



U.A.E. CUERPO OFICIAL
BOMBEROS
BOGOTÁ D.C.

ACUERDO LABORAL 2021

ACTA FINAL DE LA NEGOCIACIÓN LABORAL COLECTIVA ENTRE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE BOGOTÁ Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES ASOGOBIERNO, SUNET Y ASDEBER

En la ciudad de Bogotá, a los once (11) días del mes de junio de 2021, siendo las 8:00 a.m., en el Salón 1 de la Sede Principal de la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, las Organizaciones Sindicales: ASOGOBIERNO, SUNET, y ASDEBER, representadas como aparecen a continuación, y el Director de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, doctor Diego Andrés Moreno Bedoya, suscriben el presente Acuerdo Laboral en la negociación colectiva 2021, estando presentes los funcionarios que conforman el equipo negociador designado.

POR LA ADMINISTRACIÓN UAECOB:

VANNESA GIL GÓMEZ

Negociadora Principal Administración Oficina Asesora Jurídica

GERARDO ALONSO MARTÍNEZ RIVEROS

Negociador Principal Administración Subdirector Operativo

DIANA MIREYA PARRA CARDONA

Negociadora Principal Administración Subdirectora de Gestión Corporativa

NORMA CECILIA SÁNCHEZ SANDINO

Negociadora Principal Administración Jefe Oficina Asesora de Planeación

WILLIAM ALFONSO TOVAR SEGURA

Negociador Principal Administración Subdirector del Gestión del Riesgo

PAULA XIMENA HENO ESCOBAR

Negociadora Suplente Administración Subdirectora Logística

ANA MARIA MEJÍA MEJÍA

Secretaria Técnica – Administración – Subdirectora de Gestión Humana

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Asociación de Empleados Públicos del Distrito Capital **ASOGOBIERNO:**

SANDRA YANETH ANZOLA VELANDIA

Negociador Principal

CARMENZA BORDA CHOCONTÁ

Negociador Principal

MARÍA JUDITH BORDA CHOCONTÁ

Negociador Principal

OSCAR GEOVANNY ALONSO NEMOCÓN

Negociador Principal

GERMAN ALDANA MATIZ

Negociador Principal





U.A.E. CUERPO OFICIAL
BOMBEROS
BOGOTÁ D.C.

ACUERDO LABORAL 2021

Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado **SUNET:**

JOHN ALEXANDER PAREDES ORDOÑEZ

Negociador Principal

HERNANDO VARGAS ACHE

Negociador Principal

HEIDY ASTRID ORJUELA DÍAZ

Negociador Principal

GERMÁN GARCIA DELGADO

Negociador Principal

MARTHA LUCIA CONTRERAS CHUQUEN

Negociador Principal

Asociación Nacional de Bomberos Rescates y Similares **ASDEBER:**

CESAR AYALA

Negociador Principal

GUSTAVO ANDRES JIMENEZ FLÓREZ

Negociador Principal

PAULO RAMIREZ

Negociador Principal

RODOLFO BARRERA

Negociador Principal

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES

El presente Acuerdo se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política Colombiana, en sus artículos 1, 2, 23, 38, 39, 53, 55, 56 y 58, 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 Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, compilatorio del Decreto Nacional 160 de 2014, que nos facultó para dar inicio legal al proceso de negociación colectiva 2021 con los integrantes de las comisiones negociadoras, fijadas con base en la representatividad sindical, según lo señalado en el artículo 2.2.2.4.8 del Decreto 1072 de 2015, el 24 de marzo y que culminaron el pasado 24 de mayo de 2021.



ACUERDO LABORAL 2021

Por lo anterior se procede a levantar el presente Acuerdo final de la negociación colectiva, según pliego unificado de solicitudes de las organizaciones sindicales, la Asociación de Empleados Públicos del Distrito Capital (ASOGOBIERNO), la Asociación Nacional de Bomberos Rescates y Similares (ASDEBER) y el Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado (SUNET).

PUNTOS DEL PLIEGO ACORDADOS

A continuación, se transcriben los acuerdos finales a los que llegó la Mesa de Negociación Sindical respecto de las solicitudes contenidas en el Pliego Integrado presentado por las Organizaciones Sindicales Asociación de Empleados Públicos del Distrito Capital (ASOGOBIERNO), la Asociación Nacional de Bomberos Rescates y Similares (ASDEBER) y el Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado (SUNET).

1. CAPITULO POLITICA LABORAL:

- 1.1. La Entidad se compromete a realizar el análisis de la modificación del sistema de turnos de 24 x 48 horas de acuerdo con el parágrafo del ARTÍCULO 2.2.1.3.6 y el ARTÍCULO 2.2.1.3.4 del decreto 400 de 2021, dentro del mes siguiente a la firma del presente acuerdo, realizará consultas a Secretaría Jurídica Distrital, Departamento Administrativo del Servicio civil, y Departamento Administrativo de la Función Pública, para que coadyuven a la definición del sistema de turnos sobre los cuales podrá trabajar la Entidad.

Para lo anterior, las organizaciones sindicales firmantes, dentro de los quince días siguientes a la firma del presente acuerdo, remitirán el análisis técnico y jurídico de la solicitud para contribuir al análisis del mismo y fortalecer la solicitud de concepto que presentará la entidad.

- 1.2. La entidad se compromete a instalar una mesa con las organizaciones sindicales en el mes siguiente a la firma del presente acuerdo para verificar las viabilidades y escenarios técnicos, jurídicos y financieros para la jornada laboral con respecto a la liquidación de la jornada laboral, horas extras, recargos nocturnos, compensatorios, vacaciones y turnos para todo el personal de la UAECOB de acuerdo a la normatividad vigente, sentencias judiciales, acuerdo laboral nacional y mesa distrital de negociación laboral, como resultado del estudio que la entidad adelantará, las gestiones o acciones necesarias tendientes a mejorar

ACUERDO LABORAL 2021

las condiciones laborales. *(Este Acuerdo responde a los puntos 1.2.1 y 1.2.2 del Pliego unificado de peticiones)*

- 1.3. La entidad se compromete a instalar una mesa con las organizaciones sindicales en el mes siguiente a la firma del presente acuerdo para verificar las viabilidades y escenarios técnicos, jurídicos y financieros para la jornada laboral con respecto a la liquidación de la jornada laboral, horas extras, recargos nocturnos, compensatorios, vacaciones y turnos para todo el personal de la UAECOB de acuerdo a la normatividad vigente, sentencias judiciales, acuerdo laboral nacional y mesa distrital de negociación laboral, como resultado del estudio que la entidad adelantará, las gestiones o acciones necesarias tendientes a mejorar las condiciones laborales.
- 1.4. La UAECOB se compromete a instalar una mesa con las organizaciones sindicales dentro del mes siguiente a la firma del presente acuerdo, de conformidad a lo estipulado en el Decreto 1800 de 2019 y circular 04 de 31-01-2020 del Departamento Administrativo del Servicio Civil y tendiente hacer los estudios técnicos, legales, presupuestales, con el fin de analizar la ampliación de la planta de personal operativa y administrativa.
- 1.5. La entidad se compromete a crear una mesa con las organizaciones sindicales en el mes siguiente a la firma del presente acuerdo laboral, con el fin de verificar las viabilidades y escenarios técnicos, jurídicos y financieros para la jornada laboral con respecto a la liquidación de la jornada, horas extras, recargos nocturnos, compensatorios, turnos y liquidación de vacaciones (sábado como día no hábil) para todo el personal operativo de la UAECOB, de acuerdo a la normatividad vigente, sentencias judiciales, acuerdo laboral Nacional, mesa Distrital de negociación laboral.

Como resultado del estudio, la entidad adelantará las gestiones o acciones necesarias tendientes al cumplimiento de las normas vigentes que regulan la materia en concordancia con los desarrollos jurisprudenciales al respecto.
- 1.6. La administración se compromete a brindar a todos sus servidores públicos mínimo 4 o 5 espacios de dialogo al año, con el fin de escuchar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que existan en la UAECOB, con el fin de materializar los instrumentos del MIPG.
- 1.7. La UAECOB se compromete a diseñar e implementar un plan estratégico con el fin de preparar y brindar mejores expectativas a los servidores en su retiro laboral, y minimizar el impacto psicosocial por su jubilación, para lo cual se tomará un término máximo de 4 a 5 meses después de la firma del acuerdo.

ACUERDO LABORAL 2021

- 1.8. La UAECOB se compromete a incluir la expresión horas extras a la certificación, en el párrafo que habla sobre el promedio mensual pagado por concepto de recargos, dentro los 15 días siguientes a la firma del presente acuerdo.

La expresión "Que es facultativo de la administración autorizar los recargos nocturnos, dominicales y festivos" no es posible excluirla de acuerdo con la normatividad vigente.

2. CAPITULO MODIFICACIÓN MANUAL DE FUNCIONES

- 2.1. La UAECOB continuara dando cumplimiento a lo dispuesto en el Parágrafo 3 del artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015 modificado por el art. 1 del Decreto 051 de 2018, y el artículo 4 del decreto 498 de 2020, la Circular 100 de 2020 del DAFP y todas aquellas normas que lo adicionen, reglamenten o lo modifiquen, respecto de la socialización previa a la expedición de los actos administrativos que modifiquen los manuales de funciones.
- 2.2. La UAECOB y las organizaciones sindicales de manera conjunta solicitaran en el término de un (1) mes posterior a la firma del acuerdo conceptos a las entidades Nacionales y Distritales correspondientes con el objetivo de realizar un análisis y mirar la viabilidad de modificación de la categoría de la licencia de conducción de la "C" a la "B" en el manual de funciones.

3. CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

- 3.1. La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C., creará mesas de participación y recomendación para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación – PIC, convocadas por la Subdirección de Gestión Humana, con la participación de dos representantes de cada una de las asociaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y un delegado de cada dependencia.
- 3.2. La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C., dará continuidad al Plan de Inducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo, para sus Servidores y Servidoras Públicas vinculadas a través de provisionalidad, preparándoles adecuadamente para el desempeño de sus funciones, que contengan temas propios de la misionalidad de la entidad, y que se le brinden las garantías necesarias para su ejercicio en condiciones de igualdad y equidad.

ACUERDO LABORAL 2021

- 3.3. La UAECOB continuará socializando en conjunto con las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo, los temas priorizados para el PIC en cada vigencia, lo que incluye temas de inducción, reinducción y reentrenamiento. Para lo cual se creará una mesa, de conformidad con los términos establecidos en la normatividad vigente, con el fin de escuchar los aportes de las organizaciones sindicales firmantes, conformada una vez se consoliden las necesidades de la entidad y previamente a la aprobación y emisión de la resolución que adopta el PIC en las diferentes vigencias.
- 3.4. La UAECOB garantizará el acceso a la plataforma de acuerdo con la disponibilidad para la prestación de los servicios misionales, previa solicitud de las asociaciones sindicales para el proceso de fortalecimiento de habilidades y competencias individuales y colectivas del personal de la entidad.
- 3.5. La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C., dentro de los (30) días hábiles a la firma del presente acuerdo, programará y realizará talleres dirigidos a impartir formación a los servidores y servidoras públicas en materia de negociación colectiva.

Así mismo, para las demás vigencias se deberá incluir la formación que trata el artículo 16 del Decreto 160 de 2014 en el PIC, y se le dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2.2.14.2.18 del Decreto 1083 de 2015, y las normas que lo modifiquen.

- 3.6. La administración, a la firma del presente acuerdo, se compromete a realizar una charla o taller al personal uniformado donde se les explique cómo se está efectuando la liquidación de la nómina ya que se presentan dudas periódicamente.

4. CAPITULO IMPLEMENTACIÓN DE LA REGLAMENTACIÓN DE LAS COMISIONES NACIONALES E INTERNACIONALES

La UAECOB, dentro del mes siguiente a la firma del presente acuerdo, conformará una mesa de trabajo con dos representantes de cada organización sindical firmante de este acuerdo, junto con el equipo de administración de personal de la Subdirección de Gestión Humana, para revisar la normatividad que reglamenta las comisiones de servicio para validar las condiciones específicas que se presentan al interior de la entidad con el objetivo de validar las gestiones a que haya lugar, tanto internas como externas.

ACUERDO LABORAL 2021

5. CAPITULO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- 5.1. La entidad dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente acuerdo, creará una mesa donde participen dos delegados por cada una de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, para realizar el análisis de los estándares técnicos de la NFPA 1581 y 1583 y evaluar la viabilidad de incluir los aspectos que complementen los programas con los que ya cuenta la unidad de acuerdo con los recursos asignados para el sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- 5.2. La UAECOB continuará dando cumplimiento a la resolución 2404 de 2019 del ministerio trabajo realizando el diagnóstico de factores de riesgo psicosocial a través de los instrumentos definidos por el Ministerio de Trabajo, al igual que el plan de acción para la mitigación de los factores de riesgos identificados en dicho diagnóstico.
- 5.3. La UAECOB reforzará el programa de SGSST en busca de mejorar las condiciones de trabajo a través de la normatividad vigente, al igual que desarrollará el plan de acción para la mitigación de los factores de riesgos identificados en dicha evaluación durante cada anualidad.
- 5.4. La Administración, dentro del mes siguiente a la firma de este acuerdo, se compromete a realizar una mesa con las organizaciones sindicales firmantes, para socializar presupuesto, los resultados y avances de las intervenciones de las condiciones inseguras prioritarias identificadas en las inspecciones de seguridad, con el fin de controlar los peligros a la salud de los servidores y el proceso productivo en el marco del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Así mismo se compromete a continuar realizando las intervenciones de las condiciones inseguras prioritarias, y a continuar adecuando los espacios de trabajo tanto en el nivel central como en las estaciones de bomberos de acuerdo con los recursos y tiempos asignados o requeridos para cada tema.
- 5.5. La UAECOB se compromete a realizar seguimiento a los casos de accidentes y/o enfermedades laborales, mentales y/o emocionales, estrés, alcoholismo y/o drogadicción a través de los profesionales de salud y seguridad en el trabajo y analizará de acuerdo con los recursos existentes y la viabilidad jurídica, la suscripción y ejecución de convenios para fortalecer dichos programas.
- 5.6. La UAECOB dentro del mes siguiente a la firma del presente acuerdo, generará el espacio para socializar con las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo, los informes de resultados de riesgo psicosocial de la última aplicación

ACUERDO LABORAL 2021

y la categorización del riesgo, respetando la información de reserva, así como la matriz de peligro y valoración de riesgo y el profesiograma.

6. CAPITULO AUXILIO FINANCIERO Y VIATICOS

La UAECOB se compromete a cumplir los acuerdos laborales distritales y nacionales en materia del fortalecimiento de las organizaciones sindicales, en los términos que para el efecto reglamente el Gobierno Nacional o Distrital.

7. CAPITULO IMPLEMENTACIÓN DEL BILINGUISMO EN LA UAECOB

La UAECOB establecerá las estrategias que permitan incluir, desarrollar y fortalecer el uso de una segunda lengua entre los servidores de la UAECOB dando continuidad al acuerdo de Negociación Colectiva del año 2017.

8. CAPITULO PERMISOS

La UAECOB continuará otorgando y garantizando al personal operativo, los permisos remunerados tales como permiso de estudio, permiso sindical, entre otros, conforme a lo dispuesto y reglamentado en la normatividad vigente.

Así mismo, dentro de los dos meses siguientes a la firma del presente acuerdo, conformará una mesa de trabajo con las organizaciones sindicales firmantes, para estudiar y analizar frente al marco normativo vigente y las sentencias judiciales, la fórmula de liquidación de la jornada ordinaria laboral y el trabajo suplementario (horas extras), aplicada en el personal operativo de la entidad, respecto de las situaciones administrativas.

Así mismo se compromete a socializar a los tres turnos la forma en que la entidad efectúa las liquidaciones de la jornada ordinaria laboral.

9. CAPITULO TURNOS DE BIENESTAR

La UAECOB adelantara dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma del presente acuerdo, una mesa de trabajo con dos miembros de cada organización firmante de este acuerdo para que se defina los descansos compensados de conformidad al Decreto 648 de 2017 artículo 2.2.5.5.51.

ACUERDO LABORAL 2021

La UAECOB se compromete a realizar los procesos de formación en la jornada ordinaria laboral de cada turno.

10. CAPITULO COORDINAR EL INTERCAMBIO DE TURNO ENTRE EL PERSONAL OPERATIVO

La UAECOB dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma del presente acuerdo, efectuará mesas de trabajo en conjunto con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, para estudiar la viabilidad frente al marco normativo vigente y las garantías para la prestación del servicio público esencial a cargo de la entidad, del intercambio de turnos entre servidores operativos que ostenten el mismo cargo y se encuentren asignados a la misma estación, especialidad o área, que de ser factible y conveniente definirán el procedimiento o mecanismo, el cual será reglamentado mediante acto administrativo.

11. CAPITULO CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES DE ACUERDO CON EL CARGO

La UAECOB se compromete dentro del mes siguiente a la firma del presente acuerdo realizar la programación de mesas de trabajo con la Oficina Asesora de Planeación de la UAECOB para proyectar la modificación del procedimiento Logística y Parque Automotor que actualmente existe y aplica la Entidad (Ruta de Calidad) en el punto 19.

Lo anterior, con el fin de aclarar que la responsabilidad de los uniformados que diligencien el formulario de recibo a satisfacción por parte de los talleres contratistas, es respecto al óptimo funcionamiento del vehículo posterior a la prueba de ruta, para lo que se requiere, y no con relación a los procedimientos y reparaciones preventivas y correctivas realizadas por parte del taller a los mismos.

12. CAPITULO REUBICACIONES LABORALES

La UAECOB continuara dando cumplimiento al proceso de reubicaciones laborales, de conformidad a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y las resoluciones 527 de 2015, 567 de 2015, 291 de 2016, y 076 de 2019, garantizando el análisis de la conveniencia de los servidores públicos, la garantía de los derechos fundamentales del trabajador y las condiciones dignas (ius variandi), el mejoramiento de la gestión de la entidad para el cumplimiento de las metas institucionales y el uso eficiente del talento humano.

ACUERDO LABORAL 2021

13. CAPITULO FORTALECIMIENTO GRUPO MUSICAL

La UAECOB garantizará, desde la Subdirección de Gestión Humana, que se incluya en el plan de Bienestar o Plan institucional de Capacitación, una línea para el fortalecimiento de la expresión y habilidades artísticas para la participación de los funcionarios.

14. CAPITULO DEPORTES

La UAECOB gestionará las alianzas y realizará las consultas necesarias para promover la participación y representación de los servidores de la entidad en actividades deportivas, con entidades públicas competentes y con el DASC, quien lidera los Juegos Deportivos Distritales, en virtud de lo previsto en el numeral 1. del Acuerdo Laboral 2020 de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

15. CAPITULO SERVICIOS GENERALES

La UAECOB dentro del mes siguiente a la firma del presente acuerdo, se compromete a realizar una asesoría nutricional personalizada para el personal identificado en riesgo cardiovascular alto con diagnóstico de enfermedades graves como por ejemplo diabetes, hipertensión, obesidad, problemas cardiacos, padecimientos crónicos, entre otros y hacer seguimiento por medio del programa de acondicionamiento físico.

Adicionalmente se compromete a realizar planes de alimentación saludable enfocados a la actividad específica del personal operativo de bomberos y hacer seguimiento por medio del programa de acondicionamiento físico el cual será permanente.

16. CAPITULO INFRAESTRUCTURA

La UAECOB implementará estrategias que permitan corregir las falencias en la gestión por parte del área asignada para el arreglo locativo de las estaciones, en temas estructurales como techos, paredes, baños, pisos, plomería, electricidad y demás situaciones expuestas, evidenciadas o dirigidas al área encargada en repetidas ocasiones.

17. CAPITULO CONSTRUCCIÓN DE FICHAS TIPO

La UAECOB continuará solicitando el acompañamiento técnico del personal operativo de acuerdo con su idoneidad y conocimiento para la construcción de fichas técnicas en los procesos de acuerdo con las necesidades de la entidad y la normatividad vigente.

ACUERDO LABORAL 2021

18. CAPITULO ACADEMIA

La UAECOB continuará realizando las gestiones para la consecución de espacios y/o medios físicos para el funcionamiento de la Academia del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, con el fin de contribuir al mejoramiento de las competencias bomberiles, brindando capacitación, entrenamiento y reentrenamiento de todo el personal operativo y administrativo, de igual forma contribuirá a la formación de los bomberos de la región teniendo en cuenta la experiencia de la Institución a nivel nacional y las certificaciones obtenidas para avalar formación bomberil. Para lo cual se conformará una mesa de seguimiento a la firma del presente acuerdo, que se reunirá cuatro (4) veces al año como mínimo, en periodos de tres (3) meses.

20. CAPITULO FAVORABILIDAD

La administración dará continuidad a todos los derechos adquiridos mediante acuerdos laborales colectivos anteriores o reconocidos mediante acto administrativo, que favorezcan a los funcionarios públicos y a las organizaciones sindicales. Solo podrán ser reformados en forma expresa por las partes firmantes del presente acuerdo, por acuerdos laborales colectivos y con el exclusivo propósito de su progresividad o mejoramiento.

Dentro de los 30 días siguientes a la firma del acuerdo, se deberá realizar una reunión con las organizaciones sindicales, los directivos de la entidad, y servidores que cobije el presente acuerdo, con el fin de socializarlo. También se socializará el acuerdo con todos los funcionarios vía intranet y cartelera virtuales.

A la firma del presente acuerdo, la UAECOB continuará garantizando los permisos sindicales de los miembros de la junta directiva y sus diferentes secretarías, cuando se convoque a asamblea general de afiliados; de conformidad a los convenios 87, 98, 135, 151 y recomendación 159 OIT, artículos 16, 38, 39 y 55 de la norma supra legal, sentencias de la honorable corte constitucional T-619 de 2013, T-063 de 2014, T-947 de 2013, T-084 de 2012, T-965 de 2011, T-322 de 1998, T-502 de 1998, sentencias C-201 de 2002 y C-465 de 2008 (autonomía sindical), Ley 584 de 2000 artículo 13, Decreto 2813 del 29 de diciembre del 2000 y acuerdo marco de relaciones laborales firmado el 02 de mayo de 2007, suscrito por la Alcaldía Mayor de Bogotá y las centrales obreras, artículo 416 del código sustantivo del trabajo, circular conjunta 0098 de 2007 expedida por el ministerio de trabajo y Función pública.

Las condiciones pactadas en este acuerdo solo podrán ser modificados por las partes firmantes.



U.A.E. CUERPO OFICIAL
BOMBEROS
BOGOTÁ D.C.

ACUERDO LABORAL 2021

21. CAPITULO ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN

Los contenidos del presente acuerdo que sean aprobados por las partes intervinientes beneficiaran a todos los servidores y servidoras de la UAECOB, en los términos establecidos en la constitución, la ley, las normas reglamentarias vigentes y concordantes.

22. CAPITULO ACTOS ADMINISTRATIVOS DE APROBACIÓN

Para el cumplimiento e implementación de lo acordado, la UAECOB expedirá, dentro de los dos (2) meses siguientes, los actos administrativos a que haya lugar, por medio de los cuales entrarán en vigencia cada uno de los compromisos adquiridos en el presente Acuerdo. De igual manera, solicitará a los demás organismos competentes los compromisos adquiridos y que sean de resorte de las entidades Distritales o Nacionales.

23. CAPITULO SEGUIMIENTO

A la firma del presente acuerdo laboral, se constituirá un comité de seguimiento el cual se reunirá cada tres (3) meses, con el fin de verificar el cumplimiento de los acuerdos y el mismo estará integrado por dos delegados de cada una de las organizaciones firmantes del presente acuerdo laboral y los delegados de la Unidad Administrativa del Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá.

La Administración se compromete a verificar el cumplimiento a los acuerdos laborales firmados con las Organizaciones Sindicales desde el 2014 hasta la fecha.

24. CAPITULO RETEN SOCIAL

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá, dará estricto cumplimiento a las normas y sentencias que reglamenten y desarrollen el RETEN SOCIAL, EL PLAN DE RENOVACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, EL PLAN DE PROTECCIÓN SOCIAL, EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL Y SU PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA, desarrollados en la Ley y sentencias relacionadas a continuación: Decreto Nacional 190 de 2003, Sentencias C- 1039 de 2003, C-991 de 2004, SU-389 de 2005, Sentencias de tutela T-862 de 2009, T-812 de 2012, T-835 de 2012- Sentencia T-595 de 2016, las Sentencias T-186 de 2013 y T-326 de 2014, y las demás que sean aplicables y/o se encuentren vigentes.

ACUERDO LABORAL 2021

25. CAPITULO DE DIVULGACIÓN

La UAECOB, dentro del mes siguiente a la firma del acuerdo laboral, lo divulgará en los medios de comunicación institucional, tanto internos como externos para el conocimiento de la totalidad de los servidores públicos de la UAECOB y la comunidad en general.

26. CAPITULO DE VIGENCIA

El acuerdo laboral tendrá vigencia por el término de un (1) año.

PUNTOS DE NO ACUERDO

A continuación, se transcribe la solicitud sindical respecto del cual no se llegó a acuerdo alguno y las razones expuestas por las partes.

19. CAPITULO TERCERIZACIÓN

La UAECOB se abstendrá de realizar y ejecutar la tercerización de los servicios misionales de la Institución, así mismo realizará la contratación por prestación de servicios estrictamente necesarias para el correcto funcionamiento de la UAECOB, garantizando un gasto público eficiente y la estabilidad de los funcionarios de planta en sus puestos de trabajo.

En la sesión del 07 de abril de 2021, en la cual se desarrolló la tercera jornada de negociación se discutió la solicitud transcrita, contenida en el numeral 19 del Pliego Integrado 2021. A continuación, se mencionan los argumentos debatidos por las partes respecto de este punto.

ASDEBER sustenta el punto, por ser un punto propuesto por esta organización, indicando que la tercerización es ahora lo usual y, por ende, todas las actividades misionales tienden a desaparecer. Concluyen que, utilizando los fines contrarios a los derechos de los trabajadores, bien sea desvalorizándolos o alejándolos del núcleo empresarial, se evita la contratación directa y se debilita su capacidad de acción individual y colectiva en la segmentación de las unidades. Indican que lo que buscan con este punto es fortalecer la capacidad de trabajo de los operativos y administrativos para que tengan una estabilidad laboral.

La Administración en vocería de la Dra. Diana Parra, negociadora designada manifiesta, de manera respetuosa, que, como Administración, este punto no es un punto de negociación



U.A.E. CUERPO OFICIAL
BOMBEROS
BOGOTÁ D.C.

ACUERDO LABORAL 2021

o discusión, ya que todas las actuaciones contractuales, administrativas y financieras que desarrolla la administración se encuentran enmarcadas en el principio de autonomía que la ley les otorga a todas las entidades, respetando siempre las leyes y los derechos de los trabajadores y contratistas. El segundo punto tiene que ver con la estabilidad laboral de los funcionarios de planta, y es preciso aclarar que frente a esta no le asiste subjetividad de la Administración, pues esta estabilidad está dada por unos principios constitucionales o de carrera administrativa que la administración no tiene la posibilidad o capacidad de cambiar. Por esta razón, para la Administración no es posible negociar esta solicitud.

ASDEBER hace uso de la palabra indicando que la preocupación de los sindicatos es que la entidad no crece en capacidad de funcionarios, sino que cada vez disminuyen los uniformados, porque cada vez más empresas particulares vienen realizando actividades que en principio desarrollaban uniformados, generando un desequilibrio en la entidad.

La Administración manifiesta que es consciente de esto, y por esa razón viene haciendo gestión y solicitudes y esfuerzos presupuestales para fortalecer la planta, sabiendo que se necesita más recurso humano para fortalecer a la entidad, y en este momento se encuentra en este proceso ante las respectivas instancias.

ASOGOBIERNO manifiesta que tienen entendido que esta solicitud se hace producto de un contrato que celebra la entidad para el manejo de las inspecciones técnicas y control de drones que le correspondían por misionalidad a los uniformados. Manifiestan que, según el Decreto 583 de 2016, la tercerización laboral es ilegal, cuando en una institución y/o empresa pública y/o privada coincidan dos elementos: 1. Se vincule personal para desarrollo de actividades misionales permanentes a través de un proveedor y 2. Se vincule personal de una forma que afecte los derechos constitucionales legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes, por lo tanto teniendo en cuenta que esta actividad es propia de los bomberos, los compañeros sienten que se les están quitando funciones, sin acceder primero a una ampliación de planta, razón por la cual cuestiona a la Administración sobre esta situación.

La Administración responde a esta intervención, manifestando que de acuerdo al estudio de cargas laborales que se hizo en la entidad, y todos aquellos que conocen el Distrito, se evidencia que las entidades están hechas con funciones y responsabilidades muy grandes, con plantas de personal muy reducidas, razón por la cual ha tenido que suscribir contratos de prestación de servicios para obtener apoyo en las actividades que debemos desarrollar y que son permitidas por la ley. Ahora bien, respecto del contrato que se indica, la Administración no puede pronunciarse más allá de indicar que este contrato está siendo revisado y auditado por los entes de control, por lo que estos serán los que tienen la facultad para pronunciarse frente a cualquier anomalía o si existió alguna transgresión de los derechos de los trabajadores o frente a las normas que regulan la materia. Por esta razón para la Administración es improcedente entrar a discutir o negociar este aspecto.

ACUERDO LABORAL 2021

ASDEBER indica que más allá de la perspectiva legal de la inspección se debe tener en cuenta que la inspección técnica es la herramienta a través del cual el bombero identifica el riesgo desde el punto de vista de la prevención.

El subdirector de gestión de riesgo, William Tovar, negociador de la administración, hace unas aclaraciones que están dadas por el Decreto 555, el cual es el marco normativo que nos rige, indicando que la función específica de la emisión del concepto técnico de bomberos, es función misional de la SGR, y por la misma carencia de recurso humano, durante mucho tiempo la Subdirección Operativa ha venido prestando apoyo a la Subdirección de Gestión del Riesgo, y producto de la pandemia se han definido diferentes estrategias para garantizar que el conocimiento del riesgo llegue en últimas a quien debe contar con esta información que son nuestros usuarios. Por eso se adelantan procesos de corresponsabilidad, brindando capacitaciones para que siendo ellos quienes generan el riesgo tengan herramientas para gestionarlo, y por eso se adelanta el proceso virtual de auto revisiones de riesgo bajo, avanzando en la construcción del proceso de auto revisión del riesgo moderado.

Lo anterior busca llegar al mayor número de usuarios, con el fin de llevar el conocimiento para que realicen su gestión y llevarles un servicio público gratuito que no les cueste, y que implique una autogestión. Respecto a otro tema importante que es el conocimiento del riesgo para las áreas de cobertura de la estación, desde la SGR están adoptando lo dispuesto por la ley 1523 de 2012 y se están generando procesos de conocimiento, haciendo caracterización y análisis de los escenarios de riesgos misionales de la ciudad y amenazas que deriven en temas de rescate, y a partir de esto, ese conocimiento va a llegar a las localidades a través de los consejos locales y a las estaciones con la definición de los riesgos con las áreas de cobertura de las estaciones. Con esto se están construyendo instrumentos para que las estaciones cuenten con este conocimiento, que permitirá reducir los riesgos en la ciudad.

ASOGOBIERNO manifiesta que de ninguna forma pretende ir en contravía de la autonomía que tiene la Administración, pero que no pueden dejar escapar a las realidades del país, donde los particulares vienen a desarrollar actividades misionales. Esta situación es preocupante para los trabajadores, y por esa razón se trae a la mesa para discutir este tipo de situaciones, pues no son de recibo jurídico, según su interpretación. Enfatiza que la tercerización está prohibida y que consideran debe ser revisado este punto, más allá de la mesa sindical por la responsabilidad que implica.

La Dra. Diana Parra interviene para brindar aclaraciones respecto de las observaciones que hace ASOGOBIERNO, ya que, indica, que se acepta la tercerización, lo cual es muy delicado, por eso es necesario aclarar que la intervención fue en dos sentidos a saber, primero estructuras pequeñas para adelantar funciones y responsabilidades mayores por lo que se requiere apoyo, sin hacer referencia a un contrato en específico y mucho menos al que las organizaciones refieren en esta mesa. En segundo lugar, si se especificó y se

ACUERDO LABORAL 2021

mencionó el contrato del que ustedes hablan e indicó que este estaba siendo revisado por los entes de control y que estos serían los encargados de determinar si había alguna trasgresión a alguna normatividad existente, por lo que sugiere por favor no interpretar las intervenciones porque es muy peligroso, nunca se aceptó que existiera tercerización alguna, sino mencionó a todas las entidades de nivel nacional ya que los contratos de prestación de servicios es una figura legal a la que todos deben acudir en razón a las necesidades que se tienen. Es importante tenerlo claro porque esa fue una interpretación no real de la emitida por la administración.

En este punto la Administración reitera que después de oír los argumentos de las organizaciones sindicales, no considera procedente ningún tipo de negociación respecto de esta solicitud, ya que los límites, respecto de la contratación y la estabilidad laboral, están claros y establecidos en la ley, por lo que no es necesario entrar en discusión de este tema, pues el cumplimiento de la ley no es negociable.

Las organizaciones sindicales solicitan a la Administración por lo menos una propuesta de redacción a este punto, ya que al no llegar a ningún estaría enviado un mal mensaje a los servidores como es el de: “si estar de acuerdo con la tercerización en la UAECOB”, a lo que responde la administración que no es procedente, pues lo legal no tiene negociación, y es una solicitud que considera NO NEGOCIABLE, por los argumentos expuestos a lo largo de esta discusión.

Por estas razones transcritas de la correspondiente acta de la sesión, se cierra el punto como **"PUNTO NO ACORDADO"**.

Forman parte del presente Acuerdo

1. Pliego unificado de solicitudes de las organizaciones sindicales presentado en término legal a la Administración Distrital.
2. Acta del 9 de marzo de 2021
3. Acta del 24 de marzo de 2021
4. Acta del 05 de abril de 2021
5. Acta del 07 de abril de 2021
6. Acta del 14 de abril de 2021
7. Acta del 19 de abril de 2021
8. Acta del 21 de abril de 2021
9. Acta del 26 de abril de 2021
10. Acta del 03 de mayo de 2021
11. Acta del 10 de mayo de 2021
12. Acta del 19 de mayo de 2021
13. Acta del 24 de mayo de 2021

ACUERDO LABORAL 2021

En constancia de lo anterior siendo las ___: ___ a.m. de hoy once de junio de 2021, se firma en Bogotá, en cinco (5) ejemplares originales, el presente Acuerdo Laboral por parte de las organizaciones sindicales, y por la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS BOGOTÁ.

FIRMAS DEL ACUERDO

Por la **UAE Cuerpo Oficial de Bomberos:**

DIEGO ANDRÉS MORENO BEDOYA
Director de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos.

NORMA CECILIA SANCHEZ SANDINO
Negociadora Principal Administración
Jefe Oficina Asesora de Planeación

VANNESA GIL GOMEZ
Negociadora Principal Administración
Oficina Asesora Jurídica

WILLIAM ALFONSO TOVAR SEGURA
Negociador Principal Administración
Subdirector del Gestión del Riesgo

GERARDO ALONSO MARTÍNEZ RIVEROS
Negociador Principal Administración
Subdirector Operativo

PAULA XIMENA HENO ESCOBAR
Negociadora Suplente Administración
Subdirectora Logística

DIANA MIREYA PARRA CARDONA
Negociadora Principal Administración
Subdirectora de Gestión Corporativa

ANA MARIA MEJÍA MEJÍA
Secretaria Técnica – Administración –
Subdirectora de Gestión Humana

ACUERDO LABORAL 2021

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Asociación de Empleados Públicos del Distrito Capital **ASOGOBIERNO:**



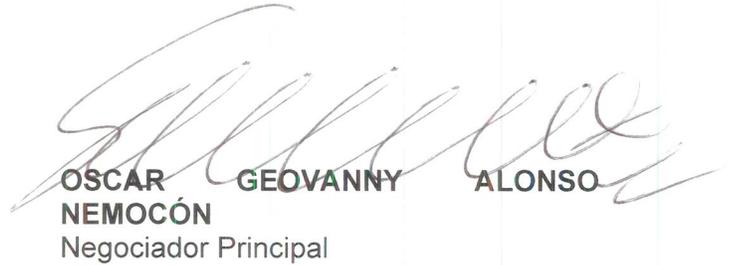
SANDRA YANETH ANZOLA VELANDIA
Negociador Principal



CARMENZA BORDA CHOCONTÁ
Negociador Principal



MARÍA JUDITH BORDA CHOCONTÁ
Negociador Principal



OSCAR GEOVANNY ALONSO NEMOCÓN
Negociador Principal



GERMÁN ALDANA MATIZ
Negociador Principal

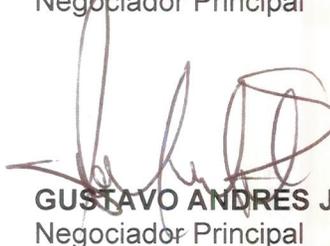
Asociación Nacional de Bomberos Rescates y Similares **ASDEBER:**



CESAR AYALA
Negociador Principal



PAULO RAMIREZ
Negociador Principal



GUSTAVO ANDRÉS JIMENEZ FLOREZ
Negociador Principal



RODOLFO BARRERA
Negociador Principal



U.A.E. CUERPO OFICIAL
BOMBEROS
BOGOTÁ D.C.

ACUERDO LABORAL 2021

Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado SUNET:

Hernando Vargas Acche
HERNANDO VARGAS ACHE
Negociador Principal

GERMÁN GARCÍA DELGADO
Negociador Principal

Heidy A Orjuela
HEIDY ASTRID ORJUELA DÍAZ
Negociador Principal

Martha / Lucía Contreras Orjuela
MARTHA LUCIA CONTRERAS
CHUQUEN
Negociador Principal



Handwritten signature or scribble in the center of the page.