



Acta Final de acuerdo de la Negociación del Pliego de Solicitudes 2021 del Sindicato de Trabajadores del Sector de Desarrollo Económico y Social del Distrito Capital - SINTRAECOSOCIAL y la Administración en cabeza del Doctor Libardo Asprilla Lara, Director General del Instituto para la Economía Social - IPES

Bogotá D.C.

Fecha 14 de mayo de 2021

Hora 1:00 p.m.

Lugar: [meet.google.com/jfd-exrd-pyh](https://meet.google.com/jfd-exrd-pyh)

La presente acta contiene los acuerdos y desacuerdos a los que se llegó en desarrollo de la negociación del Pliego de Solicitudes presentados el 26 de febrero de 2021, por el Sindicato de Trabajadores del Sector de Desarrollo Económico y Social del Distrito Capital - SINTRAECOSOCIAL, presentado en el marco del Convenio de la OIT y el Decreto 160 de 2014.

A continuación, se relacionan las solicitudes analizadas en la mesa de negociación y los acuerdos y desacuerdos alcanzados:

## **1. CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS ANTERIORES**

Señálese un término de dos (2) meses, para que la Administración dé cumplimiento a los Acuerdos anteriores, contados a partir de la mesa de negociación.

### **PENDIENTE POR CUMPLIR**

#### **1.1. SALA DE DESCANSO (ACUERDO 2018)**

“La administración revisará los espacios disponibles que puedan ser utilizados para el descanso de los servidores en horas de almuerzo y será dotado con bienes que actualmente se encuentre en la bodega”. (2018)

La Administración informa que podría disponer de un espacio para la sala de descanso e indica que este beneficio se ampliará también para el personal de planta y contratistas, la ubicación del espacio establecido para la sala de descanso será donde actualmente está la oficina de la Contraloría, lugar que estará pendiente de su adecuación.

La organización sindical celebra la adecuación del espacio, verificara y realizara seguimiento del mismo.

## 1.2. PAUSA EN JORNADA LABORAL (ACUERDO 2019)

La administración está de acuerdo y manifiesta que se encuentran incluidas en el programa realizará a trabajar con la ARL para que se realicen campañas con pausas activas. Luego de consultar la posibilidad de instalar un software para que se active automáticamente las pausas activas, la ARL ni cuento con este tipo de tecnología. Nos suministrarán videos para que se repliquen al interior de la Entidad.. -

La administración indica que realizara la gestión con la ARL para realizar pausas activas virtuales 1 vez a la semana, implementando un piloto por 1 mes, ya que esto implica una modificación de las actividades ya programadas dentro del plan de trabajo con la ARL. La continuidad de esta actividad quedara sujeta a la participación de mínimo el 50% de los funcionarios.

La organización sindical manifestara a los miembros de la organización sindical la importancia de participar en estas actividades y realizara seguimiento del mismo.

## 1.3. CELEBRACION DEL DIA DEL IPES (ACUERDO PARCIAL 2019)

Se realizará una semana cultural en la cual se llevarán a cabo diferentes actividades para la última semana de noviembre.

La administración manifiesta que no es posible emitir un acto administrativo para este concepto, en este caso se tendría que solicitar al Concejo de Bogotá a través de un proyecto de acuerdo para el reconocimiento del día solicitado y someterlo a aprobación o solicitar a la Alcaldía Mayor de Bogotá la emisión de un decreto distrital, como compromiso queda que en cuanto llegue oficialmente el concepto de socializará con la organización sindical.

La organización sindical estará pendiente del concepto y validará de acuerdo al contenido del mismo direccionar de manera adecuada esta solicitud.

## 1.4. ENTREGA Y ADECUACIÓN DE LA OFICINA PARA LA ORGANIZACIÓN SINDICAL (ACUERDO 2019-2020)

Si bien, ya se cuenta con la oficina y las sillas, aún falta dotarla con el archivador, una impresora y el insumo para su funcionamiento (tóner).

La administración tiene a disposición para la entrega inmediata el archivador e indica que, una vez realizada la validación y verificación de la disponibilidad de impresoras, la entidad al día de hoy no cuenta con dicho elemento para que sea entregado a la organización sindical.

Sin embargo, se comprometen a incluir en el anteproyecto del presupuesto del año 2022 la adquisición de impresoras para poder cumplir con la entrega a la organización sindical el próximo año, y una vez se tenga la impresora se autorizará un tóner al año que será entregado a la organización sindical.

## **Sindicato de Trabajadores del sector de Desarrollo Económico y Social del DistritoCapital**

La organización sindical realizara seguimiento a los compromisos indicados en este punto.

### **1.5. DISPENSADOR DE TOALLAS HIGIÉNICAS Y/O TAMPONES PARA BAÑOS DE MUJERES. (ACUERDO 2020)**

La administración realizará la instalación y dotación de dispensadores de toallas higiénicas y tampones, en todos los baños de mujeres de la sede administrativa, plazas de mercado y puntos comerciales.

La administración indica que en conversaciones con el proveedor afirma que no le es rentable según estudio realizado por ellos poner estos dispensadores en las plazas de mercado y puntos comerciales, ya que en la mayoría, los baños tienen cobro por su uso y se suministra el papel higiénico. Disponer únicamente las toallas higiénicas en estos puntos no es atractivo, por lo que la oferta incluye papel higiénico. Actualmente se cuenta con este servicio en el baño del segundo piso de la administración, el cual no ha tenido los resultados esperados por éste.

### **1.6. ALCANCE A LOS CORREOS DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y DISPENSADORES (ACUERDO 2020)**

Antes de finalizar la vigencia del 2020, la administración se comprometió a dar un alcance a esos correos informando que estas situaciones se dieron por el acuerdo sindical.

La administración realizara campaña de las situaciones administrativas y plasmara que esta actividad que se han logrado en el marco de las negociaciones entre el sindicato SINTRAECOSOCIAL y el IPES.

La organización sindical efectuara seguimiento de este punto.

### **1.7. UNIDADES CONDENSADORAS (ACUERDO 2020)**

Antes de finalizar la vigencia del 2020, la administración se comprometió a aportar el Concepto de la Subdirección de Diseño y Análisis Estratégico sobre las Unidades Condensadoras.

La administración indica que mediante radicado 00110-817-006757 se dio respuesta al requerimiento de la revisión impacto de los condensadores segundo piso de la entidad, concluyendo que las unidades condensadores no superan los decibeles máximos permitidos de tolerancia de ruido.

La organización sindical verificara y analizara la respuesta suministrada por la entidad.

## 2. SOLICITUDES 2021

### 2.1. ASPECTOS LABORALES

2.1.1 La administración realizará seguimiento a la capacitación de evaluación de desempeño de todos los servidores y directivos de la entidad y a su vez entregará una copia del certificado de realización del mismo a la organización sindical. (ACUERDO PARCIAL)

La administración hará la solicitud al Servicio Civil con el fin de obtener los listados de los funcionarios y directivos que ya han realizado el curso, más sin embargo indica que los certificados se le entregan a cada persona y la administración no cuenta con ellos. Adicionalmente se compromete a gestionar una nueva capacitación al respecto para quienes no han podido asistir.

La organización sindical sugiere que la administración solicite a cada funcionario la certificación para enviarla a la organización sindical

2.1.2 La administración elaborará o construirá un procedimiento y su respectivo instructivo para la evaluación semestral y anual de los funcionarios de planta y capacitará al equipo directivo y a los funcionarios para la elaboración de los compromisos. (ACUERDO)

La administración aclara que el procedimiento ya está establecido en la comisión Nacional del Servicio Civil y se aplica a todas las entidades del estado, y que en el acuerdo 617 de 2018 se establecen los lineamientos para la aplicación de las calificaciones, al interior de la entidad ya está en proceso de actualización el instructivo.

Adicional se comprometen a realizar las capacitaciones correspondientes a la evaluación del desempeño.

La organización sindical realizara seguimiento a las actividades manifestadas.

2.1.3 La administración se compromete a realizar como mínimo una reunión trimestral con todo el personal de planta con el fin de contribuir al clima organizacional en la cual se permitirá la interacción entre el grupo directivo y los funcionarios. (ACUERDO)

La administración manifiesta que Director General, siempre ha estado presto a tener un espacio con los trabajadores y accede a realizar una reunión 3 veces al año; en consenso se determina que las fechas queden así: en el mes de julio, octubre de 2021 y febrero de 2022.

La organización sindical realizara acompañamiento y verificación del cumplimiento del cronograma planteado.

2.1.4 La administración deberá realizar las actividades de bienestar y de capacitación como mínimo de manera bimensual y entregará un informe a la organización sindical de forma bimestral indicando el detalle de la actividad desarrollada y el número de participantes. (ACUERDO)

La administración viene desarrollando el plan de bienestar y capacitación (con y sin recursos) con una periodicidad superior a dos veces por mes evitando congestión de actividades en los últimos meses del año. En cuanto al informe este se encuentra disponible para ser entregado a la organización sindical.

La organización sindical realizara seguimiento a las actividades manifestadas.

2.1.5. La administración al mes siguiente de firmado el presente acuerdo entregará por escrito a la organización sindical el cronograma a desarrollar de las actividades de bienestar con el fin de que se pueda realizar un seguimiento del mismo. (ACUERDO)

La administración informa que el cronograma se puede construir con las fechas estimadas toda vez que depende de la disponibilidad de las fechas por parte del operador.

La organización sindical realizara seguimiento a las actividades indicadas.

2.1.6 La administración creará o diseñará un espacio digital donde ubicar los informes de todas las actividades realizadas con el fin de que cualquier persona pueda acceder a ellos, ya sean compartidos en drive, en la red de intranet, en la página del IPES en un link donde se puedan ver los informes de todas las actividades realizadas por la entidad. (ACUERDO)

La administración hace claridad que en el numeral 2.1.4 se solicita un informe detallado de todas las actividades de bienestar y capacitación el cual quedó como acuerdo y en este punto un espacio digital donde se ubicará este informe, siendo así se llega a un acuerdo en este punto. Se gestionará con la Subdirección de Diseño y Análisis Estratégico un espacio en la intranet o página web (portal de transparencia) para ubicar esta información.

La organización sindical realizara seguimiento a la actividad indicada.

2.1.7 La administración se compromete a realizar durante el primer trimestre del año la elaboración y aprobación del plan de capacitación y del plan de bienestar; de igual manera, durante el primer trimestre, la administración deberá realizar el proceso contractual y adjudicación del mismo con el fin de iniciar la ejecución por parte del operador a más tardar al iniciar el segundo trimestre del año. (ACUERDO)

La Administración informa que para este año el programa ya fue aprobado y en este momento se encuentra en proceso de actualización con las nuevas actividades a realizar. En cuanto a la contratación del plan de bienestar ya se encuentra

**Por la reivindicación de los derechos laborales con compromiso social**

## **Sindicato de Trabajadores del sector de Desarrollo Económico y Social del DistritoCapital**

adelantado y próximo a suscribir de nuevo mediante la modalidad de contratación directa con una caja de compensación por el resultado exitoso logrado en el año anterior., Respecto a Capacitación, hay que tener en cuenta que no se puede adelantar proceso contractual mientras exista en ejecución un contrato, el contrato de capacitación terminó su ejecución el pasado 30 de abril y se iniciará rápidamente el proceso contractual mediante la metodología de “hecho a la medida”

La organización sindical realizara seguimiento a la actividad indicada.

2.1.8 La administración al mes siguiente de firmado el presente acuerdo creará o diseñará un link, drive, carpeta o acceso en la intranet con el fin de dejar allí los siguientes informes por parte de talento humano: (ACUERDO)

Un informe trimestral de accidentes laborales, enfermedades laborales, tipo de enfermedades diagnosticadas con más recurrencia en las incapacidades.

La administración considera viable este punto y se acuerda que la publicación se realizara únicamente en la intranet...

La organización sindical realizara seguimiento a la actividad indicada. El 2.1.4. y el 2.1.6 y el 2.1.8.

2.1.9 La administración se compromete a dar continuidad a la actualización y ampliación de la planta de personal de la entidad, en proporción con las metas asignadas por el Plan Distrital de Desarrollo, logrando antes de terminar el 2021 un cronograma de trabajo, concertado con SINTRAECOSOCIAL, de acuerdo a lo definido en el Decreto 1800 de 2019 y a lo establecido en la circular externa No 04 del DASCD del 31 de enero de 2020, con el fin de garantizar un trabajo digno y de calidad en la entidad. (ACUERDO)

La administración acuerda que la organización sindical tendrá participación en la actividad realizada por la administración llamada “modernización y rediseño institucional”, la cual tiene como propósito revisar los procesos y procedimientos del IPES, la ampliación de planta, modernizar los sistemas de información, entre otros. Se pide que la participación máxima por parte de la organización sindical será de 2 integrantes.

2.1.10 La administración se compromete a tener en cuenta las observaciones de los servidores luego de participar en las actividades de bienestar y capacitación con el fin de tomar acciones de mejora y a su vez, elaborar el informe para publicar en el link. (ACUERDO)

La administración responde que siempre ha estado comprometida de tener en cuenta todas las observaciones e indica que después de cada actividad realizan una encuesta de satisfacción para poder tenerlas en cuenta en el proceso de mejora continua, indica que esto no es en el marco del acuerdo sindical, más bien ratificar que es una constante de las actividades que realiza el área de talento humano.

Indican que la publicación del link se realizará en consecuencia con los acuerdos

**Por la reivindicación de los derechos laborales con compromiso social**

## **Sindicato de Trabajadores del sector de Desarrollo Económico y Social del DistritoCapital**

anteriormente mencionados y de pondrá en el botón de transparencia en la página web de la Entidad.

La organización sindical deja constancia que, si bien la información que suministra la administración es clara, en consecuencia a las cosas que la administración ha venido trabajando y avanzado en unos temas, cierta parte de los puntos expuestos en este acuerdo si son producto de una negociación ya que se han logrado cosas que no estaban contempladas entre ellas incluir a la organización sindical, aunque hay un buen camino recorrido en estos temas por parte de la administración el considerar ciertos aspectos son fruto del diálogo y concertación que aquí se tiene.

2.1.11 La administración se compromete hacer la respectiva aclaración dentro del plan de bienestar de aquellas actividades que están incluidas y que fueron producto de acuerdos sindicales anteriores. (ACUERDO)

La administración indica que el plan de bienestar esta publicado y aprobado desde el mes de enero, sin embargo se realizará una modificación al mismo. En consecuencia se dará claridad sobre las actividades que fueron sujetas de un acuerdo entre el sindicato y el IPES.

La organización sindical realizara seguimiento a la actividad indicada.

2.1.12 La administración se compromete a realizar el total de las capacitaciones dentro de la jornada laboral. (ACUERDO)

La administración reitera que las capacitaciones que se han realizado en el marco del PIC, se han hecho en horario laboral pero cuando son capacitaciones externas realizadas por otras Entidades, resulta imposible garantizarlo ya que están supeditados al plan de organización que tiene cada entidad.

La organización sindical realizara verificación del cumplimiento de lo acordado.

2.1.13 La administración se compromete a diseñar capacitaciones individuales que contribuyan al desarrollo de las funciones y a las necesidades de cada uno de los servidores públicos. (ACUERDO)

La administración indica que se están realizando capacitaciones conforme a las necesidades de cada subdirección, según lo acordado en el pliego de solicitudes del año pasado, a través de un diagnostico e indica que están supeditados al presupuesto con el que cuenta la entidad, informa que hay plataformas del distrito en pro de la capacitación totalmente gratis e invita para que fortalezcamos la asistencia a dichas capacitaciones ya que el porcentaje de participación es muy bajo.

Se revisará el acuerdo del año pasado ya que este fue discutido en el pliego anterior, y se dejara tal como se acordó.

La organización sindical promoverá la participación activa de estas capacitaciones y realizará el respectivo seguimiento.

## **Sindicato de Trabajadores del sector de Desarrollo Económico y Social del DistritoCapital**

2.1.14 La administración se compromete a que, cuando la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrolle convocatorias, se le otorgará a los servidores públicos como mínimo dos horas semanales de estudio para participar en las mismas. (NO ACUERDO)

La administración considera que la inscripción es un tema personal de cada funcionario y es distinto al laboral en relación con el IPES, por tal motivo no está de acuerdo con este punto. Se trata de un crecimiento personal del servidor; luego debe haber un sacrificio adicional en su tiempo.

La organización sindical deja constancia de que estas capacitaciones están relacionadas con el servicio de las funciones

2.1.15 La administración se compromete a incluir dentro de las obligaciones contractuales de los CPS, la entrega de los archivos físicos y magnéticos a los subdirectores, con el fin de evitar traumatismos una vez finalizan el contrato. (ACUERDO)

Lo anterior, teniendo en cuenta que la mayor cantidad de servidores del IPES son contratistas frente al porcentaje del personal de planta.

La administración indica que el proceso actual implica que para suministrar el paz y salvo al contratista, en su última cuenta, debe hacer entrega de los archivos físicos y digitales producidos en la ejecución de su contrato y como entrega a satisfacción, el supervisor lo firma o a quien se delegue, sin embargo, se realizará una Charla con metodología de control para los supervisores y contratistas en la entrega de documentación física y magnética.

La organización sindical realizara seguimiento a la actividad indicada.

2.1.16 La administración permitirá el desarrollo de pasantías, prácticas universitarias, desarrollo de trabajos de grado, alfabetizaciones y otorgará 5 cupos para los hijos de los funcionarios y 5 cupos para funcionarios, diseñando un procedimiento o instructivo con el fin de acceder al mismo. (ACUERDO PARCIAL)

La administración informa que desde talento humano se está realizando un instructivo denominado pasantías de universidades, basado en las indicaciones previstas por el ministerio de trabajo. Paralelamente, se están haciendo convenios con varias universidades garantizando el lleno de requisitos, todos los pasantes que quieran participar en este proceso deben estar encaminados en un convenio debidamente suscrito por el IPES, en el caso de los hijos deben estar y acatar todos procesos tanto en la universidad como del IPES por tal motivo no se puede garantizar los cupos solicitados por la organización sindical.

La organización sindical realizara seguimiento a la actividad indicada, y deja constancia que es indispensable realizar varios convenios para tener una mayor cobertura y mayor benéfico a los funcionarios y sus familias.

**Por la reivindicación de los derechos laborales con compromiso social**





2.1.17 La administración se compromete a que los Jefes Inmediatos y/o subdirectores deben garantizar un porcentaje mínimo en la participación o asistencia en todas las actividades de Bienestar y Capacitación. (ACUERDO)

La administración indica que generará la promoción por parte de los directivos en la participación mínima de funcionarios en las actividades sin recurso, ya que las que cuentan con recursos se ha garantizado la participación.

La organización sindical realizara seguimiento a la actividad indicada.

## 2.2. TELETRABAJO (ACUERDO PARCIAL)

Implementar la modalidad de teletrabajo suplementario para todos los servidores públicos del Instituto para la Economía Social – IPES que decidan acogerse, durante 3 días a la semana, de acuerdo con lo definido en la ley 1221 de 2008.

Se debe tener en cuenta que el teletrabajo es voluntario, por lo cual los servidores públicos podrán vincularse o no a esta modalidad según su libre decisión.

Para ello se creará un Comité integrado por representantes de la Administración y de SINTRAECOSOCIAL, con el fin de poner en marcha a la mayor brevedad, una metodología que permita organizar los turnos de teletrabajo para todos los servidores públicos de la entidad que decidan acogerse, sin ningún tipo de exclusión.

Lo anterior, considerando que el uso de las tecnologías de la información y la comunicación ha permitido mantener las actividades laborales de todos los servidores públicos del IPES de manera remota desde el mes de marzo de 2020, en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19, demostrando que no existen excepciones para que los funcionarios tengan la posibilidad de desarrollar sus actividades laborales como teletrabajadores.

Cabe destacar que en el numeral 3 del acuerdo sindical correspondiente al año 2019, ya se había concertado la implementación del teletrabajo en la entidad, en los siguientes términos:

*“La administración del IPES continuará con la implementación del teletrabajo, cumpliendo las fases según la normatividad estimándose que, a partir del 1 de octubre de 2019, ya habrá servidores públicos con la implementación del teletrabajo, igualmente la administración mostrará los avances en las mesas de seguimiento”.*

Aunque el plan de acción definido por la entidad en la Resolución 339 de 2019 buscaba dar cumplimiento a dicho compromiso, este no se ha dado, y debe actualizarse para responder al nuevo contexto laboral generado por la emergencia sanitaria por COVID-19 de cara al futuro, donde se evidenció claramente que todos los servidores públicos del IPES pueden hacer uso de las tecnologías de la información y la comunicación adecuadamente para ejercer sus funciones como teletrabajadores.

Dado que los acuerdos sindicales no pueden ser regresivos desde ningún punto de vista; es obligación de la Administración del IPES continuar con la implementación



## Sindicato de Trabajadores del sector de Desarrollo Económico y Social del DistritoCapital

Del teletrabajo, contemplando la participación activa de SINTRAECOSOCIAL en el proceso y garantizando que todos los servidores públicos tengan acceso a la modalidad de teletrabajo durante 3 días a la semana, tras la superación de la emergencia sanitaria por COVID-19.

Al respecto, la administración aclara que el teletrabajo está estipulado realizarse por etapas. La Entidad superó la etapa de prueba piloto, la cual se prorrogó con ocasión a que todos los servidores públicos estaban trabajando en casa y ahora se debe iniciar la de la implementación de teletrabajo por 3 días a la semana.

En la mesa técnica de teletrabajo se sumará la participación de representantes de SINTRAECOSOCIAL así como el presidente del COPASST, mediante la modificación de la Resolución 222 de 2020 con el fin de poner en marcha a la mayor brevedad, una metodología que permita implementar la modalidad de teletrabajo en la entidad.

La organización sindical realizara seguimiento a la actividad indicada.

## BIENESTAR

### 3.1. HORARIO REMUNERADO PARA CURSOS VIRTUALES (ACUERDO)

Se definirá mediante acto administrativo que los servidores públicos que se encuentran adelantando algún tipo de formación virtual en las plataformas de la Comisión Nacional del Servicio Civil, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital o Departamento Administrativo de la Función Pública, cuenten con una hora diaria remunerada dentro de su horario laboral para adelantar tales procesos formativos.

La administración manifiesta este punto sería viable con algunas condiciones, así: 1. Un tope de horas máximo anualmente. 2. Que el trabajador informe con anterioridad 3. Al final del curso aporte la certificación. Se acuerda este punto en esos términos.

La organización sindical realizara seguimiento al cumplimiento de lo acordado.

### 3.2. AMPLIAR LA ENTREGA DE BENEFICIOS A HIJOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (ACUERDO PARCIAL)

Modificar el siguiente Parágrafo “hijos e hijas de los servidores/as públicos/as entre los 0 y los 12 años -11 meses y 29 días de edad- con corte al 31 de diciembre de 2020 e hijos mayores de 13 años y menores de 18 años que se encuentren en condición de discapacidad y que adicionalmente, dependan económicamente de sus padres”.

Ampliar la edad de entrega de beneficios a los hijos de los funcionarios hasta los 24 años, 11 meses y 29 días, siempre que se demuestre la dependencia económica de los padres mediante afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud dentro del



mismo grupo familiar.

Lo anterior, en concordancia con lo definido en el **Decreto 1083 de 2015**:

**ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios.** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

**PARÁGRAFO 1.** Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

*(Modificado por el art. 1 del Decreto 4661 de 2005)*

**PARÁGRAFO 2.** *Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.*

*(Decreto 1227 de 2005, art. 70; Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4)*

3.2.1. La administración se compromete a realizar algún tipo de actividad para los hijos entre 18 y 25 años de los servidores públicos.

La administración de manera autónoma contempló en el plan de bienestar incluir a los hijos de los funcionarios hasta los 25 años que sean dependientes económicos

**Por la reivindicación de los derechos laborales con compromiso social**

## Sindicato de Trabajadores del sector de Desarrollo Económico y Social del DistritoCapital

del trabajador, a excepción del bono navideño que tienen un lineamiento por parte de la Alcaldía.

La organización sindical realizara seguimiento al cumplimiento de lo acordado.

### 3.3. AMPLIAR INCENTIVOS PECUNIARIOS (ACUERDO PARCIAL)

Ampliar los incentivos entregados a los servidores públicos que ocupen el segundo y tercer lugar en sus evaluaciones de desempeño anuales por cada nivel jerárquico, para que además de obtener dos y tres días de permiso remunerado anual, reciban también bonos de turismo por valor de \$300.000 y educación por \$500.000.

**Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

La administración aclara que de manera autónoma pese a las limitaciones presupuestales que presenta la Entidad en su rubro de funcionamiento ha incluido dentro del plan de bienestar el otorgar un incentivo pecuniario hasta el segundo puesto.

La organización sindical deja la constancia de la importancia de involucrar los incentivos pecuniarios hasta el tercer puesto y realizara seguimiento al cumplimiento de lo acordado.

### 3.4. PERMISO REMUNERADO POR MATRIMONIO (ACUERDO PARCIAL)

La administración concederá al funcionario que contraiga matrimonio o haya declarado la unión marital de hecho, de conformidad con el literal a) del artículo 2° de la Ley 54 de 1990, una licencia remunerada de tres (3) días hábiles independiente del tipo de vinculación o el tiempo de servicio. Este beneficio podrá hacerse efectivo solamente durante los treinta (30) días siguientes de haberse llevado a cabo el matrimonio o haber sido declarada la unión marital de hecho.

La entidad deberá ser notificada con una antelación no menor a treinta (30) días calendario antes de hacer uso de la licencia con el fin de programar la fecha en la cual el funcionario disfrutará del beneficio.

Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia por matrimonio son el Registro Civil de Matrimonio o la prueba declaratoria de la unión marital de hecho en los términos exigidos por el artículo 4° de la Ley 54 de 1990.

La administración concederá el permiso para los funcionarios que contraigan matrimonio legalmente constituido y la unión marital de hecho; la cual se aprueba siempre y cuando el funcionario presente los documentos que acrediten la declaración de unión marital de hecho de acuerdo a lo expuesto en el artículo 2 de la ley 979 de 2005 y artículo 4 de la ley 54 de 1990; la existencia de la unión marital de hecho entre compañeros permanentes se declarara por cualquiera de los siguientes



## Sindicato de Trabajadores del sector de Desarrollo Económico y Social del DistritoCapital

mecanismos escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial. La administración procederá a realizar un formato específico para este beneficio.

La organización sindical realizara seguimiento al cumplimiento de lo acordado.

### 3.5. ACTIVIDADES CULTURALES DE BIENESTAR PARA SERVIDORES PÚBLICOS Y SUS FAMILIAS (ACUERDO PARCIAL)

Desde el programa de Bienestar social y dando respuesta a las necesidades de acciones que conlleven al bienestar del servidor público y sus familiares, solicitamos fortalecer de manera permanente las competencias y el clima organizacional, en el marco de los derechos laborales de todo servidor, con el objetivo de contar con personal íntegro, comprometido con la misión, visión y objetivos institucional y distrital.

Solicitamos generar mayores opciones en el ámbito cultural tales como: actividades de teatro, musicales, visita a museos, recorridos por patrimonio cultural, centros de interés científico, talleres y congresos. Estas actividades se deben realizar a lo largo del año 2021 y no solo estarán sujetas a un mes o dos meses al finalizar cada periodo anual.

Para las actividades deportivas, recreativas y culturales que los servidores públicos tengan programadas anticipadamente de manera personal o con sus familias se solicita aplicar la compensación de tiempo, según el **Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos.** *“Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores”.*

La administración aclara que para este año ya se tiene diseñado el plan de bienestar y se tiene planeado ejecutar en el transcurso del año; en cuanto a los horarios flexibles informa que ya se encuentra expedida una resolución para la implementación de horarios flexibles en la entidad.

En el caso de compensación de tiempo para actividades deportivas, recreativas y culturales no se otorgará ya que no están estipuladas en la normatividad que regula compensación de tiempo.

La organización sindical realizara seguimiento al cumplimiento de lo acordado.

### 3.6. TRABAJO REMOTO CON ENFOQUE DIFERENCIAL (ACUERDO)

El IPES se compromete a generar una mesa de diálogo con participación de la Junta Directiva de SINTRAECOSOCIAL, para construir una normativa dirigida a otorgar un tratamiento diferencial y especial a las mujeres y hombres que se encuentren realizando trabajo remoto, en casa o teletrabajo en cualquiera de las modalidades generadas por la pandemia y las nuevas que surjan, quienes tengan a su cargo el

## **Sindicato de Trabajadores del sector de Desarrollo Económico y Social del DistritoCapital**

cuidado de niños menores de edad, adultos mayores y personas con discapacidad, enfermedad catastrófica, terminales o crónicas, que les permita aplicar una jornada Laboral menor y/o diferencial, flexible en términos de distribución.

La administración menciona que en la entidad se encuentra priorizada la modalidad de trabajo en casa con ocasión a la pandemia. Con respecto al enfoque diferencial, la Circular reciente emitida por la Alcaldía de Bogotá emite directrices que garantizan priorización con enfoque diferencial, las cuales se les dará aplicación al interior de la Entidad.

### **3.7. CAMBIO DE SEDE ADMINISTRATIVA (ACUERDO PARCIAL)**

La administración se compromete a partir de la encuesta aplicada el pasado 4 de enero de 2021 para “conocer el grado de satisfacción de los colaboradores de la entidad con las instalaciones de la sede principal”, la cual debieron responder el total de los funcionarios del IPES; a validar si es viable el cambio de sede o si es necesario ampliar la encuesta y aplicarla nuevamente. Y si al obtener ese resultado es viable el cambio de sede tener en cuenta dentro del proceso de traslado y selección de la sede a la organización sindical.

La administración menciona que junto con la Subdirección de Diseño y Análisis Estratégico han estado trabajando en la búsqueda de una sede más amplia para el funcionamiento de la Entidad. No obstante, en el estudio de mercado realizado para el contrato de la presente vigencia no se lograron obtener las suficientes ofertas que dieran una gama alta de alternativas.

De las 4 ofertas que el IPES recibió con las especificaciones y necesidades requeridas, la oferta del actual edificio fue la más económica. Adicionalmente se deben considerar los gastos que se deben incurrir por trasteos.

EL IPES conoce los inconvenientes y riesgos que representa ubicarse frente a universidad Pedagógica, razón por la cual desde la administración se planea un proyecto para construir su sede propia. Se tiene previsto la bodega de la 38, es un bien fiscal del IPES y es amplio, la idea es llevar acabo el centro comercial para los vendedores informales y también la sede administrativa, es un proyecto que está en estudio.

Se remitirá los estudios de mercado que van aportando en el marco de objetividad y transparencia.

La organización sindical realizara seguimiento al cumplimiento de lo acordado.

### **3.8. CAPACITACIÓN MÓDULOS GOOBI (ACUERDO)**

Teniendo en cuenta el pliego del 2020 mediante el cual se solicitaba cambio del sistema de información por no cubrir el 100% de las necesidades de la entidad y se manifestó por parte de la administración que el sistema de información era lo suficientemente robusto y que el problema era el desconocimiento de los

**Por la reivindicación de los derechos laborales con compromiso social**



## Sindicato de Trabajadores del sector de Desarrollo Económico y Social del DistritoCapital

funcionarios para manejarlo.

Actualmente la supervisión del sistema de información GOOBI es compartida por la SAF y por SDAE. La administración menciona que el año pasado, al llegar, debía darse el tiempo de conocer la herramienta y sus procedimientos; contrario a que se hay mencionado que sea robusto. Luego de 1 año de conocimiento y aprendizaje se ha identificado puntos de mejora y las condiciones contractuales establecidas para el presente contrato permitirán fortalecerlos. -

La administración se compromete a capacitar a todos los funcionarios sobre el manejo de los módulos que trae el aplicativo de acuerdo a su área de desempeño y del mismo modo se entregará a la organización sindical el cronograma de las capacitaciones y asistentes a la misma.

#### 4. PETICIONES FORMACIÓN (NO ACUERDO)

Se garantizará a todos los servidores públicos y a su núcleo familiar una formación integral continúa, como lo estipula la constitución y las normas vigentes, lo cual contribuye al crecimiento profesional y a su vez propicia la innovación, la creatividad y la investigación en pro de la misionalidad que cumple la entidad en el Distrito Capital.

A continuación, se establecen cinco propuestas estructurales, alrededor de la formación y capacitación:

**Nota:** Es importante generar un diagnóstico de necesidades de formación de los servidores públicos y su núcleo familiar, para determinar los procesos a realizar desde el contexto y realidad del personal.

#### Normatividad Vigente:

**Decreto Ley 1567 de 1998; Artículos; 20** *“Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”*

**Artículo 23** *“Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas,*

*así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad”.*

**PARÁGRAFO:** Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

**Decreto 051 de 2018:** Artículos; 4 *“Modificar el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así: “PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependen económicamente del servidor.”*

**4.1. Formación Técnica y tecnológica:** El Instituto para la Economía Social - IPES suscribirá un convenio y/o alianza con el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, que propendan por la cualificación permanente de los servidores públicos y su núcleo familiar, alrededor de la formación Técnica y Tecnológica, permitiendo el ingreso de manera directa al proceso de formación de su interés.

**4.2 Formación Educación Superior:** El Instituto para la Economía Social - IPES, suscribirá un convenio y/o alianza con una entidad académica de orden superior - Universidad, del sector público y/o privada adicional a los convenios suscritos por el DAFP o el DASCD, para generar descuentos significativos en el pago de matrículas en programas de pregrado y posgrado para los servidores públicos y su núcleo familiar (Decreto 051/2018-Art 4).

**4.3 Gestión del conocimiento:** El IPES suscribió un convenio y/o alianza con una entidad académica de orden superior - Universidad, del sector público y/o privado, en pro de la investigación social (acorde a la Misionalidad del Instituto), que genere transformación e innovación en los planes, programas y proyectos y que contribuya con el desarrollo intelectual de los servidores públicos de la entidad.

**4.4 Formación en Bilingüismo:** El Instituto para la Economía Social - IPES, suscribió un convenio y/o alianza con una entidad académica de orden superior o de educación y formación para el trabajo y el desarrollo humano, adicional a los convenios suscritos por el DAFP o el DASCD, para que el servidor público y su núcleo familiar, accedan la formación en la segunda lengua. Como lo estipula el Decreto-Ley 1567/1998, art 23 *“Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación”* (Solicitado en el pliego 2020).

**4.5 Formación sindical:** El Instituto para la Economía Social - IPES, destinará el 3% de los recursos del Plan Institucional de Capacitación para la formación del servidor público en programas, diplomados, talleres y foros con contenidos sindicales, entre ellos: liderazgo, negociación colectiva,





## Sindicato de Trabajadores del sector de Desarrollo Económico y Social del DistritoCapital

normatividad, trabajo decente, derechos humanos. Así mismo, garantizará la participación de SINTRAECOSOCIAL, para formular de manera conjunta la propuesta de formación.

La Administración, a través de la Subdirección de Formación y Empleabilidad ha logrado gestionar importantes convenios con Universidades que permiten la formación y educación no formal, no solo a los servidores de la Entidad sino a sus familiares. Esta Subdirección presentó los programas actuales y manifestó que semestralmente cambia la oferta de cursos y carreras e invitó al Sindicato a replicar la información, la cual se encuentra disponible para incorporar a más personas al programa.

Respecto a la formación sindical, la administración recalca que no es un capricho de la entidad el no destinar recursos para la capacitación sindical, es producto de la priorización de necesidades actuales de la Entidad ya que los recursos son mínimos frente a la demanda de todo el IPES, y al no considerar estos aspectos no se llega a acuerdo en ninguno de estos puntos.

La organización sindical manifiesta que oferta educativa que se expuso no estaría acorde con la solicitud de la organización sindical, de igual manera enfatiza en la solicitud de un porcentaje para capacitación en temas sindicales.

## 5. ASPECTOS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

### 5.1. FORTALECIMIENTO Y DOTACIÓN DE INSUMOS A LA BRIGADA DE EMERGENCIAS. (ACUERDO)

La entidad se compromete a dar las capacitaciones necesarias al equipo de brigadistas, al igual que mantener y garantizar que los botiquines cumplan con las condiciones que se requieren según la Resolución 705 de 2007.

La administración informa a la fecha ya se conformaron las brigadas de emergencia y en los meses de octubre y noviembre se realizaron las inspecciones a los botiquines tanto en la sede administrativa como en puntos comerciales y plazas de mercado, de igual manera manifiesta que en el mes de diciembre se entregaron los insumos de los mismos con fechas de vencimiento para 2022 y 2023, se aclara que estos son insumos de consumo.

Actualmente se cuenta con 20 brigadistas en la sede administrativa y el proceso de capacitación inicia el 19 de mayo y se socializara mediante una campaña quienes son los integrantes de la Brigada de emergencia y los lugares donde se ubican los botiquines

La organización sindical solicita que se socialicen quienes son los integrantes de la Brigada de emergencia y los lugares donde se ubican los botiquines y también que se coordine lo necesario para que en la sede siempre haya por lo menos un brigadista teniendo en cuenta que una catástrofe puede ocurrir en cualquier momento

## 5.2. MATRIZ DE PELIGRO (ACUERDO)

Se solicita realizar una matriz de peligros de la entidad con acompañamiento de la ARL teniendo en cuenta un sistema de vigilancia epidemiológica y las condiciones de infraestructura física, a su vez, que dichos resultados sean socializados con todo el personal de la entidad.

De igual forma, dar a conocer a los funcionarios el protocolo de evacuación ante eventos no previsible (protestas universidad pedagógica) ya que históricamente no hay claridad respecto a este tema y desde el interior de la entidad siempre se ha solicitado permanecer en la institución.

La administración manifiesta que las matrices de peligro están en proceso de actualización en conjunto con la ARL Positiva, en cuanto al protocolo de evacuación ya hay un procedimiento administrativo normalizado, e indican que el protocolo de evacuación ya fue socializado y enviado a la organización sindical en el mes de diciembre.

Propone crear un espacio para socializar de una forma dinámica el protocolo de evacuación teniendo en cuenta la importancia de este tema para todas las personas que laboran en la sede.

La organización sindical realizara seguimiento al cumplimiento de lo acordado

## 5.3. EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES (ACUERDO)

Se solicita a la entidad, que los exámenes médicos ocupacionales se practiquen de manera igualitaria, ya que en indagaciones con los funcionarios a todos no se les realizaron los mismos exámenes (por ejemplo, el de fonoaudiología no fue general). De igual manera, se solicita que los resultados sean enviados al correo electrónico de cada uno de los mismos.

La administración manifiesta que ya hay un profesiograma que determina los exámenes que deben realizarse a cada persona de acuerdo a sus funciones así mismo personal con recomendaciones médicas aclarando que no todos requieren los mismos exámenes ocupacionales. En cuanto a enviar los resultados de los exámenes a los correos electrónicos es un tema viable y se puede gestionar con la IPS que presta el servicio.

La organización sindical realizara seguimiento al cumplimiento de lo acordado

## 5.4. INCAPACIDADES (ACUERDO)

Se solicita a la entidad dar a conocer el informe de los resultados de las incapacidades por concepto de enfermedad general y ARL, y a su vez hacer seguimiento si en algún caso es una situación repetitiva, de esta manera determinar si las condiciones físicas

## **Sindicato de Trabajadores del sector de Desarrollo Económico y Social del DistritoCapital**

de la sede están afectando la salud de los trabajadores y de esta manera proceder a tomar los correctivos necesarios.

La administración aclara que este punto está relacionado con la solicitud de crear un espacio virtual para informes y así poder ponderar las causas de las incapacidades y tomar acciones de mejora.

La organización sindical realizara seguimiento al cumplimiento de lo acordado

### **5.5. GARANTÍAS DE SEGURIDAD PARA QUIENES ADELANTAN LABORES EN TERRENO (ACUERDO)**

Determinar el número de funcionarios que hacen trabajo fuera de las oficinas de la entidad y que están sometidos a riesgos que involucren su integridad física y psicosocial asociados a su labor. (No sé si acá cabe póliza de seguros para dichos funcionarios y en el acuerdo pasado fue negada por que lo cubre EPS Y ARL)

La administración manifiesta que todos los colaboradores del IPES, planta y contratistas son afiliados a la ARL atendiendo las funciones establecidas en el Manual y obligaciones estipuladas en el contrato y conforme a las mismas se establece el nivel de riesgo de cada uno. Se propone enviar y socializar la reclasificación de nivel de riesgo para que cada trabajador tenga conocimiento.

La organización sindical realizara seguimiento al cumplimiento de lo acordado.

## **6. ASPECTOS DE GARANTÍAS SINDICALES**

### **6.1. PERMISOS SINDICALES. (ACUERDO)**

La entidad garantizará el respeto a los acuerdos laborales firmados en años anteriores con la organización sindical SINTRAECOSOCIAL, especialmente en lo referido a los permisos sindicales para los miembros de la Junta Directiva, en el desarrollo de sus funciones y labores derivadas del trabajo directivo sindical; y para los afiliados que participen en eventos de carácter educativo, de formación y desarrollo de liderazgo en el ámbito Sindical Distrital y Nacional, de conformidad con el ordenamiento constitucional.

Tanto la administración como la organización sindical aprueban el cumplimiento de lo expuesto en este punto.

## **7. CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

### **7.1 INTEGRANTES**

Las partes determinan crear una comisión de seguimiento al cumplimiento de los Acuerdos pactados en el acta final del acuerdo colectivo, la cual estará integrada por tres (3) representantes del sindicato y tres (3) representantes de la administración.

Diana Cecilia Gálvez - Subdirectora Jurídica y de Contratación - Representante IPES  
Fátima Quintero Núñez - Subdirectora de Diseño Representante IPES



Luis Adolfo Diazgranados - Asesor Dirección General - Representante IPES  
Hernán Medina González - Representante Sintraecosocial  
Edith Johana Jaramillo - Representante Sintraecosocial  
Flor Nidia Pinilla Aguilar - Representante Sintraecosocial  
Walter Sánchez Méndez - Representante Suplente Sintraecosocial  
Moisés Felipe Martínez - Representante Suplente Sintraecosocial

## **7.2. REUNIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

La comisión de seguimiento, una vez nombrada por la administración, se reunirá por derecho propio cada quince (15) días, los días miércoles, a las 2:00 p.m. en las instalaciones del Instituto Para la Economía Social - IPES o a través de reuniones virtuales.

## **7.3 DETERMINACIÓN DE CRONOGRAMA**

La comisión de seguimiento, una vez instalada por el Director del Instituto Para la Economía Social - IPES determinará un cronograma de cumplimiento, señalando punto por punto el trámite o funcionario responsable de su cumplimiento y la fecha máxima de cumplimiento.

Cronograma de seguimiento:

16 de Junio a las 2:00 p.m.  
30 de Junio a las 2:00 p.m.  
14 de Julio a las 2:00 p.m.  
28 de Julio a las 2:00 p.m.  
11 de Agosto a las 2:00 p.m.

## **7.4 NOMBRAMIENTO DE LA SECRETARÍA TÉCNICA**

La comisión de seguimiento, una vez constituida, nombrará una secretaria técnica bipartita, de carácter rotativo, que tendrá a cargo lo relacionado con la coordinación de reuniones, levantamiento de actas y registro de asistencia a reuniones, entre otras funciones.

La secretaria técnica se realizará:

Por parte de la organización sindical estará a cargo de Cristhian Medina,

## **7.5 ACTAS DE: REUNIONES**

En cada reunión de la comisión de seguimiento se levantará la respectiva acta, donde se registren los nombres de los asistentes, fecha de la reunión, sitio en donde se lleva a cabo la reunión, los puntos acordados de la agenda, los acuerdos alcanzados y los demás aspectos concernientes a la dinámica de cada reunión.

## 7.6 COMPETENCIA DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

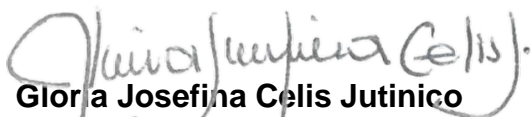
En caso de incumplimiento parcial o total a los Acuerdos alcanzados, esta Comisión Bipartita debe resolver; si debe convocar a audiencia conjunta del Ministerio de Trabajo y la Procuraduría Preventiva Delegada para asuntos del trabajo; y si aún persistiera el incumplimiento, el Sindicato a través de una organización sindical de tercer grado podrá acudir ante la CETCOIT.

En Bogotá D.C, se firman cuatro (4) ejemplares de la presente acta de cierre por quienes ellas intervinieron, el 14 de mayo del 2021.

### POR LA ADMINISTRACION - IPES



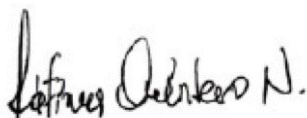
**Libardo Asprilla Lara**  
Nombre y Apellido del Negociador  
Cargo: Director General  
Entidad: IPES



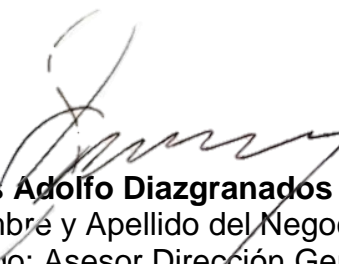
**Gloria Josefina Celis Jutinico**  
Nombre y Apellido del Negociador  
Cargo: Subdirectora Administrativa y Financiera  
Entidad: IPES



**Diana Cecilia Gálvez Roa**  
Nombre y Apellido del Negociador  
Cargo: Subdirectora Jurídica y de Contratación  
Entidad: IPES



**Fátima Verónica Quintero Núñez**  
Nombre y Apellido del Negociador  
Cargo: Subdirectora Diseño y Análisis E.  
Entidad: IPES



**Luis Adolfo Diazgranados Quimbaya**  
Nombre y Apellido del Negociador  
Cargo: Asesor Dirección General  
Entidad: IPES

## POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRAECOSOCIAL



**Hernán Medina González**

Nombre y Apellido del Negociador  
Cargo: Profesional Especializado  
Entidad: IPES



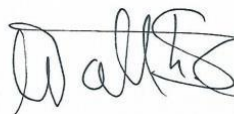
**Edith Johana Jaramillo**

Nombre y Apellido del Negociador  
Cargo: Profesional Universitario (E)  
Entidad: IPES



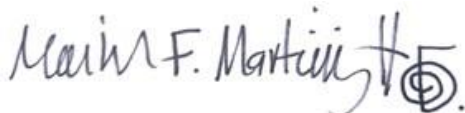
**Flor Nidia Pinilla Aguilar**

Nombre y Apellido del Negociador  
Cargo: Técnico Operativo (E)  
Entidad: IPES



**Walter Sánchez Méndez**

Nombre y Apellido del Negociador  
Cargo: Profesional Universitario  
Entidad: IPES



**Moisés Felipe Martínez**

Nombre y Apellido del Negociador  
Cargo: Profesional Especializado  
Entidad: IPES