

Señores
TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DE CUNDINAMARCA
Bogotá.

Ref. ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO

Accionante: UNION DISTRITAL DE TRABAJADORES – UDT

Accionado: SECRETARIA DISTIRTAL DE HACIENDA - SDH

Yo, **MAURICIO HERNANDO MARTINEZ DELGADO**, persona mayor de edad, residente en la ciudad de Bogotá, identificado con número de cédula 79.325.307 actuando en nombre y representación de la **UNION DE TRABAJADORES DISTRITALES (UDT)**, persona jurídica, domiciliada y residente en esta ciudad, identificada con NIT 901538904-1, comedidamente interpongo Acción de Cumplimiento, que consagra el artículo 87 de la Constitución Política de Colombia, reglamentada por la Ley 393 de 1997, contra SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA, por la reiterada renuencia a dar cumplimiento a lo ordenado en las normas que a continuación relaciono.

LEY O ACTO ADMINISTRATIVO INCUMPLIDO

Motiva la presente acción, lo dispuesto en el artículo 87 de la **Constitución Política de 1991**, que dispone que toda persona puede acudir ante la autoridad judicial para hacer efectivo el cumplimiento de una ley o un acto administrativo.

- 1- Las normas con fuerza material de ley incumplidas son el **Artículo 40 de la Ley 909 de 2004**, del **Decreto 050 de 2023**, **Circular Externa 007 del DAFP de 2023**, **Acuerdos Distritales de 2022 y 2023** emitidos por la Alcaldía Mayor de Bogotá y las diferentes organizaciones sindicales, **Directiva 003 de 2022** expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y **Acuerdos Laborales de 2022, 2023 y 2024** suscritos entre la Administración y las organizaciones Sindicales con funcionarios afiliados en la SDH.

Teniéndose como incumplido lo señalado a continuación:

1- Normas incumplidas:

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75



Artículo 40 de la Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”:

“ARTÍCULO 40. Instrumentos de evaluación. De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.

Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo **o no ajustarse a tales criterios** constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.” (subraya fuera de texto).

Decreto 050 de 2023 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Artículo 5º. Modalidades de teletrabajo. Las modalidades de teletrabajo a implementar en los organismos y entidades del Distrito Capital son las definidas en el artículo 2º de la Ley 1221 de 2008, sobre las cuales siempre prevalecerá la misionalidad y la correcta prestación del servicio. En ellas, se requiere flexibilidad organizacional y a la vez responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de las entidades y organismos distritales. Las características que definen cada una de las modalidades son:

Teletrabajadores en modalidad suplementaria: Son aquellos que laboran dos (2) o tres (3) días a la semana en su propio domicilio o un lugar autorizado y el resto de los días en las instalaciones de las entidades u organismos distritales. De acuerdo con el artículo 2.2.1.5.22 del Decreto 1072 de 2015 adicionado por el artículo 2º del Decreto 1227(sic) de 2022, **la entidad u organismo distrital podrá de mutuo acuerdo, determinar los días** de presencialidad y teletrabajo que podrán ser fijos o variables.”

Circular Externa 007 de 2023 del DAFP (Septiembre 08) Para: Representantes legales de los órganos, organismos y entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial:

“... se invita a los órganos, organismos y entidades destinatarias de la presente circular, a continuar promoviendo e implementando las diferentes estrategias para lograr el

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75





UNIÓN DISTRITAL DE TRABAJADORES

equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las y los servidores públicos desde un enfoque de género, así como desarrollar condiciones y entornos laborales seguros y libres de violencia para el desarrollo profesional y la transformación social.”

Directiva 003 de 2022 expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá:

2. PRINCIPIO PROGRESIVIDAD LABORAL Y LA PROHIBICIÓN DE REGRESIVIDAD DE LOS ACUERDOS LABORALES SUSCRITOS

De manera amplia, el principio de progresividad de los derechos sociales, económicos y culturales (DESC) y la prohibición concomitante de la regresividad de estos derechos se encuentran consagrados en el artículo 48 de la Constitución Política, que establece que, “*El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la seguridad social...*”

En materia laboral se encuentra que por primera vez el principio de progresividad y no regresividad lo abordó la Corte Constitucional así:

“En el ámbito laboral y particularmente en cuanto a la no regresividad, el fallo C-038 de enero 27 de 2004, M. P. Eduardo Montealegre Lynett, explicó que la disminución de la protección de los derechos de los trabajadores resulta problemática constitucionalmente, en la medida en que pueda afectar el principio de progresividad, sin que ello signifique que regulaciones más estrictas devenga, per se, en un retroceso frente a esas garantías.

Así, esta corporación ha indicado que en asuntos laborales, la facultad de configuración del legislador “dista de ser plena, pues no sólo (i) no puede desconocer derechos adquiridos sino que además (ii) debe respetar los principios constitucionales del trabajo y (iii) las medidas deben estar justificadas, conforme al principio de proporcionalidad”⁴

En suma, se encuentra que el Gobierno Nacional expide el Decreto 1631 de 2021, que en su artículo 2º, hace referencia expresa al principio de progresividad y la regla de no regresividad en el marco de la negociación colectiva, el cual adiciona el Decreto 1072 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*”, señalando lo siguiente:

***“ARTÍCULO 2.2.2.4.16. Marco de la negociación.* La negociación colectiva entre las entidades y organismos públicos y las organizaciones sindicales de empleados públicos se adelantará bajo el principio de progresividad y la regla de no regresividad, en el marco de lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política y la jurisprudencia de las altas cortes.**

En consecuencia, se ampliará de manera gradual la cobertura de los derechos reconocidos en negociaciones previas, sin disminuir su nivel de satisfacción salvo justificación acorde a lo establecido en la jurisprudencia vigente. Lo anterior de conformidad con la capacidad económica e institucional.” (negrilla fuera de texto)

Por lo anterior, las entidades y organismos distritales darán estricta aplicación al principio de progresividad laboral y a la prohibición de regresividad de los acuerdos laborales suscritos con las organizaciones sindicales, en los términos planteados en el artículo 2º del Decreto 1631 del 2021, ampliando de manera gradual la cobertura de los derechos reconocidos en negociaciones previas, conforme a la capacidad económica e institucional, sin disminuir el nivel de satisfacción salvo justificación de acuerdo a las reglas establecidas jurisprudencialmente para el efecto.

Ya para finalizar, se reitera a las entidades y organismos distritales el deber de continuar garantizando los permisos sindicales y promover la plena ejecución de los acuerdos laborales con base en las disposiciones legales vigentes como el Decreto 1072 de 2015⁵, modificado y adicionado por los Decretos 344 de 2021⁶ y 1631 de 2021⁷.

2- Acuerdos en incumplimiento:

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75



Acuerdos Colectivos Laborales 2022 y 2023:

Se transcriben apartes de los Acuerdos Distritales 2022 y 2023 emitidos por la Alcaldía Mayor de Bogotá y las diferentes organizaciones sindicales:

Acuerdo Distrital 2022

*“10. La Administración dentro de un término no mayor a tres meses, contados a partir de la firma del presente Acuerdo Laboral, en el marco de la normatividad integral Nacional y Distrital de teletrabajo, en cabeza del sector Gestión Pública, realizará una encuesta sobre la implementación del teletrabajo en cada una de las Entidades Distritales, a fin de **verificar el bienestar de los teletrabajadores, así como la eficiencia en la prestación del servicio**. La Mesa Bipartita de las organizaciones que suscriban el presente Acuerdo, presentarán hasta diez preguntas que se evaluarán para ser incluidas en la encuesta.”*

Acuerdo Distrital 2023

“Política laboral, derechos laborales y condiciones de empleo

- 1. Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto:** La Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., en cabeza de la Secretaría General y dentro de un término no mayor a dos meses después de la firma del presente Acuerdo Laboral, **emitirá lineamientos para fortalecer el teletrabajo en las entidades** y organismos del Distrito Capital para que la cobertura se amplíe a todos los niveles siempre y cuando la naturaleza de los empleos se identifiquen como teletrabajables.

En el mismo lineamiento se recordará el cumplimiento de los puntos de teletrabajo pactados en los Acuerdos Colectivos Laborales y la normatividad vigente en la materia.”

Acuerdos incumplidos firmados entre la SDH y las organizaciones sindicales actuantes en la Entidad:

Acuerdo de 2022:

“3.6 Teletrabajo.

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75





UNIÓN DISTRITAL DE TRABAJADORES

42. (3.6.1. / 3.6.4.) La Secretaría Distrital de Hacienda continuará implementando la política pública integral del TELETRABAJO, fundada en las disposiciones legales vigentes.
43. (3.6.2. / 3.6.5.) La Secretaría Distrital de Hacienda, **a partir de la firma del presente acuerdo, ampliará el cupo de teletrabajadores** de acuerdo con la demanda, procurando superar la meta propuesta en el "Pacto distrital para el teletrabajo con enfoque diferencial del 2021" y demás normas concordantes.

6.6 Vigencia.

92. (6.6.1) Los derechos pactados en el presente acuerdo **tendrán vigencia hacia el futuro y solo podrán ser modificados por las partes mediante otro acuerdo.**

Acuerdo de 2023:

*"(Punto 3) La SDH a partir de la firma del presente acuerdo y dentro del término establecido legalmente en la norma, emitirá el acto administrativo mediante el cual, adoptará e implementará la política interna del TELETRABAJO, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 050 de 2023; así mismo, **antes de la expedición del acto administrativo consultará a las organizaciones sindicales para que presenten sus observaciones y sean valoradas previa a su expedición.**"*

Y también señala:

*"44. (3.1.) La Secretaría Distrital de Hacienda, a partir de los 30 días hábiles siguientes a la firma del presente acuerdo, **adelantará seguimientos trimestrales sobre la implementación del teletrabajo** en la entidad con el objetivo de identificar aspectos favorables y desfavorables y establecer las mejoras necesarias."*

Vigencia

62. (8) **Los derechos pactados en el presente acuerdo tendrán vigencia hacia el futuro y solo podrán ser modificados por las propias partes mediante otro acuerdo.**

Acuerdo 2024:

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75



“Condiciones Sindicales

1. (Art. 1) **La Secretaría Distrital de Hacienda – SDH, garantizará los principios de progresividad, continuidad y no regresividad de los acuerdos laborales firmados. Las condiciones de empleo se pactarán teniendo en cuenta los principios de racionalidad y proporcionalidad, solo podrán ser modificadas por las partes firmantes. Para todos los efectos laborales siempre se tendrá en cuenta el principio constitucional de favorabilidad.**

Condiciones Sindicales. La SDH, garantizará los principios de progresividad, continuidad y no regresividad de los acuerdos laborales firmados.”

En síntesis, lo incumplido es:

- Artículo [40](#) de la Ley [909](#) de 2004
- Decreto 050 de 2023 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C
- Circular Externa 007 del DAFP de 2023
- Acuerdos Distritales de 2022 y 2023 emitidos por la Alcaldía Mayor de Bogotá y las diferentes organizaciones sindicales
- Directiva 003 de 2022 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
- y Acuerdos Laborales de 2022, 2023 y 2024 suscritos entre la Administración y las organizaciones Sindicales con funcionarios afiliados en la SDH.

AUTORIDAD PÚBLICA RENUENTE

La presente acción de cumplimiento va dirigida contra la **Secretaría Distrital de Hacienda - SDH**, toda vez que a la fecha no ha cumplido EFECTIVAMENTE lo establecido en la ley 909 de 2004 y actos administrativos acá señalados.

De acuerdo con lo anterior y para constituir la renuencia, previamente se reclamó el cumplimiento del deber legal o administrativo a la SHD mediante oficio con número de radicación abajo señalado:

Número de radicado ante SDH: 2024ER24216501

Fecha de radicado: 18 de septiembre de 2024

Código de verificación:

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75



SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA 18.09.2024 14:04:30

2024ER242165O1 Fol: 1 Anex: 1

ORIGEN: UNION DISTRITAL DE TRABAJADORES / MAURICIO H MARTINEZ DELGADO

DESTINO: SUB. DE TALENTO HUMANO / INGRID MARCELA BARRERA CORREA

ASUNTO: DAMOS ALCANCE AL RADICADO 2024ER241951O1

OBS: RADICACIÓN VIRTUAL



Canal: Correo electrónico

Registro: En línea

Tipo de tramite: Solicitud cumplimiento

Tipo de solicitud: Oficio de constitución en renuencia

Asunto: Solicitud cumplimiento

A grosso modo, se solicitó puntualmente a la SDH: ***“dar cumplimiento al Artículo 40 de la Ley 909 de 2004, Decreto 050 de 2023, Circular Externa 007 del DAFP de 2023, Acuerdos Distritales de 2022 y de 2023, Directiva 003 de 2022 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y Acuerdos Laborales de 2022, 2023 y 2024 suscritos entre la Administración y las organizaciones Sindicales en la SDH. y, en consecuencia, pronunciarse en el término de 10 días.”***

La SDH por oficio 2024EE354247O1 del 1 de octubre de 2024 no se allanó al cumplimiento de lo solicitado.

FUNDAMENTOS DE HECHO

1- Sustentación de incumplimientos:

Señala la SDH en la aludida respuesta: ***“Incumplimiento al art 2.2.2.417 del Decreto 243 de 2024: Con la expedición de la Resolución SDH-00231 de 2024, sin consultarla con las organizaciones sindicales la Secretaría Distrital de hacienda incumple el punto 3 (sic) de los acuerdos sindicales suscritos en el año 2023, toda vez que se negó la posibilidad para que la UDT, realizara los aportes y observaciones a la misma***

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75



Respuesta: Asegura el peticionario en este punto que la SDH incumplió el punto 43 de los acuerdos sindicales suscritos en 2023, no obstante que durante la vigencia del acuerdo colectivo de 2023, la SDH adelantó las mesas de seguimiento a los acuerdos laborales con los delegados de la administración y de las organizaciones sindicales firmantes, en las cuales se desarrollaron las verificaciones pertinentes frente al cumplimiento de los puntos acordados durante la negociación colectiva, cuenta de ello se evidencia en el acta No. 2 del 20 de octubre de 2023. . . Es importante mencionar que es tan claro el cumplimiento del punto acordado para la vigencia del acuerdo 2023, que el mismo no fue incluido por las organizaciones sindicales en el pliego de peticiones unificado y radicado para la negociación colectiva de la vigencia 2024.

(. . .) Finalmente como es de su conocimiento, durante el mes de julio, el 30 de agosto de 2024 y el 03 de septiembre de 2024 tanto la Subdirectora del Talento Humano, el Director de Gestión Corporativa y la Subsecretaria General respectivamente, abrieron espacios de conversación directa con UDT¹, donde se identificaron los temas neurálgicos del proyecto para la actualización de la política interna de teletrabajo, que permitieron por parte de la organización sindical presentar verbalmente sus inquietudes, solicitudes y sugerencias, en las cuales se brindó claridad a las preguntas formuladas durante las reuniones.”

Respecto a lo dicho por la SDH en el acápite antes transcrito, ha de señalarse que con la expedición de la Resolución SDH-00231 de 2024, sin consultarla con las organizaciones sindicales la Secretaría Distrital de hacienda incumple el punto 43 de los acuerdos sindicales suscritos en el año 2023, toda vez que se negó la posibilidad para que UDT, realizara los aportes y observaciones a la misma, pues en las “conversaciones informales” sostenidas entre las partes NUNCA se planteó la decisión ya tomada por la Administración de suprimir un día de teletrabajo, tal como se tenía antes en el sentido de cambiar de tres días a dos únicamente teletrabajables, ni se dio a conocer el proyecto de resolución que ya debía tener la SDH conocido sólo entre los directivos. En conversaciones informarles sostenidas entre el Director de Gestión Corporativa y el Presidente de UDT, únicamente le refirió que iban a ampliar el cupo de funcionarios que podían acceder a la opción de teletrabajo.

¹ Organización Sindical con mayor representatividad en la SDH.





UNIÓN DISTRITAL DE TRABAJADORES

Igualmente, es de anotar que el Acuerdo Laboral de 2023, fue suscrito también por los representantes de las organizaciones Sindicales SUNET y UNES Colombia, y en el punto del Acuerdo 2023 referido al tema del teletrabajo, claramente indica que anterior a la promulgación de un acto administrativo cambiante de las condiciones de teletrabajo se debe contar con la opinión de TODAS las organizaciones sindicales que firmaron ese acuerdo, como se indica a continuación:

“Talento Humano

43. *(Punto 3) La SDH a partir de la firma del presente acuerdo y dentro del término establecido legalmente en la norma, emitirá el acto administrativo mediante el cual, adoptará e implementará la política interna del TELETRABAJO, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 050 de 2023; así mismo, **antes de la expedición del acto administrativo consultará a las organizaciones sindicales para que presenten sus observaciones y sean valoradas previa a su expedición.**”*

En este Acuerdo, la SDH se comprometió a emitir el acto administrativo mediante el cual, adopta e implementa la política interna del TELETRABAJO, previa **consulta a las organizaciones sindicales para que presenten sus observaciones y sean valoradas previa a su expedición**. Dicha consulta NUNCA se efectuó antes de expedir la resolución objeto de reproche ya que no se citó a una Mesa de Trabajo a las organizaciones firmantes del Acuerdo del año 2023 sino que simplemente la Administración emitió su acto administrativo, contraviniendo lo ya acordado en el año 2023 respecto a dicha consulta y se evidencia que no hubo citación formal a todas las organizaciones sindicales ni menos el desarrollo de una reunión seria y valedera para considerarse como consulta, ya que no tiene la Administración no dispone de prueba alguna que evidencia el cumplimiento del compromiso, que es mandatorio para la partes.

También señala la SDH que *“durante la vigencia del acuerdo colectivo de 2023. . .es tan claro el cumplimiento del punto acordado para la vigencia del acuerdo 2023, que el mismo no fue incluido por las organizaciones sindicales en el pliego de peticiones unificado y radicado para la negociación colectiva de la vigencia 2024”*.

En el aparte de la Vigencia punto 62. (8), se indicó *“(. . .) Los derechos pactados en el presente acuerdo tendrán vigencia hacia el futuro y solo podrán ser modificados por las propias partes mediante otro acuerdo.”*

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75





UNIÓN DISTRITAL DE TRABAJADORES

Si bien es cierto que el teletrabajo es un beneficio al que se puede acceder, preceptúa el diccionario de la RAE sobre la palabra: “Derecho que compete por ley o cualquier otro motivo.”, desde el punto de vista jurídico, **es el goce de un derecho instituido a favor de** una persona, comunidad, grupo en virtud de la voluntad de la ley o de persona capaz de disponer en este caso la Administración de la SDH legalmente facultada, que en el año 2023 acordó la concesión de tres días de teletrabajo con los Sindicatos firmantes del Acuerdo Laboral suscrito en ese año.

En relación a la vigencia de un acuerdo sindical indica el Concepto de Mintrabajo, emitido por medio del Radicado 05EE2023120300035000041 lo siguiente:

*“Vigencia acuerdo colectivo “Por ello, **al haber obtenido una prerrogativa laboral en favor de los funcionarios en las negociaciones anteriores, no podría desconocerse los beneficios obtenidos; al contrario, se acordarían en las nuevas negociaciones otros aspectos en procura del bienestar de los funcionarios,** siempre incluyendo lo convenido en el nuevo acuerdo colectivo, para que el mismo sea obligante para la empleadora, debido a que **no tendría sentido que entre las mismas partes en conflicto, habiendo llegado a un acuerdo satisfactorio frente a cuestiones divergentes, en la nueva negociación colectiva, se desgasten las partes debatiendo aspectos sobre los cuales se ha llegado previamente a acuerdos;** por ello teniendo en cuenta que en el acuerdo colectivo se plasman los convenios sobre mayores beneficios para los funcionarios que los que el régimen laboral individual les otorga, lo acordado siempre sería en beneficio de los funcionarios, **estando proscrita la medida regresiva, en aplicación de los principios de progresividad y prohibición de regresividad, de obligatorio cumplimiento para las partes** en la negociación, por disposición legal antes transcrita, siempre y cuando queden incluidos en el nuevo acuerdo colectivo. (negrilla fuera de texto)*

Ahora bien, la Corte Constitucional en su jurisprudencia, como máxima autoridad en la interpretación normativa, al respecto de los principios de progresividad y la prohibición de regresividad en materia laboral, manifestó:

“ El mandato de progresividad implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección, la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve restringida, al menos en un aspecto: todo retroceso frente

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75



al nivel de protección alcanzado es constitucionalmente problemático puesto que precisamente contradice el mandato de progresividad. Como los Estados pueden enfrentar dificultades, que pueden hacer imposible el mantenimiento de un grado de protección que había sido alcanzado, es obvio que la prohibición de los retrocesos no puede ser absoluta sino que debe ser entendida como una prohibición prima facie. Esto significa que, como esta Corte ya lo había señalado, un retroceso debe presumirse en principio inconstitucional, pero puede ser justificable, y por ello está sometido a un control judicial más severo. Para que pueda ser constitucional, las autoridades tienen que demostrar que existen imperiosas razones que hacen necesario ese paso regresivo en el desarrollo de un derecho social.”

Y más adelante, señala: “Por tanto, los funcionarios individualmente considerados o a través del sindicato que los agrupa, en caso de la empleadora aplique una medida regresiva en contra de los intereses de los funcionarios, podrán acudir ante el Juez, quien como autoridad con competencia exclusiva y excluyente decide la controversia y declara el derecho individual y decide sobre la legalidad de las actuaciones de las partes.”

De este modo, se observa un claro incumplimiento a lo pactado pues se expidió un nuevo acto administrativo que modifica la Política de Teletrabajo violando la Entidad los principios de progresividad y prohibición de regresividad, de obligatorio cumplimiento para las partes; de otro lado, el punto de tener 3 días de teletrabajo no fue incluido por las organizaciones sindicales en el pliego de peticiones unificado y radicado para la negociación colectiva de 2024 toda vez que en los Acuerdos 2023 y 2024, se pactó con la Administración de la SDH, entre asuntos, lo siguiente::

2023: *“Reconocimiento de la Negociación Colectiva*

52. (6.2.) *La Secretaría Distrital de Hacienda a la firma del presente acuerdo, se compromete con los principios de progresividad, continuidad, no regresividad de los derechos adquiridos mediante los acuerdos colectivos de años anteriores.”*

2024: **“Condiciones Sindicales**

1. (Art. 1) *La Secretaría Distrital de Hacienda – SDH, garantizará los principios de progresividad, continuidad y no regresividad de los acuerdos laborales firmados. Las*

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75



condiciones de empleo se pactarán teniendo en cuenta los principios de racionalidad y proporcionalidad, solo podrán ser modificadas por las partes firmantes. Para todos los efectos laborales siempre se tendrá en cuenta el principio constitucional de favorabilidad.

2. *(Art. 2) La Secretaría Distrital de Hacienda – SDH, garantizará el cumplimiento e implementación de los compromisos pactados en los acuerdos colectivos anteriores. Especialmente se definirán mecanismos, procedimientos y tiempos para el cumplimiento e implementación de los acuerdos que se encuentran pendientes o en trámite de efectivo cumplimiento. Conforme lo anterior, la administración deberá suministrar un informe detallado sobre los resultados de las mesas bipartitas de seguimiento para garantizar la materialización de los acuerdos pendientes, para lo cual, la SDH, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la firma del presente Acuerdo, expedirá los actos administrativos correspondientes de conformidad con la normatividad legal vigente.”*

De acuerdo a lo antes expuesto, este logro del beneficio de acceder a tres días de teletrabajo, no era necesario volver a solicitarlo como quiera que permanece vigente en cumplimiento a los principios de progresividad, continuidad y no regresividad de los acuerdos laborales firmados.

Y también señala el Acuerdo de 2023 que la SDH adelantaría seguimientos trimestrales sobre la implementación del teletrabajo en la entidad con el objetivo de identificar aspectos favorables y desfavorables y establecer las **mejoras** necesarias, se entiende que dichos seguimientos deben ser con la participación de TODOS los funcionarios de la Entidad y obviamente restringir de tres a dos los días teletrabajables, no es una mejora sino un perjuicio para los servidores públicos de la SDH.

Igualmente, en la respuesta de constitución de renuencia, se ufana la actual Administración de haber cumplido con la obligación de haber hecho mesas de seguimiento al Acuerdo 2023, cuando esta actividad es de obligatorio cumplimiento por estar así pactada y se realizó por parte de la Administración de la SDH, con los anteriores directivos de la misma de los cuales quedan muy pocos en la Entidad; así mismo en el seguimiento que se hizo no hubo necesidad de verificar el cumplimiento respecto a mantener 3 días de teletrabajo pues en 2024, fue la nueva administración quien decide unilateralmente restringir el beneficio acordado.

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75



También en el oficio 2024EE354247O1 del 1 de octubre de 2024, la SDH indica lo siguiente:

“acorde con la establecido en el Decreto 050 de 2023, adelantó el proceso de revisión a la implementación de la política de teletrabajo, de las siguientes fuentes (Encuesta 2023 Índice de satisfacción y matrices de acción de Ipsos Napoleón Franco S.A., Seguimiento a los Teletrabajadores 2023 y Encuesta percepción del Teletrabajo 2024) . . . identificó la necesidad de unificar criterios frente a la política de teletrabajo, . . .Dentro de los resultados obtenidos se destaca en la encuesta aplicada a los jefes de área. . .”.

Es de anotar que el uso de esos instrumentos para la expedición de la Resolución SDH-00231 de 2024, no reemplazan la consulta que debió efectuarse con las organizaciones sindicales la Secretaría Distrital de Hacienda, incumpliendo el punto analizado, toda vez que se negó la posibilidad a los sindicatos, de realizar aportes y observaciones a la misma culminando con la decisión de adoptar una nueva política de teletrabajo desfavorable a los trabajadores.

Incumplimiento al Decreto 050 de 2023:

Dice la SDH: “. . .De lo anterior se extrae que lo que es objeto de concertación entre el empleado y el empleador son los días de la semana en los cuales se accederá a la modalidad, no el número de días teletrabajables que conforme a lo señalado en la norma podrán ser dos (2) o tres (3) decisión que se enmarca en el principio de voluntariedad y autonomía administrativa, acorde con las necesidades y particularidades de la entidad. . . . no existe disposición legal o reglamentaria alguna que obligue de manera taxativa a las entidades públicas conceder tres (3) días de teletrabajo a sus empleados.”

Al respecto se señala que con la anterior argumentación se está incumpliendo con lo establecido en el Art 5º del Dcto 050 de 2023, por cuanto esta norma **no excluye los tres (3) días teletrabajables** en la modalidad suplementaria, por tanto mediante una resolución interna no se puede sesgar la posibilidad que viene implícita en la norma en el sentido de que algunos servidores públicos puedan acceder a la modalidad de teletrabajo suplementario durante tres días a la semana, obviamente concertando dichos días con su jefe inmediato.

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75





UNIÓN DISTRITAL DE TRABAJADORES

Así mismo, para todos los efectos laborales siempre se tendrá en cuenta el principio constitucional de favorabilidad y con la emisión de la ya señalada Res. SDH-000231 de 2024, se viola el referido principio no siendo racional ni proporcional, pues la favorabilidad debe regir en las relaciones laborales toda vez que al suprimir la opción de tener tres días de teletrabajo se torna irracional, desproporcionado y desfavorable para los servidores públicos de la entidad el tener sólo dos días de teletrabajo ya que al no tener en cuenta la situación de movilidad por el caos en el tráfico, las obras que lo afectan, los funcionarios que viven en puntos extremos de Bogotá o en municipios aledaños, personas de la tercera edad menores de 70 años que aún laboran, servidores públicos con afectaciones de salud, la situación de madres/padres cabeza de familia, funcionarios que perdieron miembros de su núcleo familiar en la pandemia del covid 19, cuidadore(a)s que no tienen otros miembros de la familia que los puedan reemplazar un día ni los medios económicos para pagar a otra persona que atienda a sus familiares, constituye una desventaja irracional y desproporcionada colocada por la Administración sin ningún miramiento a esas circunstancias.

Incumplimiento a la Circular Externa 007 de 2023 expedida por el DAFP

Indica la SDH: *“mediante políticas internas de Bienestar y Salario emocional continúa promoviendo e implementando diferentes estrategias para lograr el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las y los servidores públicos . . . a través de viernes feliz que es una tarde de permiso, el día de la familia que corresponde a un día de permiso en el segundo semestre del año que pueden disfrutar en tiempo para compartir con su familia, el día de cumpleaños que corresponde a un día de permiso. . .”*

Al respecto es pertinente recordar como lo afirma la misma Administración en su respuesta, que esos días son de permiso más no para laborar, pues en su respuesta da a entender la SDH que un tercer día de teletrabajo es un día de permiso y por lo tanto, como ya se tiene el viernes (sic) tarde feliz, día de la familia, día de cumpleaños no es necesario tener 3 días de teletrabajo, como si la jornada teletrabajable fuera un “día de permiso” en el que no se labora, cuando la realidad es que SI se trabaja pero desde la residencia del funcionario, por lo que al restringir a dos días a la semana la jornada teletrabajable, no se está promoviendo e implementando las diferentes estrategias para lograr el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las y los servidores públicos de la SDH y por el contrario se está limitando el ejercicio de dichas estrategias.

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75



Incumplimiento a la Directiva 003 de 2022 expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá:

No se da cabal cumplimiento a los principios de progresividad laboral y la prohibición de regresividad de los Acuerdos Laborales suscritos ya que como se demuestra más adelante la Entidad está incumpliendo acuerdos de años anteriores así:

Incumplimiento de Acuerdos Laborales:

Indica la Entidad: “**Respuesta:** La SDH durante la vigencia del acuerdo colectivo de 2022 adelantó las mesas de seguimiento a los acuerdos laborales con los delegados de la administración y de las organizaciones sindicales firmantes, en las cuales se adelantaron las verificaciones pertinentes frente al cumplimiento de los puntos acordados durante la negociación colectiva.”

Lo dicho por la Administración, no responde a la premisa de incumplir acuerdos laborales ya que sólo se remite a citar la realización de mesas de seguimiento y el incumplimiento acusado a la SDH en el oficio de constitución de renuencia, se refiere es al hecho de que no se convocaron a los Sindicatos firmantes de los Acuerdos, antes de la expedición de la Resolución SDH-000231 del 3 de septiembre de 2024 según lo pactado, donde debía realizarse **consulta previa a las organizaciones sindicales para que presentasen sus observaciones y fueran valoradas con anterioridad a su emisión**, si se tiene en cuenta además que los acuerdos firmados materializados en el acta final se deberán elevar a la categoría de acto administrativo frente a lo cual la Ley 1437 de 2011, señala:

“ARTÍCULO 146. Cumplimiento de normas con fuerza material de ley o de actos administrativos. Toda persona podrá acudir ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, previa constitución de renuencia, para hacer efectivo el cumplimiento de cualesquiera normas aplicables con fuerza material de ley o actos administrativos.”

Así mismo, los acuerdos suscritos entre la Administración y los representantes de las organizaciones sindicales de los empleados públicos deberán ser cumplidos en los precisos términos en que fueron firmados en concordancia con lo expuesto en Concepto 243231 de

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75



2021 del DAFP, en el que se estableció que *“los acuerdos suscritos entre la Administración y los representantes de las organizaciones sindicales de los empleados públicos deberán ser cumplidos en los precisos términos en que fueron firmados”*; es decir el incumplimiento acaecido se da toda vez que la SDH no consultó el cambio de la política de teletrabajo con las organizaciones con las que suscribió los Acuerdos Laborales y en ningún momento el reproche es por la realización de Mesas de seguimiento, punto este que la Secretaria de Hacienda trae a colación en su respuesta sin ser este la razón del incumplimiento anotado, arguyendo aspectos distintos a los solicitados, desviando sus argumentos evitando así dar contestación de fondo a lo requerido respecto al incumplimiento a los Acuerdos.

Señala también la Entidad: *“...es pertinente reiterar que la SDH con la actualización de la política interna de teletrabajo buscó fortalecer la accesibilidad a todos los servidores públicos cuyos cargos fueran teletrabajables. . .”*, aspecto este que en ninguno de los Acuerdos fue condicionado a aumentar el número de cargos teletrabajables a cambio de suprimir un día teletrabajable como indica la administración en su oficio, por lo consignado en los mismos así:

Acuerdo Laboral de 2022: Allí la Secretaría Distrital de Hacienda se comprometió a continuar implementando la política pública integral del TELETRABAJO y, nunca se acordó que para continuar tal implementación se eliminarían beneficios que ya venían disfrutando los trabajadores de la Entidad, como es el caso de poder acceder, tener y mantener tres días de teletrabajo, ya que en el acuerdo NUNCA se condicionó el ampliar el cupo de teletrabajadores a cambio de suprimir un día a la semana como teletrabajable.

Adicionalmente en el citado Acuerdo, se estableció que los beneficios obtenidos por la conquista laboral tendrían vigencia hacia el futuro y solo podrían ser modificados por las partes mediante otro acuerdo. Este pacto no se cumplió al expedir la Res. SDH-000231 de 2024 pues se modificó la política del teletrabajo violando los principios de progresividad laboral y la prohibición de regresividad de los Acuerdos Laborales suscritos.

Acuerdo Laboral de 2023: En este Acuerdo, la SDH se comprometió a emitir el acto administrativo mediante el cual, adopta e implementa la política interna del TELETRABAJO, previa *“consulta a las organizaciones sindicales para que presenten sus observaciones y sean valoradas previa a su expedición”*. Dicha consulta NUNCA se efectuó antes de expedir la resolución objeto de reproche ya que no se citó a una Mesa de Trabajo a las organizaciones firmantes del Acuerdo del año 2023 sino que simplemente la

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75



Administración emitió su acto administrativo, contraviniendo lo ya acordado en el año 2023 respecto a dicha consulta.

Y también señala dicho Acuerdo que la SDH adelantaría seguimientos trimestrales sobre la implementación del teletrabajo en la entidad con el objetivo de identificar aspectos favorables y desfavorables y establecer las mejoras necesarias, se entiende que dichos seguimientos deben ser con la participación de TODOS los funcionarios de la Entidad y no como se indica en la parte motiva de Res. SDH-000231 de 2024, que “...se aplicó un instrumento de medición para establecer la percepción del Teletrabajo y se adelantaron mesas técnicas para identificar las fortalezas y oportunidades de mejora en relación con esta modalidad de organización laboral.”, valga la pena señalar que tal instrumento no fue aplicado a todos los servidores públicos de la entidad sino como allí se indica, solamente con los jefes de área, siendo así un simple muestreo y excluyendo a los sindicatos actuantes en la SDH incumpliendo de esta manera el Acuerdo 2023, respecto a la participación de las organizaciones sindicales en el proceso previo a la modificación de la Política de Teletrabajo de la entidad.

En el aparte de la Vigencia, se señaló como en los acuerdos antes reseñados también que “(. . .) Los derechos pactados en el presente acuerdo tendrán vigencia hacia el futuro y solo podrán ser modificados por las propias partes mediante otro acuerdo.”

De este modo, se observa un claro incumplimiento a lo pactado pues se expidió un nuevo acto administrativo que modifica la Política de Teletrabajo en la entidad, sin tener en cuenta la consulta previa a los sindicatos ni efectuando una encuesta que pudiera abarcar a la totalidad o por lo menos a la mayoría de los servidores de la Entidad e igualmente se utilizaron una Encuesta de 2023 (Índice de satisfacción y matrices de acción de Ipsos Napoleón Franco S.A.), un Seguimiento a los Teletrabajadores de 2023 y Encuesta percepción del Teletrabajo 2024 realizada en todo el Distrito, no al interior de la SDH, instrumentos que están desactualizados pues el mundo laboral es cambiante por el retiro e ingreso de funcionarios y lo único que dice haber hecho la presente Administración es una encuesta aplicada a los jefes de área por la que señalan que sólo el 64% de los jefes encuestados consideran que existe un cumplimiento del 100% de las actividades laborales asignadas y/o metas acordadas, evidenciándose que el 36% encuentran que no se cumplen en su totalidad las metas definidas, y el 23% manifestó que la política de teletrabajo a veces favorece la productividad y el logro de los resultados esperados en las dependencias.

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75



De lo anterior, podemos concluir que para la mayoría de los jefes de la SDH existe un cumplimiento del 100% de las actividades laborales, lo cual se entiende completamente beneficioso para la Entidad, por tanto no se puede deducir un ámbito negativo en el cumplimiento de metas en el teletrabajo como para que basados en ese resultado, se concluya que lo conducente es reducir de tres a dos los días teletrabajables a los funcionarios, y erradamente en el documento de respuesta se hace ver a ese 64% de los jefes encuestados como una minoría no habiendo una tabulación correcta sino una apreciación subjetiva de los resultados.

Indica también la Administración: “. . . para la revisión y actualización de sus políticas, la SDH . . . para el caso que nos ocupa, la política interna de teletrabajo propuesta , fue presentada ante el Comité Coordinador del Teletrabajo el 10 de julio de 2024, compartiendo la presentación mediante correo electrónico a sus miembros donde participan dos (02) servidores públicos representantes de los empleados ante el COPASST y algunos de ellos pertenecen a una organización sindical. . . . la expedición de la Resolución SDH-00231 de 2024 se hizo en un marco de transparencia y publicidad durante todo el proceso de actualización de la política.”

Vuelve a errar la Secretaria Distrital de Hacienda en sus apreciaciones, pues para haber cumplido los Acuerdos firmados antes de expedir el citado Acto Administrativo tenía que haber consultado a las organizaciones firmantes de éstos, ya que esa consulta no se suple con enviar un correo a funcionarios pertenecientes al COPASST, sean o no afiliados a algún Sindicato toda vez que en ese caso ellos no tienen la representación de sus organizaciones sino que se encuentran desempeñando un rol diferente como representantes de los trabajadores y no de los sindicatos en ese comité; adicionalmente, los Acuerdos pactados claramente señalan el procedimiento según el cual la consulta anterior a la expedición de la resolución era con la participación de TODAS las organizaciones sindicales que suscribieron los Acuerdos Laborales, por tanto es una apreciación equivocada el indicar que dicha modificación a la Política de Teletrabajo se efectuó con *transparencia y publicidad* dado que primero no fue consultada como correspondía y segundo tal cambio se realizó en total sigilo y hermetismo al no darlo a conocer a los Sindicatos como debía hacerse conforme a los Acuerdos pactados.

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75





UNIÓN DISTRITAL DE TRABAJADORES

Para justificar la implementación de su medida regresiva usa la Administración la *Sentencia C-038 de 2004* que se empezó a sentar las bases de un “test de no regresividad”, para que el control de constitucionalidad sea más estricto, concluyendo que “la administración puede modificar su reglamentación y bajo esta perspectiva ajustar el número de días teletrabajables lo que no constituye una violación a los derechos de los servidores, por el contrario, se sigue garantizando esta modalidad, bajo los principios de proporcionalidad y necesidad con todas las garantías laborales, sindicales y de seguridad social previstas en las normas que lo desarrollan desde la Ley 1221 de 2008.”

¿En la aludida sentencia se indica que “el principio de idoneidad consiste en verificar si la medida regresiva tiene un fin constitucionalmente legítimo y un presupuesto constitucional que la justifique” vale la pena preguntarse cuál es el fin constitucional perseguido y su justificación para suprimir el beneficio de un día de teletrabajo semanal en la Entidad, diferente al mero capricho de la actual administración?

“...en segundo lugar el presupuesto de **la necesidad** en donde se valora si de todas las medidas posibles, la que escogió el legislador es la menos regresiva”, mal podría afirmar la Administración que “con la actualización de la política interna de teletrabajo buscó fortalecer la accesibilidad a todos los servidores públicos cuyos cargos fueran teletrabajables . . . las modificaciones adelantadas se realizaron bajo criterios objetivos . . .generar condiciones equitativas, que privilegiara a toda la población pasando de un total de 744 servidores con teletrabajo con corte a 30 de agosto, a una población objeto que tienen la posibilidad para acceder de 1165 servidores, generando estandarización en las condiciones . . .”, pues la supuesta equidad la entiende la Administración en el sentido de dar a la mayoría la misma desventaja, pues por qué entonces no concede a los 1165 servidores tres días de teletrabajo en vez de estandarizar a todos los funcionarios en los máximos establecidos normativamente la Administración opta por nivelar hacia abajo el beneficio de los días teletrabajables en sólo dos a todos los servidores, decreciendo así las condiciones laborales de las cuales se gozaba, no habiendo ningún sustento legal, lógico o racional en la argumentación de “a mayor número de teletrabajadores, menor número de días teletrabajables”, siendo esta ecuación una falacia dogmática de la actual administración.

Al respecto, la Sala Plena de la Corte Constitucional en Sentencia C-228/11, en cuanto a la PROHIBICION DE REGRESIVIDAD, señaló:

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75





UNIÓN DISTRITAL DE TRABAJADORES

*“Igualmente se debe tener en cuenta que el principio de progresividad y la prohibición de regresividad de los DESC se encuentran consagrados en las normas de derecho internacional que hacen parte del bloque de constitucionalidad[119], ya que específicamente se encuentran estipulados en el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que establece que, “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos”. Del mismo modo en el artículo 11.1 del PIDESC se establece que, “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a **una mejora continua de las condiciones de existencia**...” (subaryado fuera de texto).*

Volviendo al Fallo con el que la SDH justifica su accionar respecto a “al último paso del test de verificar la **proporcionalidad en sentido estricto** que consiste en confrontar el principio de no regresividad con otros principios constitucionales. . . dijo que si se utiliza como presupuesto de justificación de la regresividad de un derecho social el fomento del empleo se debe constatar, “(i) que las medidas no fueron tomadas inopinadamente, sino que se basaron en un **estudio cuidadoso**, y (ii) que el Congreso **analizó otras alternativas**, pero consideró que no existían otras igualmente eficaces que fueran menos lesivas, en términos de la protección del derecho al trabajo. Y (iii) finalmente debe el juez constitucional verificar que **la medida no sea desproporcionada** en estricto sentido, esto es, que el retroceso en la protección del derecho al trabajo no aparezca excesivo frente a los logros en términos de fomento del empleo”., se puede observar lo siguiente:

- i- ¿Constituye un **estudio cuidadoso**, el utilizar encuestas realizadas por la anterior administración de la Entidad antes de la llegada de la actual u otra efectuada de manera general en todo el Distrito Capital o una encuesta realizada a los jefes en la que por temor reverencial, señalan en un 23% al teletrabajo como causal de incumplimiento de metas institucionales aunque matemáticamente no resulta lógico que si el 64% de los jefes indican que con la opción de teletrabajo de 3 días a la semana, si se cumplen las metas, la Administración concluya con estos porcentajes que para cumplir las metas, lo conducente es reducir a dos los días teletrabajables?

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75





UNIÓN DISTRITAL DE TRABAJADORES

- ii- ¿Analizó otras alternativas la SDH para la toma de su regresiva y desfavorable decisión? No se evidencia en la respuesta esta comparación, por lo tanto, se avizora que se tomó una medida restrictiva sin un mayor estudio del tema y con base en apreciaciones subjetivas y superficiales, como por ejemplo el sistema de pico y placa por días pares e impares que tienen en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital UAECD, entidad adscrita a la Secretaría Distrital de Hacienda.
- iii- ¿la medida no es desproporcionada en estricto sentido, esto es, que el retroceso en la protección del derecho al trabajo no aparezca excesivo frente a los logros? La decisión de la administración de la SDH, si es desproporcionada en relación a los resultados de los muestreos y encuestas utilizadas para concluir que las metas institucionales se cumplen en un 100%, si todos los funcionarios de la entidad tienen solamente dos días teletrabajables a la semana, pues la presencialidad conlleva mejor producción? Esto es otra falacia de la Administración, pues no tiene en cuenta en que ocasiones la jornada laboral de teletrabajo excede el límite ya que no se tiene la presión de tomar el transporte público o no se pierde tiempo mientras que se llega a la oficina ni tampoco genera stress el cumplimiento de deberes familiares.

De otro lado, en el Acuerdo 2024 en relación al ítem en el que se acordaron las Condiciones Sindicales, se garantizan los principios de progresividad, continuidad y no regresividad de los acuerdos laborales firmados, lo que se vio está incumpliendo la SDH ya que se acordó que las condiciones de empleo se pactarán teniendo en cuenta los principios de racionalidad y proporcionalidad, y que solo podrán ser modificadas por las partes firmantes. Para todos los efectos laborales siempre se tendrá en cuenta el principio constitucional de favorabilidad y con la emisión de la ya señalada Res. SDH-000231 de 2024, se violan los referidos principios no siendo racional ni proporcional, ni tampoco cumpliendo el principio de favorabilidad que debe regir en las relaciones laborales toda vez que al suprimir la opción de tener tres días de teletrabajo se torna irracional, desproporcionado y desfavorable para los servidores públicos de la entidad tener el beneficio de sólo dos días de teletrabajo.

Al igual que en Acuerdos pactados anteriormente, se señaló frente a las condiciones Sindicales, que la SDH, garantizará los principios de progresividad, continuidad y no regresividad de los acuerdos laborales firmados; de la misma forma con un acto administrativo como el expedido, se convierten los Acuerdos firmados entre las partes en regresivos en detrimento de la calidad de vida y bienestar de los trabajadores.

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75



En la respuesta a la constitución en renuencia, la SDH guarda silencio en relación la planteamiento del **Incumplimiento al art 40 Ley 909 de 2004:** indicado así: En la Resolución SDH-00231 de 2024, se está creando otro sistema de evaluación en la modalidad de teletrabajo, contraviniendo lo señalado en la ley en el sentido de que no existirán otros sistemas diferentes al de la evaluación del desempeño reglado en esta norma y autorizado por la CNSC y, en el artículo abajo transcrito se crea un nuevo sistema de evaluación con ítems y porcentajes de valoración ponderativos fuera de la EDL y dependiendo del resultado obtenido la Administración se abroga la facultad de seguir otorgando o no al funcionario el beneficio de continuidad en la modalidad de teletrabajo, teniendo así similitud con la EDL pero sin un amparo legal con la fuerza vinculante necesaria para producir efectos negativos para el servidor que no apruebe “esta nueva evaluación” creada por la SDH así:

“Artículo 25°. – Seguimiento y Control al Teletrabajador. El seguimiento al cumplimiento de las obligaciones laborales del teletrabajador corresponde a los jefes inmediatos a través de la herramienta establecida por el equipo técnico de apoyo al teletrabajo y la Subdirección de Talento Humano, aplicable de manera semestral o antes cuando se requiera, **para evaluar entre otros, los ítems** definidos a continuación:

ITEM	VALORACION
1. Cumplimiento de la jornada laboral por parte del teletrabajador.	25%
2. Disponibilidad y respuesta oportuna cuando se le requiere.	25%
3. Grado de cumplimiento con las actividades, labores y/o acuerdos asignados al teletrabajador	25%
4. Asistencia a las reuniones y actividades presenciales convocadas por los jefes.	25%

La **escala de valoración del instrumento de seguimiento** definido será del 1 a 10 puntos, por lo que el resultado final será el promedio de las 4 valoraciones. Según el resultado obtenido se generarán las siguientes acciones:

RESULTADO
ACCIONES

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75



De 8 en adelante	Continuidad del trabajador en la modalidad de Teletrabajo.
Menor a 8	Reversibilidad de la modalidad de teletrabajo.

Es de anotar, que este “sistema de evaluación” creado por la Entidad sin respaldo normativo viola el debido proceso y el derecho a la defensa, pues no contra sus resultados no procede recurso alguno y ni hay instancias superiores a las cuales acudir en caso de desacuerdo, violando los principios constitucionales de contradicción y de la doble instancia.

Al respecto se indica en la Sentencia 2016-00040 de 2020 del Consejo de Estado:

*“La Sala advierte, que tanto la Ley [909](#) de 2004 como el Decreto 1083 de 2015 regularon todo lo relacionado con la evaluación del desempeño de los empleados públicos de carrera administrativa y que se encuentren en período de prueba. Adicionalmente, es claro que, las entidades a quienes se les aplica esta normativa y las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, al desarrollar los sistemas de evaluación del desempeño de estos servidores públicos, **por mandato del Artículo 40 de la Ley [909](#) de 2004, deben sujetarse a lo regulado en esta y en su reglamentación, sin que puedan modificarla o adicionarla.***

Ciertamente, la Ley [909](#) de 2004 al regular la evaluación del desempeño, dispuso en el Artículo 38 que esta recae sobre los empleados enunciados, los cuales deberán ser evaluados y calificados “con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales”.

También, el Artículo 39 de la misma norma, precisó que los empleados responsables de evaluar el desempeño laboral deben hacerlo atendiendo la metodología contenida en el sistema tipo, que deberá ser adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Artículo 40 jusdem o, en el instrumento emitido por la entidad respectiva y, en los términos que señale el reglamento que para dichos efectos se emita.

*Así, en el Artículo 2.2.8.1.1. del Decreto 1083 de 2015, se definió la evaluación del desempeño laboral como **una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos** sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al*

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75



cumplimiento de las metas institucionales “de los empleados de carrera y en período de prueba en el ejercicio de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanecía y desarrollo en el servicio”.

*. . .las entidades a quienes se les aplica esta normativa y las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, al desarrollar los sistemas de evaluación del desempeño de estos servidores públicos, por mandato del Artículo 40 de la Ley 909 de 2004, **deben sujetarse a lo regulado en esta y en su reglamentación, sin que puedan modificarla o adicionarla.**” (subrayados fuera de texto)*

FUNDAMENTOS DE DERECHO

La presente acción encuentra fundamento jurídico, en:

- **Constitución Política de 1991, Artículo 87.** “*Toda persona podrá acudir ante la autoridad judicial para hacer efectivo el cumplimiento de una ley o un acto administrativo. En caso de prosperar la acción, la sentencia ordenará a la autoridad renuente el cumplimiento del deber omitido.*”

- **Ley 393 de 1997.** Mediante la cual se desarrolla el artículo 87 de la Constitución Política, el cual consagra el derecho que tiene toda persona a acudir ante la autoridad judicial definida en esta Ley para hacer efectivo el cumplimiento de normas aplicables con fuerza material de Ley o Actos Administrativos.

-Artículo 40 de la Ley 909 de 2004, Decreto 050 de 2023, Circular Externa 007 del DAFP de 2023, Acuerdos Distritales de 2022 y 2023 emitidos por la Alcaldía Mayor de Bogotá y las diferentes organizaciones sindicales, Directiva 003 de 2022 expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y Acuerdos Laborales de 2022, 2023 y 2024 suscritos en la SDH.

Por todo lo expuesto se solicita se reconozcan las siguientes:

PRETENSIONES

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75



1. Se acojan las tesis aquí expuestas.

2. Se ordene y garantice el cumplimiento del Artículo [40](#) de la Ley [909](#) de 2004, en el sentido de no permitir la existencia de otro sistema de evaluación para la modalidad de teletrabajo, contraviniendo lo señalado en la ley ya que el método de evaluación creado en la Res. SDH 000231 de 2024, adiciona al sistema único de Evaluación de Desempeño EDL propio y regalado conforme a derecho de la SDH, otro para evaluar el teletrabajo; se cumpla Decreto 050 de 2023, Circular Externa 007 del DAFP de 2023, Acuerdos Distritales de 2022 y 2023 emitidos por la Alcaldía Mayor de Bogotá y las diferentes organizaciones sindicales, Directiva 003 de 2022 expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y Acuerdos Laborales de 2022, 2023 y 2024 suscritos en la SDH, en el sentido de hacer una consulta previa a las organizaciones sindicales firmantes de los Acuerdos Laborales suscritos con la Administración antes de la modificación de la Política de Teletrabajo y expedición del consecuente acto administrativo que consagre tal cambio.

3. Que se ordene a la autoridad de control competente, adelantar la investigación del caso para efectos de responsabilidades penales o disciplinarias correspondientes en las que presuntamente haya incurrido la Administración con la expedición de la varias veces señalada Resolución SDH 000231 de 2024.

4. MEDIDA PROVISIONAL CON TRAMITE DE URGENCIA

Como MEDIDA PROVISIONAL se solicita la SUSPENSION INMEDIATA de la Resolución SDH 000231 de 2024, hasta tanto: 1. Se obtenga una decisión definitiva en la presente acción de cumplimiento a fin de evitar que se continúe con el incumplimiento de normas y Acuerdos laborales aquí señalados, por cuanto resultaría ineficiente el fallo para la protección de los derechos reclamados; así como tomar las medidas y acciones necesarias para garantizar la consulta a los Sindicatos firmantes de los Acuerdos Laborales de 2022, 2023 y 2024 antes de un cambio de la política de Teletrabajo.

Como consecuencia de lo expuesto, retrotraer a las condiciones anteriores a la entrada en vigencia de la Resolución SDH 000231 de 2024 *“Por la cual se Adopta la Política Interna de Teletrabajo y los lineamientos para su implementación en la Secretaría Distrital de Hacienda”*, las cuales se encontraban reglamentadas mediante la Resolución SDH-000386 del 05 de octubre de 2023, *“Por la cual se adopta la Política Interna de Teletrabajo en la Secretaría Distrital de Hacienda”*.

Al respecto, señala la Corte Constitucional en Auto 555/21:

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75



“CORTE CONSTITUCIONAL-Facultad de adoptar de oficio medidas provisionales/MEDIDAS PROVISIONALES

Procedencia de la medida provisional en el asunto sub examine

27. La Sala considera procedente decretar la medida provisional solicitada . . . Esto, sin que tal decisión implique prejuzgamiento alguno acerca de la controversia sub examine.

28. La procedencia de la medida provisional se funda en que, en el presente caso, se satisfacen las exigencias de: (i) **vocación aparente de viabilidad, en tanto, prima facie, es posible inferir que existe cierto grado de afectación de los derechos al debido proceso administrativo y a la confianza legítima;** (ii) **riesgo probable, por cuanto existe un mayor riesgo de afectación de estos derechos . . .** y (iii) **proporcionalidad, habida cuenta de que la adopción de la medida provisional solicitada no implicaría una afectación desproporcionada a las entidades accionadas o a los derechos de otras personas involucradas.**

29. Vocación aparente de viabilidad. La Sala advierte que existen elementos fácticos y jurídicos que, prima facie, permiten inferir una posible afectación de los derechos y que sustentan la solicitud de medida provisional.

30. Riesgo probable. La Sala advierte que . . . **podría generar prima facie una afectación considerable del derecho al debido proceso administrativo y la confianza legítima del accionante. . . . Este hecho incidiría de manera negativa en las expectativas y los derechos cuya protección se pretende.**

32. Proporcionalidad de la medida. Por último, la Sala constata que la suspensión no afectaría a las entidades accionadas ni los derechos de terceras personas. **Por el contrario, garantizaría una protección mayor del derecho al debido proceso y del principio de expectativa del accionante y de quienes se encuentren en su misma situación.**

34. En efecto, en primer lugar, no se afecta a las entidades accionadas, porque la decisión adoptada no pierde sus efectos de manera definitiva, sino únicamente de forma transitoria, mientras se resuelven las acciones . . . En tercer lugar, **la medida provisional permite garantizar una protección mayor de los derechos del accionante y de quienes se encuentren en su misma situación, pues previene el caos y las tensiones.**



35. En suma, la Sala concluye que la medida provisional solicitada es proporcional, porque no causa un perjuicio grave e irreparable a otros derechos o intereses jurídicos involucrados y, por el contrario, asegura la salvaguarda de los derechos fundamentales invocados, mientras se adopta una decisión de fondo.”

PRUEBAS Y ANEXOS

Se solicita se tengan como pruebas, las siguientes anexadas a la presente Acción:

1. Acta de nombramiento del Presidente de UDT.
2. Representación Sindical UDT_Mintrabajo
3. Acuerdos Distritales 2022 y 2023 emitidos por la Alcaldía Mayor de Bogotá y las organizaciones sindicales
4. Acuerdos Laborales 2022, 2023 y 2024 de suscritos entres la Administración de la SDH y las organizaciones sindicales
5. Circular Externa 007 del DAFP de 2023
6. Directiva 003 de 2022 de la Alcaldía Mayor
7. Oficio 2024ER241951O1 de septiembre 18 de 2024
8. Oficio 2024EE354247O1 de octubre 1 de 2024
9. Resolución SDH 000386 de 2023
10. Resolución SDH 000231 de 2024

Se solicita se tengan como pruebas documentales la C.P.de C., ley 393 de 1997, ley 909 de 2004 y el decreto Distrital 0050 de 2023

Se solicita se pidan de oficio las siguientes pruebas a la SDH:

1. Encuesta 2023 Índice de satisfacción y matrices de acción de Ipsos Napoleón Franco S.A.
2. Seguimiento a los Teletrabajadores 2023
3. Encuesta percepción del Teletrabajo 2024
4. Encuesta aplicada a los jefes de área

Y las demás que su Señoría considere útiles, conducentes y pertinentes para el esclarecimiento de los hechos.

DECLARACION JURAMENTADA

De manera voluntaria y de conformidad con lo establecido en la ley, manifiesto bajo la gravedad del juramento, que no he acudido en representación de la **UNION DISTRITAL DE**

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75





UNIÓN DISTRITAL DE TRABAJADORES

TRABAJADORES (UDT), ante ningún Juez / Tribunal Administrativo para instaurar Acción de Cumplimiento con fundamento en los mismos hechos y normas y contra la misma Entidad relacionada en la presente acción.

NOTIFICACIONES

Accionante: **UNION DISTRITAL DE TRABAJADORES (UDT)**, autoriza ser requerida y notificada en la dirección de correo electrónico udt@shd.gov.co CEL: 3057812630, dirección: Cra. 32 #25B - 75.

Accionada: Secretaría Distrital de Hacienda de Bogotá D.C., en la dirección de correo electrónico tutelaycumplimiento@shd.gov.co y radicacionhaciendabogota@shd.gov.co, Teléfono: 3385000, Carrera 30 N° 25- 90 Piso 10 (Subdirecciones de Talento Humano y de Gestión Judicial) de la ciudad de Bogotá D.C.

Atentamente,

MAURICIO H MARTINEZ DELGADO
Rep. Legal UDT - Presidente

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

www.udt.com.co Cra. 32 #25B - 75

