

PLIEGO DE SOLICITUDES 2026

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL DISTRITO CAPITAL - SINTRAECOSOCIAL- IPES

1. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES

SINTRAECOSOCIAL, sindicato de primera categoría del Distrito, en representación de los empleados del Instituto para la Economía Social – IPES, y conforme a lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política y en los Convenios de la Organización internacional del Trabajo 151 de 1978 y 154 de 1981 relativos a las relaciones de trabajo en la Administración Pública y al fomento de la negociación colectiva ratificados por Colombia mediante las Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999 y conforme a lo dispuesto en el Decreto 243 de 2024, presenta al Instituto para la Economía Social - IPES - el siguiente Pliego de Solicitudes:

2. PROPUESTAS 2026-2027

2.1. ASPECTOS LABORALES

- 2.1.1. La Administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a garantizar que, dentro de los procesos de concurso de méritos, se suministre información clara, completa y oportuna, así como orientación técnica, pedagógica y normativa al personal en provisionalidad. Asimismo, la entidad adelantará los respectivos estudios de necesidades del servicio y de disponibilidad presupuestal, con el fin de propender por la vinculación mediante contratos de prestación de servicios de aquellos servidores que no superen el proceso de selección, evitando vacíos en la prestación del servicio y reconociendo la experiencia institucional adquirida. Este compromiso no constituye un derecho automático de permanencia en la planta de personal, no obstante, impone a la Administración la obligación de priorizar la contratación de dicho personal en condiciones de equidad y con estricta observancia del principio de mérito.
- 2.1.2. La Administración, dentro del término máximo de tres meses contados a partir de la firma del presente acuerdo, se obliga a implementar y socializar de manera efectiva la Política de Desconexión Laboral, en estricto cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, garantizando el respeto pleno de los tiempos de descanso, licencias, permisos y vida personal de los servidores; este acuerdo tendrá carácter vinculante para los jefes inmediatos, quienes deberán abstenerse de impartir órdenes o requerimientos fuera de la jornada laboral.
- 2.1.3. La Administración se compromete a partir de la firma del presente acuerdo, a establecer un procedimiento para otorgar un reconocimiento tres (3) días compensatorios remunerados al personal en provisionalidad que obtenga calificación cualitativa sobresaliente y cuyo resultado de la evaluación cumpla con los compromisos establecidos, como reconocimiento a su desempeño. Dichos días

deberán ser disfrutados dentro de los seis (6) meses siguientes a la publicación del reconocimiento.

- 2.1.4. La Administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a incluir en la Política de Teletrabajo a los padres cuyo cónyuge o compañero(a) permanente -incluidas las parejas del mismo sexo, conforme a lo establecido por la Ley 54 de 1990, la Ley 1482 de 2011 y la jurisprudencia de la Corte Constitucional- se encuentre en licencia de maternidad debidamente comprobada. En estos casos, la entidad otorgará la modalidad de teletrabajo autónomo por un término de cuarenta y cinco (45) días, contados a partir de la fecha del nacimiento del hijo o hija.

Parágrafo: En ambos casos, una vez finalizado el término anteriormente señalado, tanto el padre como la madre -cuando esta ya se encuentre incluida en la política- podrán acceder de manera prioritaria a la modalidad de teletrabajo suplementario, sin necesidad de convocatoria previa, por el término de un (1) año.

- 2.1.5. La Administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo y dentro de un término de un (1) mes, a implementar un procedimiento que garantice la transparencia e imparcialidad en la evaluación del desempeño y concertación de compromisos. Para los casos en que existan denuncias por acoso laboral contra directivos, el evaluador deberá dar aplicación a lo establecido en el artículo 38 del Decreto Ley 760 de 2005, en lo relacionado con impedimentos y recusaciones, con el fin de asegurar las debidas garantías en el proceso de evaluación del desempeño. En estos casos, se garantizará el acompañamiento de un representante del sindicato y de la Comisión de Personal durante el proceso.

- 2.1.6. La Administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a ampliar la cobertura de la póliza de responsabilidad civil, garantizando un amparo suficiente para la protección del patrimonio y la defensa jurídica de los servidores públicos que ejerzan funciones de supervisión o apoyo técnico, administrativo, financiero y jurídico en la gestión contractual.

- 2.1.7. La administración se compromete a partir de la firma del presente acuerdo a diseñar e implementar la política de "Cero tolerancias al acoso laboral y prevención de cualquier situación de acoso", además de rutas de atención e intervención oportuna y efectiva de las mismas, dichas campañas deben ir acompañadas por un integrante del sindicato y el comité de convivencia.

- 2.1.8. La administración se compromete a partir de la firma del presente Acuerdo, a garantizar la estructura organizacional necesaria para la realización de un estudio técnico integral para la creación de Grupos Internos de Trabajo y el respectivo pago del reconocimiento por coordinación, conforme a la Ley 489 de 1998 y el Decreto 1498 de 2022; para asegurar su viabilidad, la entidad deberá apropiar los recursos en el anteproyecto de presupuesto 2027 y radicar dicho estudio ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil a más tardar en el primer semestre

de dicha vigencia, sin que razones de conveniencia o falta de previsión presupuestal impidan su efectiva implementación y cumplimiento.

- 2.1.9. La administración se compromete, a partir de la firma del presente Acuerdo, a institucionalizar y reglamentar un sistema de compensación de jornada que garantice que toda hora laborada por fuera de la jornada ordinaria, requerida por necesidades del servicio, sea contabilizada automáticamente como tiempo a favor para los descansos de Semana Santa y fin de año. Para ello, la entidad emitirá un protocolo vinculante y formatos estandarizados de reporte que los jefes inmediatos deberán validar sin dilaciones, asegurando que la excepcionalidad del servicio sea compensada de manera proporcional y equitativa, impidiendo que la carga laboral extraordinaria se traduzca en una pérdida del derecho al descanso del servidor o en una donación de tiempo no reconocida por la entidad.
- 2.1.10. La administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a agilizar el rediseño Institucional de la Entidad, con el fin de garantizar la ampliación de la planta de personal y la recategorización de los cargos de la planta de personal, para dar cumplimiento y respuesta a las nuevas necesidades institucionales.

2.2. ASPECTOS DE BIENESTAR

- 2.2.1. La administración se compromete a partir de la firma del presente acuerdo, a otorgar como incentivo de reconocimiento, un permiso remunerado de un (1) día a los mejores servidores públicos con calificación sobresaliente del plan anual de estímulos e incentivos con calificación mayor a 96.
- 2.2.2. La Administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a que en fechas especiales como el 7 de diciembre, 24 de diciembre, 31 de diciembre y Halloween -cuando este último no coincida con la celebración organizada por la Entidad-, los servidores públicos laboren en jornada continua de 7:00 a. m. a 12:00 m, con el fin de facilitar que disfruten el resto del día en compañía de sus familias, sin afectar la adecuada prestación del servicio.
- 2.2.3. La administración se compromete a partir de la firma del presente acuerdo, a implementar el segundo viernes de cada mes, la jornada de 'Viernes de Bienestar', laborando en horario continuo de 7:00 a.m. a 2:00 p.m. para conceder la tarde libre al trabajador en favor de su calidad de vida y convivencia familiar.
- 2.2.4. La Administración se compromete a partir de la firma del presente acuerdo, a realizar una jornada semestral de encuentro incluyente para todos los servidores y contratistas de la entidad, sin distinción de su tipo de vinculación, las cuales contarán con la participación activa de los directivos, quienes las promoverán y agendarán. En estos encuentros se desarrollarán temas de autocuidado, integración, trabajo en equipo, clima laboral entre otros, acorde con una estrategia a través de la cual se recojan las iniciativas de las organizaciones sindicales y la administración.

- 2.2.5. La Administración se compromete a partir de la firma del presente acuerdo, a dotar la zona de cafetería como mínimo con una estufa de dos puestos, una nevera de 25 Litros, 6 hornos microondas, disponibilidad para 40 personas sentadas a la vez, y garantizará, que, en caso de fallas en alguno de los elementos, se dará solución a los inconvenientes en un término de 3 días hábiles, con el fin de garantizar el bienestar de los colaboradores de la entidad para el consumo de sus alimentos.
- 2.2.6. La Administración se compromete a partir de la firma del presente acuerdo, a garantizar el derecho al disfrute conjunto de las vacaciones anuales con el descanso compensado (según el Art. 2.2.5.5.1 del Decreto 648 de 2017), siempre que el servidor haya acreditado la compensación del tiempo respectivo. Esta disposición será de carácter obligatorio para la entidad y deberá incluirse de manera explícita en todas las circulares de vacaciones y cronogramas de descanso que emita el área de Talento Humano y en los canales de comunicación del IPES; se precisa que este beneficio es independiente y no acumulable con otros permisos de distinta naturaleza, prevaleciendo el derecho del servidor a la planeación de los periodos de descanso prolongados para su bienestar integral.
- 2.2.7. La administración se compromete a partir de la firma del presente acuerdo, a otorgar 3 días de permiso remunerado por muerte de mascotas y un (1) día de permiso, en los casos en los que los animales de compañía enfermen o requieran cuidado especial; lo anterior, con el fin de fortalecer el vínculo con estos seres sintientes y promover una cultura de cuidado. Previamente, el área de Talento Humano validará la tenencia de mascotas del personal de planta, mediante encuesta y documentos soporte. "
- 2.2.8. La Administración, a partir de la firma del presente acuerdo, se compromete a modificar la política de teletrabajo de la entidad para incorporar la modalidad de teletrabajo suplementario, la cual se mantendrá de manera ininterrumpida hasta la expedición del nuevo acto administrativo derivado de la siguiente convocatoria. Esta medida aplicará a los servidores que, cumpliendo con los requisitos acreditados (IPT y ficha teletrabajable), renuncien voluntariamente al auxilio compensatorio de costos de servicios públicos por teletrabajo, siempre que las disposiciones legales vigentes lo permitan.
- 2.2.9. La administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a expedir a más tardar al 30 de agosto de cada vigencia, la circular correspondiente en la cual se mantendrán tres (3) turnos diferentes para el disfrute de tiempo compensado con ocasión a las festividades de fin de año, garantizando la continuidad en la prestación del servicio.
- 2.2.10. La administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a Incluir en la circular anual de compensación que los días sábado se pueda realizar jornada continua, y como mínimo de 4 horas para los servidores que deseen

completar el número de horas compensadas, realizando labores propias de sus cargos respectivos.

- 2.2.11. La administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a pactar con diferentes aseguradoras la oferta para los servidores públicos de: a) una póliza de vida grupal, que incluya amparos como muerte, gastos médicos, servicios de educación universitaria para hijos, seguro de mascotas, apoyo psicológico, entre otros, gestionando primas favorables para quienes decidan adquirirla mediante descuentos autorizados por nómina.
- 2.2.12. La Administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a actualizar la Política de Teletrabajo mediante un protocolo de flexibilidad excepcional que permita el acceso inmediato a la modalidad de teletrabajo autónomo en casos de calamidad doméstica no estructural, enfermedades terminales comprobadas, dependencia funcional o cuando se trate de cuidadores únicos. Esta medida, sustentada en el principio de favorabilidad y orientada a la protección de la salud mental, busca eliminar barreras burocráticas y restricciones indebidas, garantizando que la prestación del servicio sea compatible con el deber de acompañamiento en situaciones de especial vulnerabilidad, bajo criterios de dignidad humana y proporcionalidad.
- 2.2.13. La administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a establecer, en casos de calamidad doméstica del funcionario, permisos remunerados permanentes, mientras se normaliza la situación que originó la calamidad. En todo caso, deben presentarse los soportes que justifiquen cada situación, previo visto bueno del jefe inmediato.
- 2.2.14. La administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo a establecer dentro del Plan de Bienestar, que los servidores que tengan hijos menores de cinco (5) años o con discapacidad, puedan teletrabajar dos (2) días adicionales, durante la semana de receso escolar de octubre. Así mismo, la Entidad promoverá una convocatoria para que los servidores que cuenten con teletrabajo vigente puedan postularse, a efectos de que les sea autorizado el teletrabajo durante la semana de receso escolar de octubre.
- 2.2.15. La administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a garantizar la seguridad y acompañamiento a las acciones judiciales, en caso de presentarse conductas punibles de la ciudadanía como agresiones verbales, físicas y amenazas en contra de la integridad de los servidores en ejercicio de sus funciones. Así mismo, la Entidad asignará un asesor legal para que el servidor pueda hacer uso de los mecanismos de denuncia con inmediatez.
- 2.2.16. La Administración se compromete a garantizar la adecuada disposición y conservación de la Sala de Bienestar Institucional, asegurando que cuente con un tamaño funcional y elementos orientados al bienestar integral de los/las colaboradores/as. El espacio deberá incluir un sofá que permita el descanso

simultáneo de varias personas en un ambiente de relajación, y su uso estará sujeto a los horarios y condiciones definidos por la Entidad.

- 2.2.17. La administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a mantener el espacio ya otorgado y a disponer de una zona abierta destinada a actividades lúdicas y recreativas. Dicho espacio permitirá la instalación y uso de elementos como el juego de bolirana, mesas de ping pong y otros recursos recreativos, fomentando la integración, el esparcimiento y el bienestar laboral.

El espacio debe garantizar la instalación adecuada del televisor y/ o video beam, destinados al desarrollo de actividades de capacitación, bienestar, información institucional y recreación, con capacidad suficiente para acoger a la totalidad de los servidores del instituto.

- 2.2.18. La administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a incluir en el plan de bienestar de la Entidad el otorgamiento semestral del día de la familia, el cual será disfrutado como un día de permiso remunerado.

- 2.2.19. La administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a incluir en el rubro de bienestar, un recurso destinado a la uniformidad de los funcionarios que participan en los juegos distritales, representando a la Entidad.

- 2.2.20. La administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a incluir en el sistema de puntos de bienestar, la participación en las actividades organizadas por SINTRAECOSOCIAL, dirigidas a sus asociados.

- 2.2.21. La administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a blindar los recursos destinados al Plan Institucional de Capacitación (PIC) y al Plan de Bienestar e Incentivos para cada vigencia fiscal, fomentando un incremento progresivo en cada anualidad, tomando como base el presupuesto del año inmediatamente anterior.

2.3. ASPECTOS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- 2.3.1. La administración se compromete a partir de la firma del presente acuerdo, expedir e implementar la Política Institucional de 'Cero Tolerancia al Acoso Laboral, Sexual y la Discriminación', la cual deberá incluir una ruta de atención integral, inmediata y con enfoque de género. Esta política garantizará el blindaje contra represalias para el denunciante y los testigos, el acompañamiento psicosocial y jurídico externo al área de conflicto, y la creación de una instancia de seguimiento paritaria que asegure la efectividad de las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias, de conformidad con la Ley 1010 de 2006 y los convenios internacionales de la OIT (C190) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

- 2.3.2. La administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a vincular dentro del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo el presupuesto para realizar inspecciones de puestos de trabajo, identificando riesgos biológicos, físicos, ergonómicos, químicos, psicosociales, entre otros, teniendo en cuenta los estudios realizados en vigencias anteriores, las inspecciones de puestos de trabajo y auto reportes de los servidores, con un periodo de verificación anual.

Así mismo, de acuerdo con la priorización establecida en la matriz de identificación de peligros y en el marco del programa de higiene industrial, adelantará las mediciones de iluminación, ruido, humedad, calidad del agua y confort térmico a que haya lugar en cada una de las sedes. Una vez realizadas las mediciones adelantará las intervenciones que sean requeridas para mitigar el riesgo. En todo caso la garantía del agua potable será priorizada en la intervención.

- 2.3.3. La administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a implementar un Programa de Salud Emocional para el talento humano de la Entidad, con base en los reportes presentados con la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, donde se identifiquen necesidades en materia de bienestar y riesgo psicosocial. En tal sentido, el acompañamiento psicosocial será discreto y confidencial, garantizando condiciones de privacidad, respeto y dignidad para los/las colaboradores/as.
- 2.3.4. La administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a ampliar el número de brigadistas para la sede administrativa, alternativas y plazas de mercado, quienes deben ser capacitados de manera permanente y contar con la dotación que se requiera para el cumplimiento de su rol.
- 2.3.5. La administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a crear espacios periódicos que brinden a los funcionarios(as), herramientas encaminadas a la promoción de la salud mental, tales como: técnicas de respiración y yoga, entre otros.

2.4. ASPECTOS DE CAPACITACIÓN

- 2.4.1. La administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a capacitar al personal Directivo de carácter obligatorio y verificable, en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con el fin de fortalecer sus conocimientos en aspectos básicos de la administración distrital, carrera administrativa, derechos de los trabajadores, acoso laboral y desconexión laboral.
- 2.4.2. La administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a mantener como beneficio, el derecho de estudio para realizar Especialización o maestría (posgrado) para los servidores públicos de planta del IPES que se encuentren interesados.

2.5. ASPECTOS INSTITUCIONALES

- 2.5.1. La administración se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a implementar cajas menores para dar solución en tiempo real, a necesidades puntuales que se generan en los proyectos misionales del Instituto, para lo cual debe reglamentar su uso, vigilancia y evaluación.

2.6. ASPECTOS DE GARANTÍAS SINDICALES

- 2.6.1. La administración se compromete con los funcionarios asociados a SINTRAECOSOCIAL que participan en actividades como Comisión de Personal, Actividad Sindical, comité de convivencia laboral, brigadas, gestores de integridad, a no adelantar represalias ni desmejora de sus cargos o puesto de trabajo.
- 2.6.2. La administración se compromete con los funcionarios asociados a SINTRAECOSOCIAL a facilitar su participación en mesas, comités, reuniones y/o instancias en las que se adelante la formulación, veeduría y seguimiento a los procesos que involucren el talento humano como: Provisión de encargos, Plan de Capacitación, Plan de Incentivos, Plan de bienestar, Carrera administrativa, teletrabajo entre otros.
- 2.6.3. La administración se compromete con los funcionarios asociados a SINTRAECOSOCIAL a otorgar los permisos sindicales remunerados para asistir a capacitación, seminarios, congresos, cursos de actualización, convocatoria a asamblea de afiliados, de igual forma a los integrantes de la Junta directiva y las distintas comisiones y/o a quienes sean designados por la organización sindical para atender responsabilidades o tareas que se derivan del derecho de asociación y libertad sindical. Para el otorgamiento de dichos permisos sindicales se debe contar con solicitud previa, escrita y expresa del Sindicato firmado por el presidente o vicepresidente de la organización sindical.
- 2.6.4. La administración se compromete con los funcionarios asociados a SINTRAECOSOCIAL elegidos como negociadores, a otorgar el permiso circunstancial remunerado desde el inicio de la negociación del Pliego de peticiones presentado por la organización sindical, durante todo el proceso de negociación del mismo, quienes, además, gozarán de la garantía del fuero circunstancial hasta que el cierre de la respectiva negociación.
- 2.6.5. La administración se compromete con SINTRAECOSOCIAL a garantizar durante el periodo de negociación del pliego que la evaluación de desempeño de los negociadores no se verá afectada de manera negativa, para lo cual será tomada como base mínima la evaluación del periodo inmediatamente anterior. Así mismo, se abstendrá durante dicho periodo de negociación a incrementar carga laboral a los negociadores.

- 2.6.6. La administración se compromete con SINTRAECOSOCIAL a disponer de los espacios físicos y virtuales, digitales y audiovisuales para la divulgación e información de la organización sindical dando la respectiva celeridad.
- 2.6.7. La administración se compromete con los funcionarios asociados a SINTRAECOSOCIAL que, en el momento de la instalación de mesa de Negociación, se publique el pliego en intranet y la página web, de igual manera divulgará los acuerdos, los disensos y las actas de seguimiento al presente.
- 2.6.8. El incumplimiento de los acuerdos consignados generará responsabilidad directa de la Administración y facultará a la organización sindical para iniciar de inmediato las acciones judiciales pertinentes, ya sea mediante procesos ejecutivos ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo conforme al CPACA, o mediante acción de tutela por vulneración del derecho de negociación colectiva y del principio de progresividad, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias y administrativas correspondientes

3. VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo Laboral tendrá efecto retrospectivo y una vigencia indefinida mientras no sea modificado de común acuerdo entre las partes, con una duración inicial de dos (2) años contados a partir de su suscripción. Su aplicación se regirá estrictamente por los principios de favorabilidad, progresividad y no regresividad, conforme al Decreto 1631 de 2021 y normas concordantes, garantizando el respeto de los derechos y obligaciones existentes entre el Instituto para la Economía Social (IPES) y la Organización Sindical, y extendiéndose a todos los servidores públicos vinculados a la entidad sin distinción alguna, en observancia del bloque de constitucionalidad y del derecho fundamental a la negociación colectiva.

El presente pliego fue aprobado en la Asamblea General de SINTRAECOSOCIAL, realizada en la Plaza Distrital de la Concordia ubicada en la calle 12C # 1-40, el día veintiséis (26) de febrero de dos mil veintiséis (2026).