



UNIÓN DISTRITAL DE TRABAJADORES

Bogotá, 18 de septiembre de 2024

Doctora

ANA MARÍA CADENA RUIZ

Secretaria

SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA

KR 30 25 90 PI 6

radicacionhaciendabogota@shd.gov.co

amcadena@shd.gov.co

Bogotá D.C.

Asunto: Solicitud de cumplimiento de: **Artículo 2.2.2.4.17 del Decreto 243 de 2024, Decreto 050 de 2023, Circular Externa 007 del DAFP de 2023** (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, **Acuerdos Distritales de 2022 y de 2023** emitidos por la Alcaldía Mayor de Bogotá y las diferentes organizaciones sindicales **Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., 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.

Cordial saludo,

En representación de los funcionarios de la SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA afectados por el incumplimiento al **Artículo 2.2.2.4.17 del Decreto 243 de 2024, 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, en el que está incurriendo la Entidad, se solicita muy respetuosamente, conforme lo dispone el artículo 8.º de la Ley 393 del 29 de julio de 1997, de manera atenta dar cumplimiento a lo señalado anteriormente. Así mismo, se requiere tramitar la presente solicitud **en el término de 10 días**.

ANALISIS DEL INCUMPLIMIENTO:

1- Normas incumplidas:

1

udt@shd.gov.co NIT 901538904-1

CEL: 3057812630

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





UNIÓN DISTRITAL DE TRABAJADORES

Artículo 2.2.2.4.17. Cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo. Las autoridades públicas competentes darán cumplimiento al acuerdo colectivo y expedirán los respectivos actos administrativos a que haya lugar de acuerdo con los compromisos pactados, a más tardar dentro del mes siguiente a la suscripción del acuerdo, con respecto a las competencias constitucionales y legales, indicando cuáles autoridades, en cuáles puntos y en cuáles plazos, son las obligadas al cumplimiento del acuerdo colectivo.

En todos los actos proferidos por la autoridad pública para implementar acuerdos colectivos, registrará en sus considerandos, que mediante dicho acto se está dando cumplimiento al acuerdo colectivo resultante de la negociación colectiva e indicará las partes, la fecha y el texto respectivo del acuerdo colectivo.

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

Artículo 5°. Modalidades de teletrabajo. Las modalidades de teletrabajo a implementar en los organismos y entidades del Distrito Capital son las definidas en el artículo 2° 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 2° 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 (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 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:

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:





UNIÓN DISTRITAL DE TRABAJADORES

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.

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:

“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.**”*

3- Marco normativo de la Acción de Cumplimiento:

La acción de cumplimiento está instituida en el artículo 87 de la Constitución Política, como un mecanismo para que toda persona pueda *“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”*. En igual sentido, el artículo 1° de la Ley 393 de 1997 precisa que *“Toda persona podrá acudir ante la*





UNIÓN DISTRITAL DE TRABAJADORES

autoridad judicial definida en esta Ley para hacer efectivo el cumplimiento de normas aplicables con fuerza material de Ley o actos administrativos”.

El artículo 8° señala que, excepcionalmente, se puede prescindir de este requisito “*cuando el cumplirlo a cabalidad genere el inminente peligro de sufrir un perjuicio irremediable*”, caso en el cual deberá ser sustentado.

El inciso segundo del artículo 8° de la Ley 393 de 1997, en concordancia con el numeral 5° del artículo 10 ibídem, estableció como requisito de procedibilidad de esta acción constitucional, que con la demanda el accionante aporte la prueba de haber pedido a la entidad accionada en forma directa y con anterioridad al ejercicio de la acción, el cumplimiento del deber legal o administrativo presuntamente desatendido por aquélla y, que la autoridad requerida se ratifique en el incumplimiento o guarde silencio frente a la solicitud. De esta manera quedará acreditada la renuencia de la respectiva autoridad administrativa y el actor podrá ejercer la acción de cumplimiento.

Ha señalado el Consejo de Estado en Sentencia de la SECCIÓN QUINTA Magistrada Ponente: ROCÍO ARAÚJO OÑATE, diecinueve (19) de enero de dos mil veintitrés (2023) Referencia: Radicación: Accionantes: Accionado: CUMPLIMIENTO 23001233300020220015501 Víctor Genaro Paternina Zurita y otros Nación - Ministerio del Trabajo: que “*el reclamo en tal sentido no es un simple derecho de petición sino una solicitud expresamente hecha con el propósito de cumplir el requisito de la renuencia para los fines de la acción de cumplimiento*”.

“Para cumplir este requisito, la parte actora elevó una petición ante el Ministerio del Trabajo el 24 de junio de 2022, en las que solicitó el cumplimiento del artículo 45 del acuerdo aprobado con la Resolución n.º 0993 del 22 de abril de 2019 del Ministerio del Trabajo, por medio del cual se adoptan los acuerdos pactados en la negociación colectiva 2019, celebrada entre las organizaciones sindicales y el Ministerio del Trabajo. No se encontró respuesta por parte de la entidad. Conforme con lo anterior, no hay duda de que previo a acudir al ejercicio de la presente acción de cumplimiento, la parte demandante agotó en debida forma el requisito de renuencia respecto de la Resolución 0993 de 22 de abril de 2019 del Ministerio de Trabajo.”

4- Sustentación de incumplimientos:

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 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.



Incumplimiento al Decreto 050 de 2023:

Con la expedición de la Resolución SDH-000231 del 3 de septiembre de 2024, en el Art. 3ero. se establece:

“Artículo 3º.- Teletrabajo suplementario: Adoptar el Teletrabajo en la Secretaría Distrital de Hacienda en la **modalidad de suplementario con tres (3) días presenciales en la sede de la Entidad y dos (2) días en el lugar de residencia o domicilio** del (a) servidor(a) público(a) o lugar autorizado a la semana, en concordancia con el artículo 2.2.1.5.22 del Decreto 1072 de 2015 adicionado por el artículo 2º del Decreto 1227 de 2022.” (negrilla fuera de texto).

La anterior disposición está incumpliendo flagrantemente lo establecido en el Art 5º antes señalado, 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.

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

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.

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:

De otro lado, 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





UNIÓN DISTRITAL DE TRABAJADORES

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 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”*

También, el Concepto de Mintrabajo Radicado 05EE2023120300035000041 señala:

*“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 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





UNIÓN DISTRITAL DE TRABAJADORES

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.”

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 los transcritos apartes del acuerdo en páginas anteriores del presente oficio, 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 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,





UNIÓN DISTRITAL DE TRABAJADORES

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.

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 por lo antes expuesto.

De otro lado 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, frente a las condiciones Sindicales, 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.

De acuerdo a lo expuesto, se tiene como **incumplido lo siguiente:**

- **Artículo 40 de la Ley 909 de 2004**
- **Decreto 050 de 2023**
- **Circular Externa 007 del DAFP de 2023**
- **Acuerdos Distritales del 2022 y del 2023**
- **Directiva 003 de 2022**
- **Acuerdos Laborales de 2022, 2023 y 2024 suscritos en la SDH.**





UNIÓN DISTRITAL DE TRABAJADORES

Petición General

Solicito muy respetuosamente en mi calidad de representante legal de UDT a todos los destinatarios de la presente, **dar cumplimiento 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.**

Cordialmente,

MAURICIO H MARTINEZ DELGADO
Presidente


EDGAR A. GUTIERREZ TORRES
Secretario

