

**PROPUESTA DE TRABAJO**  
**POR QUÉ VOTAR POR: JANETH SAIZ ALONSO**

**1. CONSIDERACIONES**

1.1. Porque la Comisión de Personal es un órgano de participación y control por medio del cual **se busca el equilibrio** entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten; porque el equilibrio en la representación no está solo en la igualdad en el número de representantes de cada una de las partes (entidad y empleados) **sino en las herramientas con que cuente cada parte para defender los intereses de sus representados**

Así, es fundamental tener en cuenta que la Comisión de Personal está conformada por dos representantes de la entidad y dos representantes de los empleados, que en la SED, la entidad siempre está representada por dos abogados. **Por eso yo como abogada especializada en derecho administrativo, con el valioso conocimiento adquirido en 2 años como abogada en la Oficina Asesora Jurídica de la SED y como secretaria técnica del Comité de Defensa Jurídica de la entidad,** quiero representar a mis compañeros, para poner al **servicio y defensa de los intereses de los empleados** las mismas herramientas que tienen los representantes de la entidad, **el conocimiento y experticia en las leyes y su adecuada aplicación.**

1.2. Porque he compartido las dificultades que padecen la mayoría de mis compañeros, ya que llevo más de 24 años vinculada en carrera administrativa a nuestra amada entidad, inicié como auxiliar administrativo grado 5; por 15 años ejercí como Pagadora en el nivel institucional; después de ganar 3 procesos de encargo ocupé los empleos de profesional grados 9, 12 y 18 como abogada en el Nivel Central y Dirección Local de Educación de Chapinero; Actualmente y después de superar el concurso de méritos convocatoria 427-2016 y haber aprobado el periodo de prueba ocupé en propiedad el empleo profesional grado 18 como abogada ubicada en la Oficina de Personal.

**2. PLAN DE TRABAJO**

Desarrollaré mi trabajo de la mano con la nueva administración, segura que hará honor a la carta de presentación de su máximo líder **“Alcaldesa incorruptible”** y dando estricto cumplimiento de todas y cada una de las funciones que le señala el numeral 2 del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004 reglamentada por el Decreto 1083 de 2015 a la Comisión de Personal así:

2.1. Para que antes de iniciar un trabajo serio y responsable **los dos representantes de los trabajadores y sus suplentes** contemos con conocimiento con altos estándares de calidad, y nos podamos enriquecer con la experiencia de los movimientos sindicales, **Yo, velaré porque se dé cumplimiento a la Ley** en cuanto a la oportunidad y calidad de la *Capacitación a los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal, y la participación como conferencistas dentro de la capacitación, de los directivos de las federaciones o confederaciones sindicales de empleados públicos cuyos sindicatos hagan presencia en la entidad. Haciendo efectiva* la garantías que así nos ofrece el Decreto 1083 de 2015:

**“ARTÍCULO 2.2.14.2.18. Capacitación a los representantes de los empleados ante las Comisiones de Personal.** *En los programas de capacitación adoptados al interior de cada institución pública deberán incluirse los programas de educación no formal, que requieran los representantes de los empleados ante las Comisiones de Personal para el ejercicio de sus funciones, las cuales estarán sujetas a los presupuestos asignados para el efecto y deberán impartirse al inicio del periodo para el cual fueron elegidos los representantes de los empleados.*

*Las actividades de capacitación no formal podrán ser dictadas por la Escuela Superior de Administración Pública ESAP.*

[Inciso modificado por el art. 5, Decreto Nacional 051 de 2018.](#) <El texto nuevo es el siguiente> *A las actividades de capacitación que se programen podrán ser invitados como conferencistas los directivos de las federaciones o confederaciones sindicales de empleados públicos. Cuando la temática de las actividades de capacitación esté relacionada con los derechos de los trabajadores, serán invitados como conferencistas los directivos de las federaciones o confederaciones sindicales de empleados públicos cuyos sindicatos hagan presencia en la entidad.*

**ARTÍCULO 2.2.14.2.19** [Adicionado por el art. 6, Decreto Nacional 051 de 2018.](#) <El texto adicionado es el siguiente> **Permisos a los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal.** *Las entidades públicas deberán otorgar a los representantes de los empleados ante las Comisiones de Personal los permisos remunerados que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones y para que asistan a las capacitaciones establecidas en el artículo 2.2.14.2.18 del presente decreto.*

2.2. En cumplimiento de los principios de Publicidad y Transparencia que debe regir la función pública y para que todos los empleados estén siempre informados sobre el actuar de la Comisión de Personal, **Promoveré y participaré activamente** en la actualización del reglamento interno de la Comisión de Personal de la Secretaría de Educación del Distrito, eliminando a través de este instrumento el **acuerdo de confidencialidad**, que ha impedido a la representación de los empleados mantenernos informados sobre el actuar de la Comisión.

**Ya que no es aceptable que los representantes no puedan informar a sus representados sobre la actuación que desarrollan en su nombre; acaso los representantes de la entidad ¿no informan a las altas directivas con lujo de detalles todo lo que acontece dentro de la Comisión?.**

**La única reserva frente a la información debe ser sobre casos particulares cuando el funcionario afectado no autorice su publicidad.**

2.3. En la presente coyuntura Institucional velaré porque dentro de los dos meses siguientes al inicio de funciones de la Comisión de Personal, se publique un informe detallado del estado actual del concurso de méritos convocatoria 427-2016, en que se indique de manera sencilla y clara cuantos elegibles faltan por posesionar en cada una de las OPEC, y la razón específica en cada uno de los casos de porque no se ha posesionado el total de elegibles, indicar si hay procesos en curso para determinar exclusiones de elegibles de las listas y como resultado de esto, hasta cuando tiene vigencia la lista de cada una de las OPEC.

2.4. Vigilaré que los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y que las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa.

2.5. Propenderé por la inmediata preparación y desarrollo del concurso de ascenso para que todos los funcionarios que perdieron los encargos con ocasión del concurso convocatoria 427-2016; aquellos que hoy ocupan en encargo un empleo con mejor remuneración; incluso quienes no han tenido esta oportunidad pero han estudiado y cuentan con los conocimientos para acceder a ellos, puedan optar por desempeñar de manera definitiva empleos mejor remunerados, para los que actualmente existan vacantes definitivas dentro de la entidad. Promoveré para que en la etapa de planeación e identificación en SIMO de las vacantes susceptibles de concurso de ascenso, la entidad tome como primer criterio para seleccionar los empleos que ofrecerá en esta modalidad, los de mayor jerarquía en la planta de personal para los cuales existan servidores de carrera que cumplan con los requisitos para participar en el concurso de ascenso y luego los empleos para los cuales exista la mayor cantidad de empleados de carrera que cumplan requisitos.

2.6. Promoveré y participaré en un proceso de revisión exhaustivo del procedimiento seguido para el otorgamiento de los encargos garantizando que todos y cada uno de ellos se haya dado, se dé y se esté cumpliendo con estricta sujeción a la normativa sobre la materia.

- 2.7. Acompañaré las propuestas encaminadas a realizar la ampliación en la planta de personal de los administrativos, procurando dejar atrás una situación insostenible donde se vinculan provisionales y suscriben contratos y OPS, para el cumplimiento de funciones misionales, **por insuficiencia de funcionarios de carrera que las cumplan como lo ordena la Ley.**
- 2.8. Velaré por que la evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales, dejando fuera cualquier consideración subjetiva del evaluador.
- 2.9. Acompañaré y propondré si es el caso programas que velen por un buen clima organizacional en el marco del respeto mutuo el derecho a la igualdad y lucha frontal contra el acoso y persecución laboral en todos los niveles de la entidad (central, local e institucional).
- 2.10. Seré garante de que todas y cada una de las reclamaciones presentadas por los empleados a la Comisión de Personal, en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño, de encargo y sobre afectación del clima laboral; o cualquier tema que se enmarque dentro de las funciones de la Comisión, sean atendidas oportunamente y resueltas de manera imparcial y objetiva.
- 2.11. Participaré activamente en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos para los funcionarios de la entidad, igual que en su seguimiento; vigilando que sean progresivos y que no se pierdan beneficios ya alcanzados.
- 2.12. Cada uno de los puntos del plan de trabajo propuesto los desarrollaré sin perjuicio de cualquier otra actividad que surja y se deba realizar dentro del marco de las funciones de la Comisión de Personal, para la eficiente representación y defensa de los intereses de todos y cada uno de los empleados.