



**FEDERACION NACIONAL
DE TRABAJADORES DE COLOMBIA**

FEDERACION ASONAL COLOMBIA

Bogotá, 27 de febrero 2019

Señor

ENRIQUE PEÑALOSA LONDOÑO
ALCALDE DE BOGOTA, D.C.

Doctora

NIDIA ROCIO VARGAS

Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Doctora

Beatriz Elena Arbeláez Martínez

Secretaria de Hacienda Distrital.

Presentación de pliego de solicitudes se realizará bajo los parámetros establecidos en el Decreto 160 del 05 de febrero de 2014 y demás disposiciones concordantes en la materia.

*Con fundamento en el artículo 55 Constitucional, el convenio 151, la **FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA "FEDEASONAL"**. Presenta el pliego de solicitudes para su negociación colectiva.*

QUIENES SOMOS

FEDEASONAL nace el 26 de febrero de 2018, es una organización Sindical colectiva de los trabajadores de la Secretaría de Educación y fundamenta su misión en el fortalecimiento del asociado desde su núcleo familiar hacia su entorno social, asumiendo la representación del trabajador dentro de una relación respetuosa y armónica con el empleador, en pro de la defensa de sus derechos, mejores condiciones económicas, laborales y sociales, con respeto a los derechos humanos, acorde con las leyes de Colombia y los acuerdos internacionales de la OIT.

FEDEASONAL se perfila para el año 2025 como una organización sindical, sólida, de continuo crecimiento, independiente, pluralista, con credibilidad por sus



**FEDERACION NACIONAL
DE TRABAJADORES DE COLOMBIA**

principios éticos y sociales, de gran impacto social y participativa en los procesos productivos del país.

PLIEGO DE SOLICITUDES 2019

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES. La **FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA "FEDEASONAL"**. Presenta ante al Señor Alcalde de Bogotá, Distrito Capital **ENRIQUE PEÑALOSA LONDOÑO** el presente **PLIEGO DE SOLICITUDES**, con el objeto de mejorar las condiciones de empleo y calidad de vida laboral de todos los funcionarios que laboran en el estado con fundamento en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en sus Artículos 1 y 2 y la Constitución Política Colombiana, en sus Artículos 9, 38, 39, 53 y 56 y los Convenios internacionales de la OIT 87/48, 98/45, 151/78 y 154/81 ratificados por Colombia con rango constitucional que dieron origen a las leyes: Ley 4a de 1992, 411 de 1997 de Negociación Colectiva en el Sector Público, Ley 524/99, Ley 584 de 2000, Decreto 2813/2000 y la Sentencia 902 de 1998, Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, C.P. **ALBERTO MANTILLA ARANGO**), y de acuerdo al Decreto 160 del 05 de febrero de 2014, y demás normas concordantes que regulen la materia.

CAPITULO I

En atención a las condiciones de empleo y la regulación de las relaciones de esta naturaleza, susceptibles de negociación y concertación de conformidad con lo señalado en el decreto 160 de 2014, LA FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA "FEDEASONAL". Presenta a la Alcaldía Mayor de Bogotá el siguiente Pliego de solicitudes 2019:

1 - GARANTIAS SINDICALES:

*Las Garantías Sindicales deben ser de forma **REAL Y MATERIAL**, sin discriminación y represalias en todos los niveles (Nivel central, Nivel local y Nivel institucional) y que cobije a los trabajadores especialmente a sus representantes, Comités ejecutivos, Juntas Directivas, y negociadores del pliego.*

- a) GARANTÍAS DE NEGOCIACIÓN:** *La Alcaldía Mayor de Bogotá, concede permisos remunerados y viáticos diarios a los miembros de la comisión negociadora sindical tanto*



**FEDERACION NACIONAL
DE TRABAJADORES DE COLOMBIA**

principales como suplentes y a los asesores durante el tiempo que dure la negociación del Pliego de Peticiones, notificando oportunamente a las entidades correspondientes.

- b) EXPEDICIÓN DE PERMISOS:** *La Alcaldía Mayor de Bogotá, expedirá los permisos a las organizaciones sindicales y a sus juntas directivas con el fin de ejercer su trabajo sindical sin represión y como garante de los derechos sindicales, con el fin de que cada organización difunda y consulte en sus bases los puntos del pliego y defienda los intereses de sus trabajadores.*

2-POLITICA LABORAL

Aplicar normas en materia de relaciones de trabajo que no sean menos favorables que las observadas por empleadores comparables; _ Respetar la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva y proporcionar las facilidades e informaciones que sean necesarias para la conclusión de convenios colectivos eficaces; _ Dar su apoyo a las organizaciones sindicales nacies como estímulo a la democracia; _ Facilitar las consultas regulares sobre temas de interés mutuo; _ Examinar las reclamaciones de los trabajadores siguiendo un procedimiento adecuado.

- a)** *La Alcaldía mayor de Bogotá entregará en comodato el lote ubicado en la avenida Caracas con primera de Mayo (esquina) a FEDEASONAL, para la construcción de Semilleros Sindicales de cada una de nuestras organizaciones adscritas y el favorecimiento a la población juvenil y la tercera edad con la creación de talleres lúdicos y de producción (cubriendo necesidades de los mismos).*
- b)** *La Alcaldía Mayor dará en comodato las instalaciones de la antigua fábrica de tiza ubicada en la calle 12 No. 69 - 22, para desarrollar el trabajo de las organizaciones filiales de FEDEASONAL.*
- c)** *La Alcaldía Mayor en su política laboral de contratación de orden de prestación de servicios en las distintas entidades del Distrito, especialmente en la Secretaria de Salud; los contratos de prestación de servicio pasen a la modalidad de provisionales o temporales.*
- d)** *Como política de la Alcaldía Mayor, las estructuras de los laboratorios clínicos de los hospitales en sus cuatro redes tengan los suficientes bacteriólogos con sus respectivos auxiliares de laboratorio.*
- e)** *La Alcaldía Mayor acordara con los trabajadores un aumento salarial del 8% más el IPC para el año 2019*
- f)** *Peticionar ante el Consejo de Bogotá un proyecto de Acuerdo que señale la importancia de un adecuado proceso de orientación enfocado a atender y resolver las problemáticas propias de la escuela, con acciones de formación pedagógicas y terapéuticas dirigidas a la prevención, investigación y atención directa desarrollada*



FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA

por docentes profesionales de la orientación escolar, dirigidas a intervenir el contexto educativo de las instituciones, con el fin de tener en cuenta las necesidades educativas especiales de los alumnos y alumnas y prevenir el fracaso escolar, disminuir la incidencia de los problemas de aprendizaje, integrar al aula regular niños y niñas discapacitados y contribuir al pleno desarrollo de la personalidad de los educandos. - Reorganizar los procesos y procedimientos de los contextos escolares creando nodos de orientadores que permitan generar procesos de investigación y fortalecimiento la red de orientadores con presupuesto estatal logrando una mayor cohesión entre la escuela y la comunidad. - Beneficiar con programas de formación en el marco de la Red de Innovación de nuestros afiliados. Reconocimiento de las redes de docentes como lugares válidos de formación es un avance muy importante para reivindicar el saber docente y pedagógico". - Articular los y las orientadoras con los demás equipos de experticia en la escuela, es decir con los profesionales de necesidades educativas especiales, los terapeutas ocupacionales, los terapeutas del lenguaje, etc. Con el fin de trazar rutas unificadas de atención al estudiante. - Revisión del mal utilizado concepto de "globalización" que hace referencia a que puede desempeñarse en primaria o secundaria y no a que se divida la jornada laboral de nuestros orientadores, concepto mal usado para la delimitación del horario, ya que la asignación de docentes y docentes orientadores, se hace para una jornada, sea esta mañana, tarde o nocturna. - Revisión de parámetro por orientador ya que Con la Expedición de la Resolución 2340 del 5 de abril de 1974, el MEN define las funciones y establece, en el artículo 1º: "Para ejercer una mejor prestación del servicio de orientación y asesoría escolar, los establecimientos educativos oficiales contarán con un asesor por cada 250 estudiantes" PARAMETRO VIGENTE.

- g)** *La Alcaldía Mayor se compromete a respetar los acuerdos y convenciones suscritos con los trabajadores de Aguas de Bogotá y a garantizar de alguna manera su estabilidad laboral en los nuevos consorcios y empresas de aseo del Distrito.*

3. CLIMA Y AMBIENTE LABORAL

a) IMPLEMENTACION SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

En el marco de la Salud Ocupacional hoy Seguridad y Salud en el trabajo; promover la reinversión de la ARL real y efectiva en los accidentes o enfermedades laborales que generan ausentismo laboral e incapacidades que impactan directamente al trabajador, la Empresa y se refleja en la disminución de la productividad laboral.

La Ley 1562 de 2012, establece que el programa de Salud Ocupacional, en adelante, se entiende como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el



**FEDERACION NACIONAL
DE TRABAJADORES DE COLOMBIA**

trabajo SG-SST, que consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

- *La alcaldía Mayor de Bogotá rendirá un informe escrito de la gestión desarrollada por cada una de las entidades del Distrito Capital en su avance con relación a la implementación del SG-SST.*
- *Se creará una comisión bipartita entre la Alcaldía Mayor de Bogotá y FEDEASONAL para hacer estricto seguimiento y cumplimiento en las entidades del Distrito, atendiendo las situaciones pertinentes.*

b) PLANTA DE PERSONAL PROVISIONAL, TEMPORAL Y OPS: *La Alcaldía se compromete a mantener la planta del personal provisional, temporal y OPS para suplir las necesidades del servicio en las diferentes entidades de la ciudad y a incrementar los recursos de personal humano necesario para el buen funcionamiento de las mismas.*

La Alcaldía, será garante y respetará los derechos de los trabajadores provisionales especialmente los que se encuentren sindicalizados.

c) BIENESTAR: *La Alcaldía a través de su política de Bienestar extenderá su ayuda a la organización Sindical "Fedeasonal" para impulsar el esparcimiento de los dirigentes sindicales, su núcleo familiar y de sus afiliados, en juegos de integración, campeonatos y representación en los diferentes espacios deportivos y recreativos, de proyectos que radique la organización Sindical.*

d) BIENESTAR DE VIVIENDA: *Los funcionarios de las distintas Entidades del Distrito capital tendrá el derecho a los diferentes programas y/o proyectos de solución de vivienda que desarrolle la Alcaldía junto con las cajas de compensación y el Fondo Nacional del Ahorro.*

La Alcaldía, subsidiara a los directivos sindicales que sean postulados por las Federaciones y Centrales para Foros Internacionales Sindicales o en la conferencia internacional del trabajo, que se realiza todos los años en Ginebra Suiza, como medio de estimular el crecimiento y el fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

- *Aumentar en \$600.000.000.00 (seiscientos millones de pesos) al fondo de Fomento FRADEC para hijos.*

e) REGLAMENTACION DEL FONDO DE FOMENTO DE EDUCACION SUPERIOR EN LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN:



**FEDERACION NACIONAL
DE TRABAJADORES DE COLOMBIA**

- Desde la Alcaldía Mayor, establecer los lineamientos y directrices creando una fórmula que no discrimine el acceso a la participación en el fondo de Fomento de la Educación Superior, donde la evaluación del desempeño no sea un factor relevante para la selección de los aspirantes a dicho beneficio, se amplíe la cobertura de beneficio a todos los servidores públicos que requieran del apoyo económico y se tome como modelo el fondo FRADEC que maneja el Distrito.
- Que el auxilio beneficie más a los trabajadores aspirantes a Pregrado con un mayor rubro al establecido.
- Tener en cuenta las universidades acreditadas por el Ministerio de Educación para que hagan parte del proceso de selección, priorizando las universidades públicas.

f) SALUD: La Alcaldía Mayor de acuerdo con la Resolución 1918 de 2009, creará el departamento/Área u Oficina en cada entidad de salud ocupacional con un equipo interdisciplinario con personal especializado en psicología, psiquiatría, medicina laboral, médicos especializados en enfermedades comunes y un funcionario especializado en cada localidad que atienda y resuelva las solicitudes de los trabajadores.

g) RECONOCIMIENTO Y PAGO DE ZONA DE DIFÍCIL ACCESO

La Alcaldía Mayor se compromete a realizar el estudio de cada una de las Entidades ubicadas en zonas de difícil acceso, reconociendo el pago de una bonificación para los servidores públicos que laboran en la parte administrativa.

h) BONO DE TRASPORTE

La Alcaldía Mayor se comprometa brindar a todos los funcionarios de las entidades del Distrito, una tarjeta recargable mensual con un valor de cuatro (4) pasajes diarios con el fin de contribuir a la movilidad de la ciudad. Esto con el fin de garantizar el derecho a la igualdad que gozan algunas entidades actualmente que tienen transporte.

La Alcaldía Mayor creara una póliza de seguro contra todo riesgo para los funcionarios de las distintas entidades que utilizan el servicio de la bicicleta.

i) PROTECCION AL PENSIONADO

La Alcaldía Mayor se comprometa brindar protección y derecho a disfrutar de las cajas de compensación, el derecho a recreación, deporte, turismo, capacitación, ahorro y préstamo para pensionados de las entidades del distrito.



**FEDERACION NACIONAL
DE TRABAJADORES DE COLOMBIA**

APLICAR LEY DE RETEN SOCIAL A FUNCIONARIOS PROVISIONALES *Teniendo en cuenta que en la entidad existen funcionarios de planta Provisional al servicio de las entidades del distrito, se propone a la administración que tenga en cuenta la Ley 790 de 2002 de reten social para los funcionarios que se encuentren a 3 años de pensionarse, enfermedades labores y comunes.*

J) ENCARGOS

La Alcaldía Mayor en cumplimiento al artículo 25 de la Ley 909 de 2004 los funcionarios administrativos que accedan a un encargo se realicen cuando el titular se encuentre temporalmente retirado de su cargo o definitivo y no ser utilizado para desplazar a un funcionario de planta o quedarse en su sitio de trabajo devengando el salario de encargo.

K) EVALUACION DEL DESEMPEÑO: *Que los funcionarios administrativos que se encuentran protegidos con fuero sindical no sean evaluados y que anualmente se incluya en el aplicativo la última evaluación, esto con el fin de obtener los beneficios en igualdad de condiciones a los demás funcionarios.*

I) NIVELACION SALARIAL: *La Alcaldía Mayor se compromete a buscar la fórmula adecuada para acabar con la desigualdad en materia salarial existente entre la planta de RP y SGP. Pago oportuno de factores, teniendo en cuenta la función que desempeñan.*

m) CAPACITACION: *La Alcaldía Mayor se comprometerá a realizar capacitaciones a todos los funcionarios de la entidad de acuerdo con las funciones que ejercen y se expida la correspondiente certificación por la entidad capacitadora.*

Este pliego de peticiones fue discutido y aprobado en la asamblea del sábado 21 de febrero de 2019 y difundido por medios electrónicos.

Cordialmente,

OMAR ARNULFO CARRION ACOSTA
Presidente

JOSE GERMAN SUAREZ PARRA
Secretario General