



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

PROTOCOLO PARA LA  
**NEGOCIACIÓN COLECTIVA**  
EMPLEADOS PÚBLICOS DEL DISTRITO CAPITAL

  
**BOGOTÁ**  
Secretaría General

**SECRETARÍA GENERAL DE LA  
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.**

**CLAUDIA LÓPEZ HERNÁNDEZ**  
Alcaldesa Mayor de Bogotá D. C.

**MARGARITA BARRAQUER SOURDIS**  
Secretaria General  
Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

**NIDIA ROCÍO VARGAS**  
Director Departamento Administrativo del  
Servicio Civil Distrital

**GLORIA PATRICIA RINCÓN MAZO**  
Subsecretaria Técnica Secretaría General

**OSCAR GUILLERMO NIÑO DEL RÍO**  
Director Distrital de Desarrollo Institucional  
Secretaría General

**JIMMY ALEXIS RODRÍGUEZ ROJAS**  
Asesor de Despacho Dirección Distrital de  
Presupuesto  
Secretaría Distrital de Hacienda

**Agradecimientos**

**JOSÉ FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE**  
Asesor Dirección Jurídica  
Departamento Administrativo de la Función  
Pública - DAFP

**Bogotá D.C.**

# TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Alcance
3. Definiciones
4. Marco Normativo
  - 4.1 Marco Normativo Internacional Relativo al Tema Sindical
  - 4.2 Marco Normativo Nacional Relativo al Tema Sindical
  - 4.3 Normas Relacionadas con las Materias de Negociación
5. ¿Acuerdo Laboral o Convención Colectiva?
6. Ámbito de Negociación y Conformación del Equipo Negociador
7. Materias de Negociación
8. Materias Excluidas del Proceso de Negociación
9. Derechos y Garantías Sindicales durante la Negociación
10. Procedimiento para la Negociación
  - 10.1 Presentación del Pliego
  - 10.2 Designación de Negociadores de la Administración
  - 10.3 Instalación de la Mesa de Negociación
  - 10.4 Negociación
  - 10.5 Mediador
  - 10.6 Firma Acuerdo Laboral
  - 10.7 Depósito del Acuerdo Laboral
  - 10.8 Publicación del Acuerdo Laboral
11. Seguimiento Acuerdos Laborales y Reporte
12. Sugerencias
13. Anexos
  - 13.1 Anexo 1: Acta de Instalación
  - 13.2 Anexo 2: Acta de Prórroga
  - 13.3 Anexo 3: Matriz de Seguimiento Negociación Sindical
  - 13.4 Anexo 4: Acta Final de Acuerdos y No Acuerdos
  - 13.5 Anexo 5: Acuerdo Laboral
  - 13.6 Anexo 6: Reporte Cumplimiento Acuerdos Laborales
14. Índice de Tablas
15. Índice de Gráficos

# 1. INTRODUCCIÓN

El presente documento busca precisar las reglas y aspectos relevantes que regulan el procedimiento de negociación colectiva entre las entidades y organismos del Distrito Capital, y las organizaciones sindicales de empleados públicos.

Al respecto, la negociación colectiva es la actividad a través de la cual la Administración Distrital y las organizaciones sindicales de empleados públicos analizan y definen la viabilidad o no de pactar las solicitudes planteadas para mejorar las condiciones de empleo de un grupo de personas, en el marco de la ley.

Dada la relevancia de este tema, se integró en la Política Pública Distrital Gestión Integral del Talento Humano, a través de la “Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital”, para fortalecer las competencias de quienes intervienen en el proceso, de quienes conforman las mesas de trabajo para garantizar su cumplimiento, y de quienes se interesen en el mismo.

## 2. ALCANCE

En este documento se incluyen aspectos tales como; definiciones, marco normativo, en qué entidades del Distrito Capital se celebran acuerdos laborales o convenciones colectivas, los ámbitos de negociación y la conformación del equipo negociador, las materias de negociación y las excluidas, los derechos y garantías sindicales, el procedimiento, el seguimiento a los acuerdos laborales, sugerencias y finalmente, formatos modelo, con lo cual se busca facilitar el desarrollo de las actividades para garantizar procesos exitosos en beneficio de los empleados del Distrito Capital.

## 3. DEFINICIONES

**Autoridades públicas competentes:** son las investidas, por la Constitución Política y la ley, de atribuciones en materia de fijación de condiciones de empleo.

**Acuerdo laboral:** documento que refleja los pactos entre las entidades y organismos distritales, y las organizaciones sindicales, en el marco de las normas que regulan la materia.

**Campo de aplicación:** delimita los beneficiarios de los acuerdos realizados. Por ejemplo: entidades, organismos.

**Condiciones de empleo:** son los aspectos propios de la relación laboral de los empleados públicos.

**Confederación:** asociación de federaciones. Para la constitución requieren por lo menos 10 federaciones. También se denominan organización de trabajadores de tercer grado.

**Empleado público:** persona con vínculo laboral legal y reglamentario con el estado.

**Federación:** asociación de sindicatos. Para la constitución de federaciones locales requieren como mínimo 10 sindicatos, y las federaciones nacionales 20 sindicatos.

**Fuero sindical:** garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo. (Artículo 405 del Código Sustantivo de Trabajo)

**Negociación colectiva de empleados públicos:** proceso que se desarrolla entre la Administración Distrital y los representantes de las organizaciones sindicales para debatir temas en beneficio de los empleados públicos, llegando o no a acuerdos.

**Organizaciones sindicales de empleados públicos:** son las que representan los empleados públicos.

**Partes en la negociación: pueden ser partes en la negociación:** 1. Una o varias entidades y autoridades públicas competentes, según la distribución constitucional y legal y, 2. Una o varias organizaciones sindicales de empleados públicos.

**Pliego de solicitudes:** documento que reúne las solicitudes de las organizaciones sindicales y sindicatos filiales, aprobado en asamblea y que debe ser presentado dentro de los dos (2) meses siguientes.

**Sindicato:** organización integrada por trabajadores que defienden sus intereses y condiciones laborales.

**Trabajador oficial:** persona que se vincula mediante un contrato de trabajo en el que se establecen las condiciones aplicables. El régimen laboral se ciñe a lo establecido en el contrato individual de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo.

---

<sup>1</sup> Parágrafo artículo 28. Decreto Nacional 1469 de 1978. Las federaciones y confederaciones legalmente constituidas con anterioridad a la vigencia de este Decreto continuarán subsistiendo, aunque no cuenten con el mínimo aquí prescrito.

<sup>2</sup> Artículo 2.2.2.4.5 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015.

## 4. MARCO NORMATIVO

### 4.1 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL RELATIVO AL TEMA SINDICAL

- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 151 de 1978: convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 154 de 1981: convenio sobre el fomento de la negociación colectiva

### 4.2 MARCO NORMATIVO NACIONAL RELATIVO AL TEMA SINDICAL

- Ley 83 del 23 de junio de 1931: reconoce a los trabajadores el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones, etc., y reglamenta algunos aspectos.
- Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950: Código Sustantivo de Trabajo. Regula las relaciones de los empleadores con sus trabajadores. Segunda parte – Derecho colectivo del trabajo.
- Decreto Nacional 1469 del 19 de julio de 1978: reglamenta algunas disposiciones laborales. Ingreso y retiro de socios de los sindicatos, personería jurídica, juntas directivas, congresos federales y confederales, entre otros.
- Constitución Política de Colombia de 1991: máxima ley que rige en Colombia. Respecto al tema sindical, consideramos los siguientes artículos:

“Artículo 1. 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.

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.

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

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.

Artículo 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

Artículo 39: Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

Artículo 53: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Artículo 55: Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Artículo 56. Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

La ley reglamentará este derecho.

Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

Artículo 58. Modificado por el artículo 1, Acto Legislativo No. 01 de 1999. El nuevo texto es el siguiente: Se garantizan la propiedad privada y los demás derechos adquiridos con arreglo a las leyes civiles, los cuales no pueden ser desconocidos ni vulnerados por leyes posteriores. Cuando de la aplicación de una ley expedida por motivos de utilidad pública o interés social, resultare en conflicto los derechos de los particulares con la necesidad por ella reconocida, el interés privado deberá ceder al interés público o social.

La propiedad es una función social que implica obligaciones. Como tal, le es inherente una función ecológica.

El Estado protegerá y promoverá las formas asociativas y solidarias de propiedad.

Por motivos de utilidad pública o interés social definidos por el legislador, podrá haber expropiación mediante sentencia judicial e indemnización previa. Este se fijará consultando los intereses de la comunidad y del afectado. En los casos que determine el legislador, dicha expropiación podrá adelantarse por vía administrativa, sujeta a posterior acción contenciosa-administrativa, incluso respecto del precio.

Artículo 103. Son mecanismos de participación del pueblo en ejercicio de su soberanía: el voto, el plebiscito, el referendo, la consulta popular, el cabildo abierto, la iniciativa legislativa y la revocatoria del mandato. La ley los reglamentará.

El Estado contribuirá a la organización, promoción y capacitación de las asociaciones profesionales, cívicas, sindicales, comunitarias, juveniles, benéficas o de utilidad común no gubernamentales, sin detrimento de su autonomía con el objeto de que constituyan mecanismos democráticos de representación en las diferentes instancias de participación, concertación, control y vigilancia de la gestión pública que se establezcan.”

- Decreto Ley 1421 del 21 de julio de 1993: Estatuto Orgánico de Bogotá. Artículo 38. Atribuciones. Son atribuciones del Alcalde Mayor. Numeral “3. Dirigir la acción administrativa y asegurar el cumplimiento de las funciones, la prestación de los servicios y la construcción de las obras a cargo del Distrito.”
- Ley 411 del 5 de noviembre de 1997: “Por medio de la cual se aprueba el “Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública”, adoptado en la 64 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978.”
- Ley 524 del 12 de agosto de 1999: “Por medio de la cual se aprueba el “Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva”, adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981).”
- Ley 584 del 13 de junio de 2000: “Por el cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo.”, referentes al tema sindical.
- Decreto 2813 del 29 de diciembre de 2000: “Por el cual se reglamenta el artículo 13 de la Ley 584 de 2000.”, correspondiente a algunas derogaciones y modificaciones del Código Sustantivo de Trabajo en lo correspondiente al tema sindical.
- Circular Conjunta 55 del 13 de agosto de 2002: “Ejercicio del derecho de asociación sindical.” De la Se-

cretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

- Decreto Distrital 101 del 13 de abril de 2004: “Por el cual se establecen unas asignaciones en materia de personal a los organismos del sector central de la Administración Distrital.”, artículo 1, numeral “17. Suscribir, modificar y dar por terminado los contratos de trabajadores oficiales; suscribir, cuando haya lugar a ello, las correspondientes convenciones o pactos colectivos y conceder permisos sindicales.”
- Circular Externa Conjunta 98 del 26 de diciembre de 2007: “Lineamientos para el otorgamiento de permisos sindicales para empleados públicos.” Del Ministerio de Protección Social y el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Decreto Nacional 160 del 5 de febrero 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.”. Compilado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015.
- Decreto Nacional 1072 del 26 de mayo de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, título 2, Relaciones laborales colectivas.

### 4.3 NORMAS RELACIONADAS CON LAS MATERIAS DE NEGOCIACIÓN

- Ley 4 del 8 de mayo de 1992: “Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.”
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”,
- Decreto Nacional 1083 del 26 de mayo de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, Reguló aspectos relacionados con la carrera administrativa.
- Decreto Distrital 492 del 15 de agosto de 2019: “Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”. Disposiciones varias relacionadas con horas extras, dominicales y festivos, compensación por vacaciones, bono navideño, capacitación, bienestar, fondos educativos, estudios técnicos de rediseño institucional, entre otros.
- Decreto 1028 del 6 de junio de 2019: “Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional.” En el artículo 11. Prohibiciones, señaló: “Ninguna autoridad podrá establecer o modificar el régimen salarial, ni autorizar o fijar asignaciones básicas mensuales que superen los límites máximos señalados en el presente Decreto, en concordancia con lo establecido en los artículos 10 y 12 de la Ley 4a de 1992 Cualquier

disposición en contrario carecerá de efectos y no creará derechos adquiridos. (...)

- Directiva Distrital 002 del 8 de marzo de 2017: “Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales.”. Relacionadas con el bienestar y calidad de vida de los servidores. “Reconociendo el preciado tiempo con los bebés”, “Tarde de juego” y “Salas amigas de la familia lactante en entorno laboral”.

- Concepto Sala de Consulta C.E. 2339 de 2017 Consejo de Estado – Sala de Consulta y Servicio Civil N°08SE2018120300000027359: “Derechos de sindicalización y negociación colectiva de los empleados públicos.”. (Aplicación grado de representatividad sindical)

## 5. ¿ACUERDO LABORAL O CONVENCIÓN COLECTIVA?

La estructura administrativa del Distrito Capital está conformada por el sector central, descentralizado y localidades, y las entidades que la integran, fueron determinadas por el Acuerdo Distrital 257 de 2006, el cual ha sido modificado acorde con las necesidades de la ciudad, en el marco de los planes de desarrollo vigentes, las competencias constitucionales y legales señaladas en el Estatuto Orgánico de Bogotá D.C.<sup>3</sup>

Por ello, en el Distrito Capital encontramos entidades con diferente naturaleza jurídica: establecimientos públicos, empresas industriales o comerciales, sociedades de economía mixta, entre otros, y, en consecuencia, diferentes tipos de vinculación del talento humano: empleados públicos, trabajadores oficiales, prestación de servicios, entre otros.

Dada la naturaleza jurídica de las entidades distritales, se pacta:

1. Acuerdo laboral: para los empleados públicos.
2. Convención colectiva: para los trabajadores oficiales.

Por lo anterior, a continuación, se relacionan los tipos de pactos que se podrían firmar entre la administración y las organizaciones sindicales:

Se estima que seis (6) entidades, correspondientes al 8% se rigen por el derecho privado. 52 entidades, equivalentes al 71% pactan acuerdo laboral, en tanto, 15 entidades, con el 21% celebran convención colectiva.

---

<sup>3</sup> Decreto Ley 1421 de 1993 “Por el cual se dicta el régimen especial para el Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá”. Artículo 12 – Atribuciones, numerales 8, 9 y 15; Artículo 38 – Atribuciones del Alcalde Mayor, numeral 6; Artículo 55 – Creación de entidades. Artículo 63 – Reparto de Competencias.

**Tabla 1. Acuerdo laboral o convención colectiva en el Distrito Capital**

Sector Administrativo	Entidad u Organismo Distrital	Acuerdo Laboral	Convención Colectiva	Observaciones
<b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>	Despacho Alcalde/sa Mayor	X		Aplica a todos los empleados del Distrito Capital.
<b>1. GESTIÓN PÚBLICA</b>	Secretaría General	X		
	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	X		
<b>2. GOBIERNO</b>	Secretaría Distrital de Gobierno	X		
	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP	X		
	Instituto Distrital de Participación y Acción Comunal - IDPAC	X		
<b>3. HACIENDA</b>	Secretaría Distrital de Hacienda	X		
	Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP	X		
	UAE Catastro Distrital	X		
	Lotería de Bogotá	X	X	
<b>4. PLANEACIÓN</b>	Secretaría Distrital de Planeación	X		
<b>5. DESARROLLO ECONÓMICO</b>	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	X		
	Instituto para la Economía Social – IPES	X		
	Instituto Distrital de Turismo – IDT	X		
	Corporación para el Desarrollo y la Productividad Bogotá Región (Invest in Bogotá)			Participación minoritaria del Distrito Capital
<b>6. EDUCACIÓN</b>	Secretaría de Educación del Distrito	X		
	Instituto Distrital para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico -IDEP	X		
	Universidad Distrital Francisco José de Caldas	X	X	
<b>7. SALUD</b>	Secretaría Distrital de Salud	X		
	Subredes Integradas de Servicios de Salud ESES - Subred Integrada Sur	X	X	
	Subredes Integradas de Servicios de Salud ESES - Subred Integrada Occidente	X	X	
	Subredes Integradas de Servicios de Salud ESES - Subred Norte	X	X	
	Subredes Integradas de Servicios de Salud ESES - Subred Centro Oriente	X	X	
	Capital Salud EPS SAS			Régimen privado
	Entidad Asesora de Gestión Administrativo y Técnica - EAGAT			Participación minoritaria del Distrito Capital
	Instituto Distrital de Ciencia, Biotecnología e Innovación en Salud - IDCBIS			Participación minoritaria del Distrito Capital
<b>8. INTEGRACIÓN SOCIAL</b>	Secretaría Distrital de Integración Social	X		
	Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON	X		

<b>9. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</b>	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte - SCR D	X		
	Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR D	X	X	
	Orquesta Filarmónica de Bogotá – OFB	X	X	
	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural – IDPC	X		
	Fundación Gilberto Alzate Avendaño			
	Instituto Distrital de las Artes – IDARTES	X		
	Canal Capital	X	X	
<b>10. AMBIENTE</b>	Secretaría Distrital de Ambiente	X		
	Jardín Botánico José Celestino Mutis – JBB	X		
	Instituto Distrital de Gestión del Riesgo y Cambio Climático – IDIGER	X		
	Instituto Distrital de Bienestar y Protección Animal - IDBYBA	X		
<b>11. MOVILIDAD</b>	Secretaría Distrital de Movilidad	X		
	UAE de Rehabilitación y Mantenimiento Vial – UAERMV	X	X	
	Instituto de Desarrollo Urbano – IDU	X		
	Empresa de Transporte del Tercer Milenio – Transmilenio S.A.	X	X	
	Terminal de Transporte			
	Empresa Metro de Bogotá S.A.	X	X	
<b>12. HÁBITAT</b>	Secretaría Distrital de Hábitat	X		
	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP	X		
	Caja de Vivienda Popular	X	X	
	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.	X	X	
	Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAB – ESP	X	X	
	Empresa de Energía de Bogotá EEB-ESP			Régimen privado
	Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá ETB – ESP			Régimen privado
<b>13. MUJERES</b>	Secretaría Distrital de la Mujer	X		
<b>14. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA</b>	Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y de Justicia	X		
	UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá	X		
<b>15. GESTIÓN JURÍDICA</b>	Secretaría Jurídica Distrital	X		
<b>16. PERSONERÍA</b>	Personería de Bogotá D.C.	X		
<b>17. CONTRALORÍA</b>	Contraloría Distrital	X		
<b>18. VEEDURÍA</b>	Veeduría Distrital	X		
<b>19. CONCEJO DE BOGOTÁ</b>	Concejo de Bogotá	X		
<b>TOTAL</b>		<b>52</b>	<b>15</b>	

Fuente: Página web DASCD, Sistema de Información de Régimen Legal.

# 6 ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN Y CONFORMACIÓN DEL EQUIPO NEGOCIADOR

Los ámbitos de negociación son dos (2)<sup>4</sup> y por ello se instalarán dos (2) mesas:

- Mesa Distrital de Negociación Sindical: se negocian los pliegos generales o comunes con efectos para todos los empleados del Distrito Capital y se conforma por los(as) delegados(as) del(a) Alcalde(sa) Mayor.
- Mesa en cada entidad u organismos distrital: se negociación los pliegos singulares o de contenido particular.

En las normas vigentes solo precisan la conformación del equipo negociador para la Nación, por lo que se sugieren perfiles multidisciplinarios del nivel directivo y asesor, con autoridad para definir los temas con base en las normas que regulan los diversos temas de concertación:

**Tabla 2. Equipo Negociador Distrito Capital Tabla**

<b>Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.</b>	<b>Observaciones</b>
Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	Dos (2) negociadores : principal y suplente
Secretaría Distrital de Hacienda	Dos (2) negociadores : principal y suplente
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD	Dos (2) negociadores : principal y suplente
Secretaría Jurídica Distrital - Asesor	Un (1) asesor

Fuente: Elaboración propia

<sup>4</sup> Artículo 2.2.2.4.6. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, compilatorio del Decreto Nacional 160 de 2014.

### 3. Equipo Negociador Entidades y Organismos Distritales

Entidades y Organismos Distritales	Observaciones
Subsecretario Corporativo o quien haga sus veces	Un (1) negociador
Subsecretario Financiero o quien haga sus veces	Un (1) negociador
Subsecretario de talento humano o quien haga sus veces	Un (1) negociador
Subsecretaría Jurídica o quien haga sus veces	Un (1) Asesor

Fuente: Elaboración propia

Dadas las diferentes estructuras internas de las entidades y organismos distritales, cada entidad podrá designar los negociadores que consideren necesarios. También es importante integrar asesores al equipo negociador.

## 7. MATERIAS DE NEGOCIACIÓN

Las materias de negociación son<sup>5</sup>:

1. Las condiciones de empleo.
2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.

Es decir, todos aquellos factores que beneficien la calidad de vida de los empleados, tales como:

- Ambiente laboral seguro.
- Calidad de vida laboral.
- Promoción del bienestar físico, mental y social de los empleados.
- Capacitación y estímulos (General e individual).
- Bienestar social e incentivos no pecuniarios.
- Entre otros.

Únicamente la mesa de negociación de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. conforme con las normas vigentes podrá negociar el incremento salarial, que para el efecto deberá tener en cuenta los límites máximos salariales para las entidades territoriales establecidos por el Gobierno Nacional.

Las mesas que se establezcan en cada entidad u organismo del Distrito Capital no podrán adquirir compromisos que impliquen erogaciones del presupuesto distrital, tales como: nivelación y ajuste salarial, primas, entre otros conceptos.

<sup>5</sup> Artículo 2.2.2.4.4. Materias de Negociación del Decreto Nacional 1072 de 2015.

## 8. MATERIAS EXCLUIDAS DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN

Las materias excluidas del proceso de negociación son<sup>6</sup>:

1. La estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos: en el Distrito Capital es competencia del(a) Alcalde(sa) Mayor y con aprobación del Concejo de Bogotá<sup>7</sup>, crear, suprimir y fusionar secretarías y departamentos administrativos, establecimientos públicos, empresas industriales o comerciales y entes universitarios autónomos, y asignar las funciones básicas. Además, autorizar la creación de sociedades de economía mixta.

Al(a) Alcalde(sa) Mayor en uso de sus atribuciones le compete distribuir los negocios según la naturaleza de las secretarías, los departamentos administrativos y las entidades descentralizadas<sup>8</sup>.

Dentro de esta distribución de competencias, es el Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASCD el encargado de aprobar las estructuras internas de las entidades y organismos distritales<sup>9</sup>.

Además, antes de contratar estudios para crear y/o modificar las plantas de personal, preliminarmente deben establecer la viabilidad con el DASCD y la Secretaría Distrital de Hacienda<sup>10</sup>.

En consecuencia, no podrá ser objeto de negociación la estructura administrativa distrital, ni la estructura orgánica, ni la interna.

2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado: solo a través de la ley se asignan las competencias de dirección, administración y fiscalización del estado.

Por ejemplo, el Decreto Ley 1421 de 1993 establece el régimen especial para Bogotá, y en el artículo 38, las atribuciones del Alcalde Mayor, es decir que define lo que puede hacer, tales como:

---

<sup>6</sup> Parágrafo 1 y 2 del artículo 2.2.2.4.4 Materias de negociación del Decreto Nacional 1072 de 2015.

<sup>7</sup> Artículo 55 del Decreto Ley 1421 de 1993 “Por el cual se dicta el régimen especial para el Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá”.

<sup>8</sup> Artículo 8. Numeral 6. Decreto Ley 1421 de 1993 “Por el cual se dicta el régimen especial para el Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá”.

<sup>9</sup> Artículo 6 del Acuerdo Distrital 199 del 29 de diciembre de 2005 “Por el cual se ajusta la Escala Salarial de los Empleos Públicos del Sector Central de la Administración Distrital para dar cumplimiento al Decreto Ley No. 785 de 2005 y se dictan otras disposiciones.”

<sup>10</sup> Artículo 10 Estudios técnicos de rediseño institucional. Decreto Distrital 492 de 2019 “Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones.”

“5. Cumplir las funciones que le deleguen el Presidente de la República y otras autoridades Nacionales.

6. Distribuir los negocios según su naturaleza entre las secretarías, los departamentos administrativos y las entidades descentralizadas.

7. Coordinar y vigilar las funciones que ejerzan y los servicios que presten en el Distrito las entidades Nacionales, en las condiciones de la delegación que le confiera el Presidente de la República.”, entre otras.

Así mismo, la Ley 004 de 1992 : “Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política”

**3. El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos:** desde artículo 125 de la Constitución Política de Colombia se regula el acceso a la carrera administrativa y los sistemas específicos, premiando el mérito como vía de incorporación.

**4. La atribución disciplinaria de las autoridades públicas:** desde el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia<sup>11</sup> se regula el derecho disciplinario, en consecuencia, las sanciones establecidas por ésta no son objeto de negociación.

**5. La potestad subordinante de la autoridad pública en la relación legal y reglamentaria:** la administración pública se encuentra regulada por la Constitución Política de Colombia<sup>12</sup> y la ley, en consecuencia, es de obligatorio cumplimiento.

Al respecto, en el numeral “**4.3 NORMAS RELACIONADAS CON LAS MATERIAS DE NEGOCIACIÓN**”, de este documento encontrarán las normas que regulan estos temas.

---

<sup>11</sup> ARTICULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. (...)

<sup>12</sup> ARTICULO 29. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. (...)

## 9. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES DURANTE LA NEGOCIACIÓN

La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. reconoce los derechos y las garantías sindicales que la Constitución Política y la ley otorgan a las organizaciones sociales y sus afiliados, y por tal razón, conmina a la Administración Distrital a dar cumplimiento en las siguientes materias:

- Trámite de permisos sindicales según lo establecido en:
  - Ley 411 de 1997 “Por medio de la cual se aprueba el “Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública”, adoptado en la 64 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978.”
  - Ley 584 de 2000 “Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.”
  - Circular Externa Conjunta 0098 del 26 de diciembre de 2007: “Lineamiento para el otorgamiento de permisos sindicales para empleados públicos”.
  - Decreto Nacional 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.” Capítulo 5 – Permisos sindicales (artículos 2.2.2.5.1 y subsiguientes)

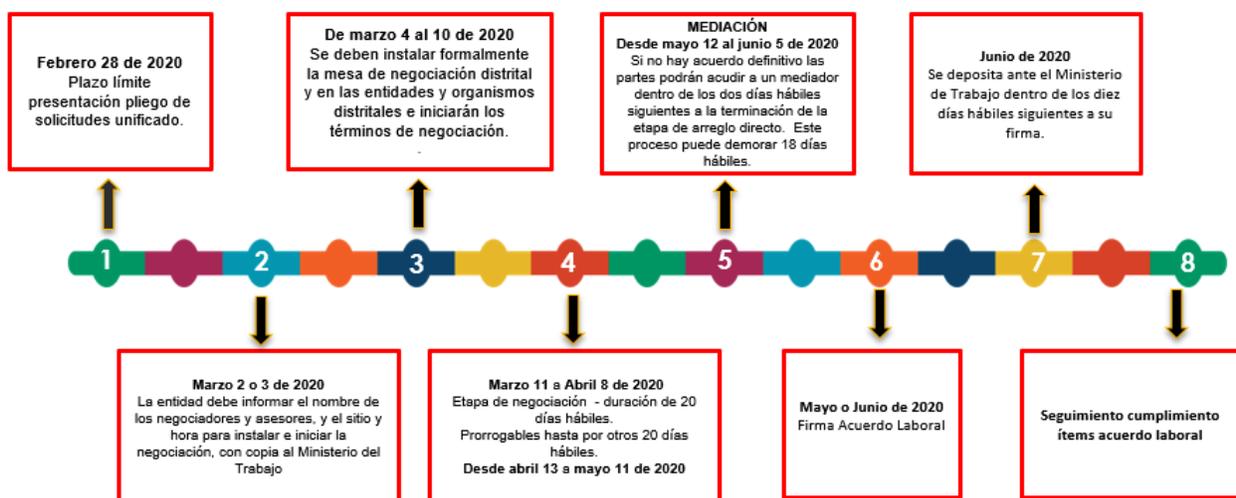
Y demás normas concordantes.

- Incluir en los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva, acorde con lo establecido en el Decreto Nacional 1072 de 2015, artículo 2.2.2.4.15.

# 10. PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACIÓN

Dados los tiempos establecidos en el Decreto Nacional 1072 de 2015, compilatorio del Decreto Nacional 160 de 2014, es importante que las entidades y organismos distritales establezcan la logística para el proceso de negociación:

**Gráfico 1. Procedimiento para la Negociación Colectiva**



Fuente: Elaboración propia - Decreto Nacional 1072 de 2015.

## 10.1 PRESENTACIÓN DEL PLIEGO

Las organizaciones sindicales deben presentar el pliego de solicitudes dentro del primer bimestre del año, y como requisito, deben concurrir en unidad de pliego y en unidad de integración de las comisiones negociadoras y asesoras. Para este fin, previo a la fecha de presentación del pliego, deben adelantar actividades de coordinación.

Los negociadores deben ser elegidos en Asamblea Estatutaria. El pliego de solicitudes debe ser adoptado en asamblea y presentarse dentro de los dos (2) meses siguientes a la realización de esta.

La comunicación de la organización sindical con la cual radican el pliego debe ir con copia al Ministerio de Trabajo e indicar la fecha de la asamblea sindical y los nombres de los negociadores designados.

En síntesis, se sugiere elaborar una lista de chequeo así:

**Tabla 4. Verificación del Pliego de Solicitudes**

Requisitos	Nombre organización
¿Comparecencia en unidad de pliego y en unidad de integración de las comisiones negociadoras y asesoras?	Sí o No
¿Negociadores elegidos en Asamblea Estatutaria?	Sí o No.
Nombre de los negociadores y asesores:	Relaciónelos
¿Pliego de solicitudes adoptado en asamblea y con vigencia dentro de los dos (2) meses siguientes?	Indicar fecha de la asamblea en la que aprobaron los pliegos
¿Pliego de solicitudes con copia al Ministerio de Trabajo?	Sí o No
¿Cumple los requisitos establecidos en el artículo 2.2.2.4.7 del Decreto Nacional 1072 de 2015?	Sí o No

Fuente: Elaboración propia – Decreto Nacional 1072 de 2015

Por lo anterior, estos requisitos deben ser verificados por las personas encargadas de revisar los pliegos. No obstante, es posible que no todas las organizaciones sindicales se encuentren integradas, por lo que las entidades u organismos distritales podrán invitar a todas las organizaciones que presentaron pliegos para que cumplan con los requisitos establecidos.

Si la entidad u organismo distrital tiene acuerdo laboral vigente con las mismas organizaciones sindicales que presenten pliego o con otras, de conformidad con lo señalado en el inciso segundo del párrafo del artículo 2.2.2.4.12 del Decreto Nacional 1072 de 2015, podrá informar que no es viable realizar el proceso de negociación.

La norma citada señaló:

“Una vez firmado el acuerdo colectivo no se podrán formular nuevas solicitudes durante la vigencia del mismo.” (Subrayado fuera de texto)

En este sentido el Ministerio de Trabajo, a través del concepto N° 08SE201812030000027359, respecto de la vigencia de los acuerdos colectivos celebrados en virtud del Decreto 160 de 2014 concluye:

“En lo que refiere a la negociación colectiva en el sector público en virtud del Decreto 160 de 2014 compilado por el Decreto 1072 de 2015, se establecieron los siguientes parámetros de negociación cuando se trata de organizaciones sindicales de empleados públicos así:

### **1. Sólo puede existir un pliego de peticiones**

**2.** En caso de existir varias organizaciones sindicales de empleados públicos en una misma entidad, a efecto de iniciar el procedimiento, éstas deben desarrollar las actividades previas que se requieran

para unificar sus distintos pliegos de solicitudes en uno solo, el cual será el que deberán radicar ante la entidad o autoridad empleadora.

**3.** El resultado de un procedimiento de negociación colectiva de empleados públicos debe ser un único Acuerdo Colectivo.

**4. Una vez sea suscrito el Acuerdo Colectivo, no pueden presentarse nuevas peticiones durante la vigencia de éste.”**

(...)

“(…) Cuando se suscribe un Acuerdo Colectivo no se podrán formular nuevas peticiones durante la vigencia de éste, es decir por el tiempo que las partes hayan pactado, por lo que, se entendería que la(s) organización(es) sindical(es) deberán esperar hasta la expiración del mismo, e inicio del primer bimestre del año siguiente para presentar un nuevo pliego de solicitudes, razón por la cual la entidad amparada por el artículo precedente<sup>13</sup> podrá negarse a dar inicio a la negociación hasta tanto no se den las condiciones plasmadas en el Decreto como son la presentación de un pliego unificado, la firma de un solo acuerdo por entidad y la no presentación de pliegos en vigencia de otro acuerdo.” (Subrayado fuera de texto)

## 10.2 DESIGNACIÓN DE NEGOCIADORES DE LA ADMINISTRACIÓN

Las entidades y organismos distritales dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la recepción del(os) pliego(s) de solicitudes, es decir, los dos (2) primeros días hábiles de marzo de cada vigencia, informarán por escrito a las organizaciones sindicales que presentaron pliegos, los nombres del equipo negociador y/o asesor por parte de la administración, el sitio y hora para instalar e iniciar la negociación, con copia al Ministerio de Trabajo.

La designación del equipo negociador podrá ser realizada por resolución de cada entidad u organismo o a través de la comunicación oficial con la cual se invita a las organizaciones a instalar la mesa de negociación.

## 10.3 INSTALACIÓN DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN

La mesa se instalará formalmente e iniciarán los términos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación de los negociadores. Previo cumplimiento del requisito de las organizaciones sindicales de concurrir en unidad de pliego y de integración de las comisiones negociadoras y asesoras.

Sí varias organizaciones sindicales presentan pliego de solicitudes, para establecer la conformación de la comisión negociadora, estas, en uso de la autonomía sindical determinarán el número de integrantes y la distribución entre los diferentes sindicatos.

---

<sup>13</sup> Cita del texto original: “artículo2.2.2.4.12 del Decreto 1072 de 2015”

En caso de diferencias entre las organizaciones sindicales para conformar la comisión negociadora, esta se podrá establecer con base en el certificado emitido por el tesorero y secretario en el que conste el número de afiliados con derecho y pago de la cuota sindical depositada en el banco, según lo establecido en los artículos 393 y 396 del Código Sustantivo del Trabajo.

Es decir, que el número de los integrantes se definen acorde con el grado de representatividad sindical, el cual debe ser razonable al ámbito de negociación.

Como evidencia, se elabora el acta de instalación e iniciación de la mesa de negociación (Ver anexo 1), en la cual se incluirá, entre otros datos; el periodo, los días y horario de negociación, el lugar y las reglas. Esta última es un acuerdo entre las partes.

Ejemplo: Se acordaron 15 negociadores y asesores por parte de las organizaciones sindicales, de tal forma que se establece el número de representantes, según la cantidad de afiliados, así:

**Tabla 5. Conformación Comisión Negociadora**

Nombre Organización Sindical	Certificado Firmado por Tesorero y Secretario*		Número de Negociadores y Asesores por Organización Sindical
Organización sindical 1	1.000	30%	5
Organización sindical 2	2.000	61%	9
Organización sindical 3	300	9%	1
<b>Total</b>	<b>3.300</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>

\* Número de Afiliados con Derecho y Pago de su Cuota Sindical Depositada en Banco

Fuente: Elaboración propia

## 10.4 NEGOCIACIÓN

Una vez instalada la mesa de negociación, el periodo es de veinte días hábiles, prorrogables por mutuo acuerdo hasta por veinte días hábiles más. Para la instalación (Ver anexo 1) y la prórroga (Ver anexo 2) se elabora acta firmada por las partes.

Según lo señalado en el acta de instalación, se elaborarán actas de acuerdos parciales o un acta final, en la que se registrará como se cumplirán los compromisos.

Una buena práctica, es construir una matriz en hoja de cálculo con todas las propuestas de las organizaciones sindicales, clasificadas por tema, lo cual permitirá analizar los temas en bloque, agilizar los debates y al finalizar la negociación, esta será la base para realizar el seguimiento al cumplimiento de los ítems pactados.

En esta matriz debe quedar claro qué se negocia y qué no. La redacción debe ser clara, precisa, usando palabras comunes.

Ejemplo: a continuación, se relacionan algunos temas objeto de negociación. (Ver anexo 3)

**Tabla 6. Ejemplo Bloques Temáticos**

<b>Tema</b>	<b>Subtema</b>	<b>Observaciones</b>
<b>Capacitación y Formación</b>	Educación formal	
	Educación no formal	
<b>Derechos Laborales y Condiciones de Empleo</b>	Acoso laboral y equidad de género	
	Clima laboral y principios	
	Dotación	
	Estabilidad laboral y retén social	
	Ingreso al empleo y carrera administrativa	
	Manual de funciones y experiencia laboral	
	Teletrabajo	
	Traslados	
	Responsabilidad social	
	<b>Evaluación Desempeño, Encargos y Comisiones</b>	Comisión y encargo
Evaluación de desempeño		
<b>Garantías Sindicales</b>	Garantías sindicales	
<b>Horario Laboral, Turnos, Descansos, Compensatorios y permisos</b>	Horario laboral	
	Turnos y descansos	
<b>Organización y Estructura Administrativa</b>	Ampliación de plantas	
	Estructura orgánica	No es objeto de negociación
	Plan de intervenciones colectivas	
<b>Salarial y Prestacional</b>	Creación de bonos, primas, bonificaciones y auxilios	No es objeto de negociación
	Factores salariales y prestacionales	No es objeto de negociación
	Incremento salarial	No es objeto de negociación
	Nivelación salarial	No es objeto de negociación
<b>Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	Riesgos laborales	
	Salud ocupacional	
<b>Consideraciones Generales</b>	Campo de aplicación, partes actantes y lugar de negociación	
	Cumplimiento acuerdos	
	Vigencia del acuerdo	
	Información y comunicación	

Fuente: Elaboración propia

Todas las solicitudes de las organizaciones distritales se deben incluir en la matriz de seguimiento. No obstante, si los temas no son objeto de negociación acorde con la normatividad vigente, así se debe señalar.

Se sugiere analizar, por parte de los negociadores de la Administración, las fechas propuestas para el cumplimiento de cada ítem, de tal forma que se cumpla lo pactado en el tiempo establecido.

La matriz aporta la información que contendrá el acta del acuerdo laboral (Ver anexo 4) y el acta de acuerdos y desacuerdos (Ver anexo 5).

## 10.5 MEDIADOR

Sí al finalizar los periodos de negociación, no hay acuerdo, o este es parcial, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes se podrá acudir a un mediador designado por las partes. Si no hay acuerdo, se podrá acudir al Ministerio de Trabajo para que lo designe.

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación del mediador, se reúne con las partes, escucha puntos de vista, posibles soluciones y establece una nueva audiencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, en la que el mediador propondrá por escrito soluciones objetivas.

Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, las partes podrán o no acoger, o acoger parcialmente las alternativas planteadas por el mediador. Sí persisten las diferencias, se realiza audiencia dentro de los siguientes tres (3) días hábiles, con la participación del mediador y de las partes para tratar de llegar a un acuerdo.

Cumplidos los términos señalados, se cierre el proceso y se levantan las actas respectivas.

En el evento de que se agote el procedimiento y sí no hay acuerdo, después de acudir al Ministerio de Trabajo, se acude a los tribunales de arbitramento.

## 10.6 FIRMA ACUERDO LABORAL

Una vez finalizada la negociación, se programa fecha de revisión de los documentos finales y quiénes intervendrán. La revisión será solo de forma porque los acuerdos deben quedar consignados según lo aprobado por las partes.

Se programa la fecha, hora y lugar para la firma del acuerdo laboral y se convoca a quienes participaron en el proceso.

## 10.7 DEPÓSITO DEL ACUERDO LABORAL

Diez (10) días después de firmado el acuerdo laboral, se deberá hacer el depósito ante el Ministerio de Trabajo, según el procedimiento establecido.

## 10.8 PUBLICACIÓN DEL ACUERDO LABORAL

Los acuerdos laborales pactados deberán publicarse en el Sistema de Información de Régimen Legal. Para este fin, deberán realizar la solicitud a través de correo electrónico a [regimenlegal@alcaldiabogota.gov.co](mailto:regimenlegal@alcaldiabogota.gov.co) y anexar el documento completo, legible y firmado.

## 11. SEGUIMIENTO ACUERDOS LABORALES Y REPORTE

Una vez finalizado el proceso de negociación, se deben definir las entidades / áreas y los cargos de los integrantes responsables de la ejecución de las actividades pactadas, así como la integración de la Secretaría Técnica, que realizará el seguimiento de todos los compromisos adquiridos.

Se sugiere realizar el seguimiento en la matriz elaborada en hoja de cálculo, la cual será compartida con las organizaciones sindicales. La nueva matriz podrá ser construida a partir del “Anexo 3. Matriz de Seguimiento Negociación Sindical”, con las columnas que las entidades y organismos distritales consideren necesarias.

De otra parte y con base en las funciones de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., entre otras: “Dirigir y coordinar la política laboral del Distrito Capital y adelantar las acciones necesarias para la concertación y difusión de la misma con las organizaciones de los servidores públicos distritales, entre otras vías, mediante la constitución y coordinación de mesas laborales sectoriales.”<sup>14</sup>, las entidades y organismos distritales deberán informar al correo electrónico [acuerdoslaboralesdc@alcaldiabogota.gov.co](mailto:acuerdoslaboralesdc@alcaldiabogota.gov.co), los avances en el cumplimiento de los acuerdos, (ver anexo 6), en los últimos cinco (5) días hábiles de los tres (3) primeros trimestres; es decir en marzo, junio y septiembre, y en diciembre; en los primeros cinco (5) días hábiles.

---

<sup>14</sup> Literal c del artículo 6 del Acuerdo Distrital 638 del 31 de marzo de 2016 “Por medio del cual se modifica parcialmente el Acuerdo 257 de 2006, se crea el Sector Administrativo de Gestión Jurídica, la Secretaría Jurídica Distrital, se modifican las funciones de la Secretaría General, y se dictan otras disposiciones.”

## 12. SUGERENCIAS

- En toda negociación debe primar el respeto y la calma entre las partes que intervienen en el proceso.
- Establecer quien ejerce la secretaría técnica del proceso de negociación: custodia de los pliegos de solicitudes, elaboración de actas y matrices, autorizaciones de ingreso, organización del lugar del evento, entre otras actividades.
- Los negociadores de la Administración Distrital y los asesores, previo al proceso de negociación, deben analizar todas las solicitudes de las organizaciones sindicales y definir cuáles temas no pueden ser negociados según las restricciones establecidas en la ley. También permitirá profundizar respecto de los temas que no tienen mayor conocimiento para investigarlo.
- Disponer del balance de cumplimiento de los acuerdos anteriores.
- Identificar los canales de comunicación entre la Administración y las Organizaciones Sindicales; correos electrónicos, teléfonos, direcciones físicas.
- Revisar los modelos anexos al presente documento y adaptarlos a su entidad u organismo distrital.
- Los ítems pactados deben ajustarse al presupuesto aprobado para las entidades y organismos distritales.
- Las entidades y organismos distritales deberán enviar a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., el reporte del cumplimiento de los acuerdos laborales de las entidades y organismos distritales, según el anexo 6, con la periodicidad establecida. (En los últimos cinco (5) días hábiles de los tres (3) primeros trimestres; es decir en marzo, junio y septiembre, y en diciembre; en los primeros cinco (5) días hábiles), al correo [acuerdoslaboralesdc@alcaldiabogota.gov.co](mailto:acuerdoslaboralesdc@alcaldiabogota.gov.co).
- La creación de instancias de coordinación se encuentra regulada por el artículo 7 del Decreto Distrital 547 de 2016 "(...) se fusionan y reorganizan las Instancias de Coordinación con fundamento en las facultades extraordinarias otorgadas al Alcalde Mayor de Bogotá (...)", y la operación de las instancias con la Resolución 233 de junio 8 de 2018, "Por la cual se expiden lineamientos para el funcionamiento, operación, seguimiento e informes de las Instancias de Coordinación del Distrito Capital.", de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., por lo anterior, es relevante que tengan en cuenta que todas las instancias distritales surten un proceso de viabilidad y aprobación.

## 13. ANEXOS

13.1 ANEXO 1: ACTA DE INSTALACIÓN

13.2 ANEXO 2: ACTA DE PRÓRROGA

13.3 ANEXO 3: MATRIZ DE SEGUIMIENTO NEGOCIACIÓN SINDICAL

13.4 ANEXO 4: ACTA FINAL DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS

13.5 ANEXO 5: ACUERDO LABORAL

13.6 ANEXO 6: REPORTE CUMPLIMIENTO ACUERDOS LABORALES

## 14. ÍNDICE DE TABLAS

Número	Descripción	Página
Tabla 1	Acuerdo laboral o convención colectiva en el Distrito Capital.	11
Tabla 2	Equipo Negociador Distrito Capital	13
Tabla 3	Equipo Negociador Entidades y Organismos Distritales	14
Tabla 4	Verificación del Pliego de Solicitudes	19
Tabla 5	Conformación Comisión Negociadora.	21
Tabla 6	Ejemplo Bloques Temáticos	22

26

## 15. ÍNDICE DE GRÁFICOS

Número	Descripción	Página
Gráfico 1	Procedimiento para la Negociación Colectiva	18

# **ANEXOS**

**ACTA DE INSTALACIÓN PROCESO DE NEGOCIACIÓN CON ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL DISTRITO CAPITAL**

**FECHA:** día de mes del año

**HORA:** xx:xx am o pm a xx:xx am o pm

**LUGAR:** Relacione el sitio de la negociación

**ASISTENTES:**

**NEGOCIADORES PRINCIPALES**

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A)**

Cargo

Entidad

Inserte las celdas que requiera.

**NEGOCIADORES SUPLENTES**

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A)**

Cargo

Entidad

Inserte las celdas que requiera.

**ASESORES**

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A)**

Cargo

Entidad

Inserte las celdas que requiera.

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A)**

Cargo

Entidad

Inserte las celdas que requiera.

**POR PARTE DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:**

- Relacione el nombre de las organizaciones sindicales

**ORDEN DEL DÍA**

1. Saludo de bienvenida por parte de la Administración a las organizaciones sindicales.
2. Verificación requisitos de comparecencia sindical.
3. Definición metodología para el proceso de negociación.
4. Representatividad sindical. (En caso de requerirse. Si no lo requiere, elimine este numeral)

## ACTA DE INSTALACIÓN PROCESO DE NEGOCIACIÓN CON ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL DISTRITO CAPITAL

**FECHA:** día de mes del año

5. Fecha etapa de arreglo directo, lugar y cronograma de negociación
6. Garantías sindicales
7. Secretaría Técnica
8. Reglas proceso de negociación
- (...)

### DESARROLLO:

#### 1. Saludo de bienvenida por parte de la Administración a las organizaciones sindicales.

Saludo y corroboración de los asistentes a la sesión de instalación de la mesa de negociación.

#### 2. Verificación requisitos de comparecencia sindical.

Organización sindical:	Nombre organización
¿Comparecencia en unidad de pliego y en unidad de integración de las comisiones negociadoras y asesoras?	Sí o No
¿Negociadores elegidos en Asamblea Estatutaria?	Sí o No.
Nombre de los negociadores y asesores:	Relaciónelos
¿Pliego de solicitudes adoptado en asamblea y con vigencia dentro de los dos (2) meses siguientes?	Indicar fecha de la asamblea en la que aprobaron los pliegos
¿Pliego de solicitudes con copia al Ministerio de Trabajo?	Sí o No
¿Cumple los requisitos establecidos en el artículo 2.2.2.4.7 del Decreto Nacional 1072 de 2015?	Sí o No

(...) Para cada organización se elabora un cuadro de verificación.

#### 3. Definición metodología para el proceso de negociación.

En el marco establecido por el Decreto Nacional 1072 de 2015, para el proceso de negociación 2020, se acuerda que habrá:

1. Una sola mesa de negociación.
2. Un solo documento de acuerdo colectivo.
3. Un solo depósito de acuerdo ante el Ministerio de Trabajo.

## ACTA DE INSTALACIÓN PROCESO DE NEGOCIACIÓN CON ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL DISTRITO CAPITAL

**FECHA:** día de mes del año

#### 4. Representatividad sindical (En caso de requerirse. Si no lo requiere, elimine este numeral)

Para el proceso de negociación de la vigencia 2020 con base en la certificación suministrada por xx : se establece la conformación del equipo negociador, así:

Organizaciones sindicales:	Equipo Negociador		
	Negociadores Principales	Negociadores Suplentes	Asesores
Inserte o elimine las filas requeridas	X	X	X

#### 5. Fecha etapa de arreglo directo, lugar y cronograma de negociación

Fecha de inicio de la etapa de arreglo directo: día de mes de año.

Fecha de terminación de la etapa de arreglo directo: día de mes de año.

Se establece como lugar de negociación xxx, los días xx y xx todo el día, o medio día, según lo acordado. Eventualmente se requerirá cambiar de espacio, lo cual se informará oportunamente al secretario técnico de las organizaciones sindicales.

De ser posible, se sugiere acordar un límite máximo de horas para el desarrollo de cada sesión. Por ejemplo: la jornada tendrá una duración máxima de seis (6) horas más un receso de 15 minutos cada tres (3) horas.

#### 6. Garantías sindicales

La Administración Distrital garantizará los permisos sindicales a partir del día xx de xx de 20xx hasta el xx de xx de 202xx, a los negociadores principales, negociadores suplentes y asesores informados por las organizaciones sindicales que presentaron pliego de solicitudes.

#### 7. Secretaría Técnica

<b>Por la Administración Distrital:</b>	Nombres y apellidos Cargo Entidad
<b>Por las organizaciones sindicales:</b>	
Nombre organización sindical	Nombres y apellidos Cargo Entidad

**ACTA DE INSTALACIÓN PROCESO DE NEGOCIACIÓN CON ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL DISTRITO CAPITAL**

**FECHA:** día de mes del año

**8. Reglas proceso de negociación (Ejemplos. Elimine y/o incluya los pactados)**

1. Las sesiones se podrán grabar previa autorización de los asistentes a la sesión.
2. Las sesiones se iniciarán máximo 15 minutos después de programada la hora.
3. Para cada sesión se designará un vocero por la Administración Distrital y un vocero por parte de las organizaciones sindicales.
4. Se elaborarán actas en las que se consignen acuerdos parciales y su forma de cumplimiento.

**FIRMA POR NOMBRE ENTIDAD U ORGANISMO DISTRITAL**

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A)**

Cargo  
Entidad

Inserte las celdas que requiera

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A)**

Cargo  
Entidad

Inserte las celdas que requiera

**POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:**

**NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL**

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A) O ASESOR(A)**

Cargo  
Entidad

Inserte las celdas que requiera.

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A) O ASESOR(A)**

Cargo  
Entidad

Inserte las celdas que requiera.

(...)

**ACTA DE PRÓRROGA PROCESO DE NEGOCIACIÓN CON ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL DISTRITO CAPITAL**

**FECHA:** día de mes de año

**HORA:** xx:xx am o pm a xx:xx am o pm

**LUGAR:** Relacione el sitio de la negociación

**ASISTENTES:**

**NEGOCIADORES PRINCIPALES**

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A)**

Cargo

Entidad

Inserte las celdas que requiera.

**NEGOCIADORES SUPLENTE**

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A)**

Cargo

Entidad

Inserte las celdas que requiera.

**ASESORES**

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A)**

Cargo

Entidad

Inserte las celdas que requiera.

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A)**

Cargo

Entidad

Inserte las celdas que requiera.

**POR PARTE DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:**

- Nombre organizaciones sindicales
- (...)

## ACTA DE PRÓRROGA PROCESO DE NEGOCIACIÓN CON ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL DISTRITO CAPITAL

**FECHA:** día de mes de año

### ORDEN DEL DÍA

1. Saludo de bienvenida por parte de la Administración a las organizaciones sindicales.
2. Prórroga etapa de arreglo directo.
3. Garantías sindicales.
4. Proceso de negociación.

### DESARROLLO

#### 1. Saludo de bienvenida por parte de la Administración a las organizaciones sindicales.

Saludo y corroboración de asistentes a la sesión.

#### 2. Prórroga etapa de arreglo directo.

Las comisiones negociadoras de las organizaciones sindicales: nombre organizaciones, han decidido de común acuerdo prorrogar en 20 días hábiles adicionales la etapa de arreglo directo, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 2.2.2.4.10 del Decreto Nacional 1072 de 2015, los cuales inician el día de mes y culminan el día de mes de año.

De ser posible, se sugiere acordar un límite máximo de horas para el desarrollo de cada sesión. Por ejemplo: la jornada tendrá una duración máxima de seis (6) horas más un receso de 15 minutos cada tres (3) horas.

#### \* Cronograma - fechas

Precise el mes y los días en los que sesionarán.

**Lugar:** Relacione el sitio de la negociación. Eventualmente se programará otro lugar y será informado oportunamente a los miembros de las comisiones negociadoras.

**Hora:** día de mes de año

Se acuerda que la máxima hora de ingreso a las instalaciones del lugar en donde se adelanten las reuniones será a las x:xx a.m.; no obstante, si se requiere el ingreso con posterioridad a esta hora, será informada previamente para el control de acceso.

#### 3. Garantías sindicales

**ACTA DE PRÓRROGA PROCESO DE NEGOCIACIÓN CON ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL DISTRITO CAPITAL**

**FECHA:** día de mes de año

La Administración Distrital continuará garantizando los permisos sindicales a los negociadores principales y asesores informados por las organizaciones sindicales que presentaron pliego de solicitudes, correspondientes al periodo del día de mes al día de mes de año.

**4. Proceso de negociación.**

La Comisión Negociadora de nombre entidad u organismo distrital y las organizaciones sindicales continúan con la negociación, acorde con las reglas acordadas.

**FIRMA POR NOMBRE ENTIDAD U ORGANISMO DISTRITAL**

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A)**

Cargo

Entidad

Inserte las celdas que requiera

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A)**

Cargo

Entidad

Inserte las celdas que requiera

**POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:**

**NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL**

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A) O ASESOR(A)**

Cargo

Entidad

Inserte las celdas que requiera.

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A) O ASESOR(A)**

Cargo

Entidad

Inserte las celdas que requiera.

(...)



**ACTA FINAL DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS DEL PROCESO DE  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA AÑO, PLIEGOS DE SOLICITUDES DE LAS  
ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL DISTRITO  
CAPITAL**

Las Comisiones Negociadoras de las organizaciones sindicales que presentaron pliegos de solicitudes de conformidad con el Decreto 1072 de 2015, fueron: nombre organizaciones sindicales.

El proceso de negociación directa se realizó desde el día de mes al día de mes y se prorrogó desde el día de mes al día de mes de año.

**CAPÍTULO I  
ACUERDO LABORAL AÑO**

**I. NOMBRE DEL TEMA**

Ejemplo:

**I. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA**

1. La Administración Distrital en desarrollo de los acuerdos laborales anteriores, continuará el proceso de ampliación de plantas permanentes a que haya lugar, en cumplimiento de las sentencias C 614 de 2009 y C 171 de 2012 todo dentro de las disponibilidades presupuestales correspondientes y con respeto a la ley 617 de 2000, emitirá y enviará un informe semestral a las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo sobre el avance del proceso.

(...)

**CAPÍTULO II**

**NO ACUERDOS DE CONFORMIDAD CON LAS SOLICITUDES QUE INTEGRAN EL  
PLIEGO PRESENTADO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

Nombre organización sindical

No.	Solicitud	No acuerdos
Ítem del pliego de solicitudes.	"La Administración Distrital realizará el reajuste salarial a los Empleados Públicos Distritales en un 10%."	No acuerdo

**ACTA FINAL DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS DEL PROCESO DE  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA AÑO, PLIEGOS DE SOLICITUDES DE LAS  
ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL DISTRITO  
CAPITAL**

Las partes dentro de la negociación acuerdan y de manera expresa aceptan que las secretarías técnicas que hicieron parte del proceso de negociación, se reunirán el día de mes de año, con el propósito de revisar la presente acta y el documento final de acuerdos.

Hará parte integral de la presente acta, la matriz de seguimiento a los acuerdos y no acuerdos, a los que se llegó durante el proceso de negociación (El cual tuvo una duración de conformidad con la Ley de 20 días hábiles prorrogables por 20 días hábiles adicionales).

En Bogotá D.C., se firman dos (2) ejemplares de la presente acta de cierre por quienes en ella intervinieron, el día de mes de año

**FIRMA POR NOMBRE ENTIDAD U ORGANISMO DISTRITAL**

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A)**

Cargo

Entidad

Inserte las celdas que requiera

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A)**

Cargo

Entidad

Inserte las celdas que requiera

**POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:**

**NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL**

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A) O  
ASESOR(A)**

Cargo

Entidad

Inserte las celdas que requiera.

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A) O  
ASESOR(A)**

Cargo

Entidad

Inserte las celdas que requiera.

(...)

**NOMBRE DE LA ENTIDAD U ORGANISMO DISTRITAL****ACUERDO LABORAL (año)**

En la ciudad de Bogotá D.C., el día de mes de (año en letra) (año en número)<sup>1</sup>, la Administración de Bogotá, D.C., y las Comisiones Negociadoras de las organizaciones sindicales: nombre organizaciones sindicales que presentaron pliegos de solicitudes; con base en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política Colombiana en sus Artículos 1, 2, 23, 38, 39, 53, 55, 56, 58 y 103, los Convenios Internacionales de la OIT 151 de 1978 y 154 de 1981, relativos a las relaciones de trabajo en la Administración Pública y al fomento de la negociación colectiva, incorporados en la Legislación Nacional mediante las Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999, en la condición de Estado Social de Derecho y el Decreto Nacional 1072 de 2015, dieron inicio legal al proceso de negociación colectiva, con los integrantes de las comisiones negociadoras, fijadas con base en la representatividad sindical, artículo 2.2.2.4.8, el cual fue prorrogado desde el día de mes hasta el día de mes de año, fecha en la que culminó el proceso de negociación, así:

**ANTECEDENTES**

1. En cumplimiento del Decreto Nacional 1072 de 2015, la nombre de la entidad u organismo distrital el día de mes de año con el fin de instalar la mesa de negociación.
2. Una vez reunidas todas las organizaciones sindicales se evidenció que no se dio cumplimiento por parte de ellas a lo preceptuado en el artículo 2.2.2.4.7 del Decreto Nacional 1072 de 2015. Razón por la cual se habilitaron los espacios y tiempos suficientes para que hicieran los ejercicios de coordinación necesarios para poder iniciar la negociación colectiva.
3. El día de mes de año, se hizo la instalación de la mesa de negociación colectiva con las siguientes organizaciones sindicales: nombres organizaciones sindicales.
4. Para efectos de dar cumplimiento al artículo 2.2.2.4.8 del Decreto Nacional 1072 de 2015 sobre la certificación del número de afiliados conforme lo establecen los artículos 393 y 396 del Código Sustantivo de Trabajo, las organizaciones sindicales que presentaron pliegos de solicitudes cumplieron con el requisito.

---

<sup>1</sup> Esta fecha es la de inicio del proceso de instalación.

**NOMBRE DE LA ENTIDAD U ORGANISMO DISTRITAL  
ACUERDO LABORAL (año)**

Así mismo y bajo los principios de racionalidad y proporcionalidad, fue establecida en la Mesa de Negociación, un número de representantes, compuesto por número de negociadores principales, número de asesores.

En el proceso de negociación colectiva, se llegó a los siguientes acuerdos:

**CAMPO DE APLICACIÓN**

De conformidad con el artículo 2.2.2.4.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015, el presente Acuerdo se aplicará a según ámbito, siendo obligación de nombre entidad u organismo distrital producir los Actos Administrativos necesarios para el desarrollo y ejecución de lo acordado, con su incorporación en los planes, programas y proyectos.

**PARTES**

Son partes actuantes y obligadas las organizaciones firmantes del presente acuerdo y nombre entidad u organismo distrital.

**ACUERDOS**

**GARANTÍAS SINDICALES Y APOYO SINDICAL**

**I. NOMBRE DEL TEMA**

Ejemplo:

**I. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA**

1. La Administración Distrital en desarrollo de los acuerdos laborales anteriores, continuará el proceso de ampliación de plantas permanentes a que haya lugar, en cumplimiento de las sentencias C 614 de 2009 y C 171 de 2012 todo dentro de las disponibilidades presupuestales correspondientes y con respeto a la ley 617 de 2000, emitirá y enviará un informe semestral a las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo sobre el avance del proceso.

**NOMBRE DE LA ENTIDAD U ORGANISMO DISTRITAL**

**ACUERDO LABORAL (año)**

(...)

**XI. CONSIDERACIONES GENERALES**

1. El presente acuerdo laboral tendrá vigencia a partir de su firma y hasta el xx de mes de año y las condiciones pactadas en él, solo podrán ser modificadas por acuerdo entre las partes firmantes.
2. Integración y funcionamiento del comité de seguimiento (secretaría técnica...). Sí conforman una instancia distrital, deberán cumplir con los parámetros establecidos en la Resolución 233 de 2018.

Forma parte integral del presente Acuerdo, el “ACTA FINAL DE ACUERDOS Y NO ACUERDOS DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA año, PLIEGOS DE SOLICITUDES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL DISTRITO CAPITAL.”

En Bogotá D.C., se firman dos (2) ejemplares de la presente acta de cierre por quienes en ella intervinieron, el día de mes de año.

Firmas del acuerdo:

**NOMBRE DE LA ENTIDAD U ORGANISMO DISTRITAL**

**NOMBRE REPRESENTANTE LEGAL DE LA ENTIDAD**

Cargo

**FIRMA POR NOMBRE ENTIDAD U ORGANISMO DISTRITAL**

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A)**

Cargo

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A)**

Cargo

**NOMBRE DE LA ENTIDAD U ORGANISMO DISTRITAL  
ACUERDO LABORAL (año)**

Entidad

Entidad

Inserte las celdas que requiera

Inserte las celdas que requiera

**POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:**

**NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL**

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A) O  
ASESOR(A)**

Cargo

Entidad

**NOMBRE Y APELLIDO NEGOCIADOR(A) O  
ASESOR(A)**

Cargo

Entidad

Inserte las celdas que requiera.

Inserte las celdas que requiera.

(...)

ANEXO 6

REPORTE CUMPLIMIENTO ACUERDOS LABORALES

Fecha:

Nombre entidad u organismo distrital:

Ítem	Sigla Organización Sindical*	Acuerdo Final	Porcentaje de Cumplimiento	Resumen Producto o Gestión Pactada	Observación
1		Textual según acuerdo laboral	Ej: 10%	Ejemplo: Un protocolo aprobado.	
(...)		Total	Porcentaje Promedio		

Nombre Completo de quien presenta el informe:

Cargo de quien presenta el informe:

Correo electrónico:

Teléfono de contacto:





**BOGOTÁ**