riesgos laborales, implementación de tecnología, condiciones laborales y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

VII. CAPACITACIONES

26. La Dirección de Gestión del Talento Humano incluirá al delegado de SINALTRAESSES en la mesa técnica de Bienestar.

27. La SDS continuará garantizando la participación de los funcionarios en calidad de provisionales en el PIC y para el 2023 se incluirán en el diagnóstico anual de necesidades:

- Formación en prevención de riesgos laborales.
- Formación en temas que tengan influencia directa en el sistema de promoción interna que tiene diseñado la Secretaría Distrital de Salud para suplir la Planta Global.
- Formación en economía doméstica y del hogar.
- Responsabilidad social.

- Relaciones Humanas
- Inteligencia emocional
- Promoción y prevención para la construcción autónoma de una mejor calidad de vida que incluya aspectos educativo, recreativo, deportivo, cultural y de integración de los funcionarios y sus respectivos grupos familiares.
- Contratación estatal
- Taller de régimen disciplinario
- Proyectos de Desarrollo
- Código Nacional de Policía
- Políticas públicas
- Participación ciudadana y control social a la gestión pública
- Planeación y proyecto del Territorio
- Estatuto anticorrupción

28. La DGTH, a través de la mesa técnica de bienestar, evaluará la destinación de los recursos para educación formal y propondrá que en el presupuesto del 2023 se incremente el rubro para tal fin.

29. La SDS continuará con el Convenio 005 del 2021 suscrito con el SENA a través del cual se ofertan cursos de idiomas, extensivos a familiares. Este convenio estará vigente hasta el año 2024. Así mismo, la SDS se compromete a realizar gestiones con otras Entidades Educativas para ampliar la oferta, y a que los mismos sean asequibles a los trabajadores en términos de intensidad horaria y permisos para realizarlos.

30. La SDS garantizará que cuando el funcionario realice capacitaciones fuera de la jornada laboral, estas hagan parte de la compensación para el descanso en los días de semana santa, y/o semana de fin de año, de acuerdo con los periodos establecidos en los respectivos actos administrativos.

31. La Dirección de Gestión del Talento Humano incluirá dentro del plan institucional de capacitación en la vigencia 2023, temas relacionados con habilidades blandas en igualdad de género, prevención de violencia de género, acoso laboral, acoso laboral sexual y nuevas masculinidades, entre otras, dirigidos a trabajadores de la Entidad.

32. En el marco del principio de progresividad, la Dirección de Gestión del Talento Humano en cumplimiento del punto 97 del Acuerdo Laboral Nacional del 2017, en concordancia con el artículo 54 de la Constitución Política de 1991, previo estudio de cada solicitud, otorgará permiso académico compensado a los empleados públicos que adelanten estudios de pregrado para niveles asistenciales y técnicos.

33. La Secretaría continuará garantizando los espacios físicos, con equipos tecnológicos, para la realización de capacitaciones a los funcionarios.

34. La SDS garantizará que las capacitaciones, ya sean presenciales o virtuales, se realicen dentro de la jornada laboral cumpliendo con las condiciones tecnológicas, infraestructura y recurso humano idóneos y las que no sea posible realizar durante la jornada laboral serán concertadas con el empleado público, garantizando una ca-

pacitación en términos de calidad y eficiencia.

35. La SDS, a través de la DGTH, realizará capacitación a los equipos de trabajo que lo requieran, según los resultados del instrumento utilizado para la medición de clima laboral, en instalaciones fuera de la Entidad para fortalecer competencias comportamentales.

36. La SDS, a través de la DGTH, garantizará el acceso a capacitaciones brindadas por otras entidades que sean relacionadas con las funciones del cargo.

37. La SDS, a través de la DGTH en la vigencia 2023, tendrá en cuenta el instrumento establecido por la ESAP y el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñado para la formulación e implementación del PIC, con base en proyectos de aprendizaje por competencias (art. 2.2.9.6 del Decreto 1083 de 2015).

38. La SDS realizará los trámites ante la Secretaría Distrital de Hacienda con el fin de incrementar el rubro de bienestar de la vigencia 2023, que facilite el acceso a los servidores públicos de carrera administrativa para comisiones de estudios remuneradas.

39. La SDS actualizará los contenidos de los programas de inducción a los nuevos empleados y reinducción a los empleados de la Entidad en nuevas temáticas no contempladas en los mismos; igualmente, adelantará las acciones de mejora frente al procedimiento de entrenamiento en el puesto de trabajo y se coordinará con el CDEIS para que a través de la plataforma "EDUCAR SALUD" se revisen las herramientas y la metodología del aprendizaje a través de estos mecanismos.

40. La SDS se compromete a apropiarse recursos presupuestales para la vigencia 2023 que permitan ampliar la dotación de mesas y sillas para ser destinadas a las terrazas y demás áreas de almuerzo de los trabajadores con su respectivo mantenimiento.
41. La SDS, en el segundo semestre del 2022, realizará los trámites ante las respectivas EPS para gestionar descuentos en los planes voluntarios de salud para los empleados públicos de la Entidad.
42. La SDS, en el segundo semestre del 2022, adelantará acciones con el SENA, Secretaría de Desarrollo Económico y demás Entidades, para capacitación y asesoría sobre generación de empresa y proyecto de vida a los trabajadores de la Entidad que lo requieran.
43. La SDS, en el segundo semestre del 2022, adelantará acciones de manera articulada entre el comité de convivencia laboral, la DGTH y la oficina de comunicaciones en salud, con el fin de garantizar los recursos para la prevención de situaciones de posible acoso laboral en sus diferentes modalidades y conductas asociadas.
44. La SDS, en un término de dos (2) meses, contados a partir de la firma del presente acuerdo laboral, tramitará con la empresa que actualmente presta el servicio u otras empresas que estén interesadas para que se comprometan a ampliar o instalar dispensadores de alimentos, a costos de mercado, en cada uno de los Edificios.
45. La SDS, en el segundo semestre del 2022, a través de la Dirección de Gestión de Talento Humano incluirá acciones de mejora del clima laboral en entornos laborales seguros para las mujeres y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, libres de violencias y prejuicios, así como actividades sicosociales

de desconexión y respiro para mujeres cuidadoras y madres cabeza de familia.

46. La Secretaría Distrital de Salud se compromete en la presente vigencia a presentar a la Secretaría Distrital de Hacienda, en el anteproyecto de presupuesto un incremento del 15% del presupuesto actual asignado, para el rubro de Bienestar e Incentivos, con el fin de otorgar incentivos a los funcionarios que obtengan evaluación en nivel sobresaliente y no sean elegidos como mejor funcionario en cada nivel para el año 2023.

47. La Secretaría Distrital de Salud, a partir del segundo semestre del 2022, convocará a través del DUES a los empleados públicos para las capacitaciones que se programen de primer respondiente. Los permisos serán garantizados por parte de la DGTH con el visto bueno del jefe inmediato.

VIII. BIENESTAR

48. La DGTH continuará adelantando alianzas estratégicas con gimnasios para favorecer el bienestar de los funcionarios.

49. La SDS, a través de las Direcciones de Gestión de Talento Humano y Administrativa, garantizará la participación activa para escuchar las observaciones o sugerencias de las organizaciones Sindicales firmantes en lo concerniente a la modificación o creación de puestos de trabajo para que se cumplan las condiciones adecuadas de iluminación, ventilación y ergonomía.

50. La SDS, a través de la Dirección de Gestión del Talento Humano, realizará una consulta al DASC para analizar la viabilidad de incluir

dentro del plan de bienestar e incentivos a los hijos de los trabajadores hasta los 25 años de edad.

51. La SDS se compromete a realizar la adecuación de un espacio adicional al de la cafetería del segundo piso, para el consumo de alimentos del personal de la SDS.

Punto 77 Matriz 2022, las Organizaciones Sindicales exigen el cumplimiento del punto pactado en los acuerdos anteriores. Punto 23 del Acuerdo 2020.

52. En aras del principio de progresividad, a partir de la firma del presente acuerdo la SDS realizará la actividad de viernes feliz cada dos meses dentro de la jornada laboral.

53. La DGTH realizará, en el segundo semestre de 2022, dos caminatas, con el fin de fortalecer lazos familiares y a partir del 2023 continuará con dicha actividad trimestralmente.

54. A partir de la firma del presente acuerdo, la Dirección de Gestión de Talento Humano realizará la consulta a la Alcaldía Mayor de Bogotá sobre la viabilidad de ampliar el alcance de la Ley 1811 de 2016, para aquellos empleados públicos que utilicen medios alternos de movilidad como la mono- patineta con el fin de mitigar el impacto ambiental y mejorar la movilidad urbana.

55. La Secretaría Distrital de Salud continuará fortaleciendo alianzas estratégicas con entidades funerarias, tales como Coorserpark - Capillas de la Fe. Así mismo, se seguirán gestionando nuevas alianzas.

56. La Secretaría Distrital de Salud, a la firma del presente acuerdo, efectuará reconocimiento público a aquellos servidores que par-

tipen en eventos deportivos que ocupen los primeros puestos y culturales en representación de la entidad.

La SDS, para la vigencia 2023, analizará la viabilidad presupuestal de adquirir los Chalecos reflectivos y termo para aquellos funcionarios que utilicen medios alternos de movilidad.

57. La SDS realizará la revisión de las necesidades existentes en cuanto a muebles y enseres y espacios locativos; respecto a equipos, software, licencias, se adelantará la revisión con el acompañamiento de la Dirección de TIC y Dirección Administrativa, con el fin de definir y priorizar actividades a desarrollar en el corto, mediano y largo plazo, asignando el presupuesto respectivo.

58. La SDS, en un término de tres (3) meses, adelantará gestiones ante el IPES la posibilidad de instalar en la Entidad un puesto para la venta de frutas.

59. La SDS continuará garantizando el servicio de transporte de los funcionarios cuando tengan que cumplir con sus funciones de manera extramural, atendiendo el procedimiento establecido por la Entidad para los servicios de transporte.

60. Teniendo en cuenta el concepto de humanización en el Plan de Desarrollo Distrital, la SDS en la presente vigencia se compromete a promover en los trabajadores conceptos fundamentales asociados a la dignidad humana, a través de estrategias humanizantes en la prestación de servicios, que contemplen la normatividad, ética, autonomía, enfoque diferencial, género y derechos.

El programa de humanización debe contemplar las siguientes características:

- a. Actitud de respeto profundo por el otro
- b. Aceptación de que el otro es un ser único y autónomo
- c. Empatía (entender el contexto del otro, sus motivaciones y sentimientos)
- b. Atención a lo que el otro necesita
- c. Honestidad frente a los propios límites

61. A partir de la firma del presente acuerdo laboral, la administración socializará, con las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo, el plan que se llevara ante la ARL de promoción y prevención en materia de Salud laboral, con el fin de escuchar las observaciones y retroalimentar dicho plan.

62. La SDS, a partir de la firma del presente acuerdo, gestionará con instituciones y/o empresas del sector privado la posibilidad de entrega de un kit estudiantil a los hijos de los funcionarios que se encuentren estudiando en edades entre los 5 a los 12 años cumplidos, por lo menos una vez al año.

IX. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

63. La Secretaría Distrital de Salud, a partir de la firma del presente acuerdo, se compromete a continuar garantizando la adecuación y dotación de la sala amiga de la familia lactante para las mujeres trabajadoras, cumpliendo los estándares establecidos legalmente.

64. La Secretaría Distrital de Salud, en un término de tres meses a partir de la firma del presente acuerdo, realizará una medición del riesgo psicosocial con el fin de estudiar los efectos negativos asociados al trabajo como lo son: stress, monotonía, fatiga, mobbing y otros que puedan afectar la salud mental de los trabajadores.

65. La Secretaría Distrital de Salud, en un término de dos (2) meses, contados a partir de la firma del presente acuerdo laboral, se compromete a realizar con todos los servidores públicos dos (2) espacios anuales de dialogo y escucha, con el fin de tratar temas relacionados con el clima laboral de la Entidad para generar planes de mejoramiento cuando se requieran.

66. La Secretaría Distrital de Salud, en el marco del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención del Riesgo Psicosocial del SG-SST, continuará implementando acciones de prevención y mitigación de las secuelas que ha venido dejando la pandemia para la Salud Mental de los servidores de la SDS. Estas acciones incluirán diagnóstico de necesidades emocionales, promoción de la salud mental, estrategias para que los funcionarios puedan reconocer los signos de enfermedad mental, acciones para promocionar la responsabilidad con la salud mental, fortalecimiento en el nivel directivo y líderes o coordinadores de procesos en habilidades de liderazgo y relacionamiento.

67. La Secretaría Distrital de Salud, en el marco del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Riesgo Psicosocial del SG-SST, en un término de tres (3) meses contados a partir de la firma del presente acuerdo laboral, generará un programa para la implementación de acciones de prevención, mitigación de riesgos y aten-

ción psicosocial a víctimas de acoso laboral, acoso sexual laboral o de otras violencias basadas en género en el contexto del ámbito laboral, en armonización con convenios y recomendaciones de la OIT (Convenio 190 de 2019, Recomendación Número 206) y otros instrumentos jurídicos del sistema internacional de protección de los derechos humanos que instan a los derechos de las mujeres y equidad de género en el mundo laboral. Dicho programa debe incorporar los enfoques de derechos, género y diferencial.

68. La Secretaría Distrital de Salud deberá garantizar el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad previstos en la Resolución 385 de 2020 y del Ministerio de Salud para todos los trabajadores de la Entidad.

69. La Secretaría Distrital de Salud, brindará un espacio a los trabajadores de 15 minutos de descanso dentro de la jornada laboral, para dar continuidad al programa de pausas activas en los puestos de trabajo.

70. La SDS continuará garantizando los recursos necesarios para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dando cumplimiento a los estándares mínimos de la Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, y la socializará a las OS firmantes del presente acuerdo para las sugerencias y recomendaciones.

X. PRE-PENSIONADOS

71. La SDS gestionará con la Cooperativa la posibilidad de suscribir un convenio para beneficiar a la población trabajadora de la Entidad en cuanto a costos de los productos que ofertan en la cafetería.

72. La SDS, a través de la Dirección de Gestión de Talento Humano, hará un reconocimiento de carácter no pecuniario al empleado público que se retire por cumplir requisitos de pensión.

XI. GARANTÍAS SINDICALES

73. La Secretaría Distrital de Salud dará cumplimiento a lo establecido en el Decreto 288 de 2021 que adiciona el Decreto 1083 de 2015 en los términos de evaluación del desempeño a los dirigentes sindicales, reconociendo su labor en los objetivos concertados.

74. Las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo Laboral quedan incorporadas como régimen aplicable a los Empleados Públicos de la Entidad.

75. A partir de la presente vigencia, la Secretaría Distrital de Salud garantizará a las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo un espacio de media jornada en el auditorio principal de la entidad para que realicen actividades de desarrollo del derecho de asociación sindical. Dichas actividades serán previamente coordinadas con la Dirección de Gestión de Talento Humano.

76. En desarrollo del principio de progresividad la SDS garantizará la inclusión de las OS firmantes del presente acuerdo en los actos administrativos que sean expedidos a partir de la firma del presente acuerdo.

77. La SDS respetará la garantía del fuero sindical, conforme al artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, o la norma que la sustituya; según lo pactado en el numeral 106 del Acuerdo 2020.

XII. CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS

78. La Secretaría Distrital de Salud conformará una mesa de seguimiento dentro de los quince (15) siguientes a la firma del presente acuerdo, con la participación de tres representantes de ASSESALUD y uno de cada una de las demás organizaciones firmantes y tres representantes de la Administración, la cual se reunirá cada 45 días calendario para verificar el cumplimiento del mismo.

XIII. VIGENCIA

79. La Secretaría Distrital de Salud, en desarrollo del principio de la buena Fe consagrado en el artículo 83 de la Constitución Política de Colombia y demás normas aplicables, dentro de un término no mayor a veinte (20) días hábiles a la firma del Acta Final, expedirá los actos administrativos que sean necesarios para darle cumplimiento.

El presente acuerdo laboral tendrá vigencia a partir de la fecha de suscripción y hasta el 31 de diciembre de 2023. Las condiciones pactadas seguirán vigentes y solo podrán ser modificadas por nuevo acuerdo entre las partes firmantes.

XIV. DIVULGACIÓN

80. La Secretaría Distrital de Salud, en el segundo semestre de 2022, editará 1000 ejemplares del presente acuerdo laboral, para ser distribuidos a los Empleados Públicos de la Entidad, a la vez lo divulgará en los medios de comunicación tales como intranet, Página web, correo institucional, entre otros.

Así mismo, la Secretaría Distrital de Salud garantizará el sitio y/o la plataforma con los empleados públicos de la Entidad, para que las Organizaciones Sindicales den a conocer el acuerdo laboral suscrito.

XV. CUMPLIMIENTO DE LO PACTADO

81. El presente Acuerdo Laboral se suscribe en tres (3) ejemplares, uno (1) para cada parte y otro más para depositarlo ante el Ministerio del Trabajo.

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

Para constancia se firma el 17 de junio de 2022 en cinco (6) ejemplares, uno (1) para cada parte y otro más, para depositarlo ante el Ministerio del Trabajo.

Partes intervinientes:

Por parte de las Organizaciones Sindicales,

Por ASSESALUD,

Negociadores Principales,

CLAUDIA PATRICIA GUERRERO RAMÍREZ

CHARLOTTE CALLEJAS

CARLOS ARIEL LIZARAZO RODRÍGUEZ

JOSE DANIEL BERNAL ORTIZ

LIBARDO ALBERTO RENTERÍA LEDEZMA

JUAN ALVARADO SOLANO

MARIA NUBIA HERNÁNDEZ VÁSQUEZ

Asesores:

EDUARDO OLAYA OYOLA

RUBEN DARIO HOYOS DUQUE

Por UNES COLOMBIA,

JEIMMY ALEJANDRA CONTO MUÑOZ

JAIRO HERNÁN TERNERA PULIDO

Negociador Principal

Asesor

Por SINDESS BOGOTA,

ANA ISABEL OLIVERO PAVAJEAU

YUDY JOHANA MORA QUIÑONES

Negociador Principal

Asesor

Por SINALTRAESSES,

LUIS FERNANDO BELTRÁN ORDOÑEZ

SANDRA PATRICIA OME LÓPEZ

Negociador Principal

Asesor

Por la SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD,

Negociadores Principales,

JULIÁN ALFONSO ORJUELA BENAVIDES

Subsecretario de Gestión Territorial, Participación y Servicios a la Ciudadanía

JOSE ELÍAS GUEVARA FRAGOZO

Director de Gestión de Talento Humano

EDGAR BERNAL HERNÁNDEZ

Director Administrativo

Asesores:

DIANA MARCELA BERNAL PÉREZ

Profesional Especializada DGTH

JAIME BOBADILLA ROMERO

Asesor Externo

JUAN CARLOS ORDÓÑEZ GARZÓN

Profesional Especializado Secretario Técnico

ALEJANDRO GÓMEZ LÓPEZ

Secretario Distrital de Salud



AGREMIACIÓN SINDICAL del SECTOR SALUD
SECRETARÍA DISTRITAL de SALUD
"ASSESALUD"
Carrera 32 No. 12 - 31
Sede Nivel Central SDS
assesalud2012@gmail.com



Acta de acuerdo final

de negociación del pliego de solicitudes entre
la Secretaría Distrital de Salud
y las organizaciones sindicales Assesalud,
SINDESS Bogotá, UNES Colombia y SINALTRAESSES

2022

