

Que por tal motivo, en su condición de Representante Legal y Ordenador del Gasto de IDIGER, delega a la Doctora ALBA DE LA CRUZ BERRIO BAQUERO, Jefe de la Oficina Asesora Jurídica para que asista y lo represente con las mismas facultades en la Audiencia de Descargos – Declaratoria de Siniestro de Garantía Única.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Delegar a la Doctora ALBA DE LA CRUZ BERRIO BAQUERO, Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, identificada con C.C. número 41.754.011 de Bogotá, para que asista y represente al Director General del IDIGER, con las mismas facultades de Representante Legal y Ordenador del Gasto en la audiencia que se llevará a cabo el 25 de Febrero de 2019 a las 7:00 A.M. en el auditorio de la Secretaría Distrital de Habitat.

ARTÍCULO SEGUNDO: Comunicar del contenido de la presente Resolución a la Doctora ALBA DE LA CRUZ BERRIO BAQUERO e informar a los miembros de la audiencia citada de dicha delegación.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición. Publíquese en la Gaceta Distrital

CUMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, a los veinticinco (25) días del mes de febrero de dos mil diecinueve (2019).

RICHARD ALBERTO VARGAS HERNÁNDEZ
Director General

ACUERDOS LOCALES DE 2018

LA JUNTA ADMINISTRADORA LOCAL DE TUNJUELITO

Acuerdo Local Número 005 (Diciembre 21 de 2018)

“Por medio del cual se garantiza el cumplimiento de la normatividad nacional y distrital en cuanto a inclusión laboral y social a la población en condición de discapacidad de la localidad Tunjuelito, sus cuidadores y sus familias”

LA JUNTA ADMINISTRADORA LOCAL DE TUNJUELITO

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales que le confiere la Constitución Política, el Decreto Ley 1421 de Junio 21 de 1993, la Ley 136 de Junio de 1994 y demás decretos reglamentarios vigentes, y:

CONSIDERANDO:

a. Que la Constitución Política de Colombia establece:

ARTÍCULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. **El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.** (...) El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

ARTÍCULO 47. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.

ARTÍCULO 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

ARTÍCULO 68. La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado.

b. Que la ley 361 de 1997 “*Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones*” determinó en el Capítulo 4° del Título segundo:

Artículo 22°.- El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y rehabilitación.

Artículo 24°.- Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías:

a. A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad de un año; igualmente **deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación.**

Artículo 26°.- En ningún caso la limitación de una persona, **podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral,** a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

Artículo 27°.- En los concursos que se organicen para el ingreso al servicio público, serán admitidas en igualdad de condiciones las personas con limitación, y si se llegare a presentar un empate, se preferirá entre los elegibles a las personas con limitación, siempre y cuando el tipo o clase de limitación no resulten extremo incompatibles o insuperable frente al trabajo ofrecido, luego de haberse agotado todos los medios posibles de capacitación.

Artículo 31°.- Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista.

c. Que la Ley Estatutaria 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establece:

“Artículo 2° DEFINICIONES:

• **Personas con y/o en situación de discapacidad:** “Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

• **Acciones afirmativas:** Políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan.

En su Artículo 5° Numeral Segundo: “La Nación, los departamentos, distritos, municipios y localidades, de acuerdo con sus competencias, así como todas las entidades estatales de todos los órdenes territoriales, incorporarán en sus **planes de desarrollo** tanto nacionales como territoriales, así como en los respectivos sectoriales e institucionales, su respectiva **política pública de discapacidad.**” (...)

“Artículo 13. Derecho al trabajo. Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas: **(Subrayado fuera de texto)**

1. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca **una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores.** **(Negrilla fuera de texto)**

2. El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces deberá:

a) Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, teniendo en cuenta la oferta laboral del país

b) **Fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad, mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial,** incentivando además los servicios de apoyo de acompañamiento a las empresas; (Negrillas fuera de texto)

c) Desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles para las personas que por su discapacidad severa o discapacidad múltiple, no puedan ser fácilmente incluidos por el mercado laboral, o vinculados en sistemas de producción rentables o empleos regulares. Para el efecto, deberá fijar estrategias protegidas o asistidas de **generación de ingresos o empleo que garanticen en cualquiera de las formas ingresos dignos y en las condiciones de seguridad social que correspondan, y permitiendo a sus cuidadoras y cuidadores, y sus familias, las posibilidades de intervenir en estos procesos;** (Subrayado y negrillas fuera de texto)

d) Fomentar la creación y fortalecimiento de unidades productivas, por medio de capacitación técnica y empresarial, líneas de crédito específicas para aquellos casos en que los solicitantes sean personas con discapacidad y/o sus familias, con una baja tasa de interés, apoyo con tecnologías de la información y la comunicación, y diseño de páginas web para la difusión de sus productos, dando prelación a la distribución, venta y adquisición de sus productos por parte de las entidades públicas;

e) **Incentivar el desarrollo de negocios inclusivos y fortalecer el emprendimiento y crecimiento empresarial de las entidades que propenden por la independencia y superación de la población con discapacidad,** mediante programas de intermediación de mercados que potencien la producción, la comercialización o venta de servicios generados por esta población, a partir del financiamiento con recursos específicos y estrategias dirigidas;

f) En coordinación con **el departamento administrativo de la función pública,** asegurar que el Estado a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, **distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado,** **deberá vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes, el cual deberá ser publicado al comienzo del año fiscal mediante mecanismos accesibles a la población con discapacidad.**

(...)

6. **El Gobierno Nacional deberá implementar mediante Decreto reglamentario un sistema de pre-**

ferencias a favor de los empleadores particulares que vinculen laboralmente personas con discapacidad debidamente certificadas, en un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores. Tal sistema de preferencias será aplicable a los procesos de adjudicación y celebración de contratos, y al otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales.

7. **Los gobiernos nacionales, departamentales, distritales y municipales, deberán fijar mediante decreto reglamentario, en los procesos de selección de los contratistas y proveedores, un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad.**

d. Que el Decreto 470 de 2007 “Por el cual se adopta la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital” dispone:

ARTÍCULO 1º. Adóptese la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital (2007- 2020), en los términos del presente decreto.

Literal “C” del Artículo 6º. **EQUIDAD:** Como igualdad de oportunidades a partir de la inclusión de las personas con discapacidad sin ningún tipo de discriminación.

Literal “J”: **“Solidaridad:** Es la capacidad voluntaria de unirse a la causa de otros, es decir la capacidad de colaboración entre personas, grupos sociales y órdenes de gobierno, de manera corresponsable para el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad.”

Artículo 7º. **PROPÓSITO:** “La búsqueda del bienestar de las personas con discapacidad –PCD-, sus familias, cuidadoras y cuidadores, mediante la satisfacción de necesidades que permitan conseguir una **vida digna** y libre desde las perspectivas: humana, social, **económica,** cultural y política.”

ARTÍCULO 12º. DESARROLLO DE LA PRODUCTIVIDAD: **Considerar el tejido productivo local** y global teniendo en cuenta criterios: la organización propia de los mercados que definen las características o perfiles del recurso humano, que el mercado absorbe o está en capacidad de absorber, y las características de la población que tiene mayor **oportunidad de acceder a este tejido productivo,** como sujeto en ejercicio de derecho y sujeto productivo, así como aquellas personas que no son competitivas y requieren de trato especial, **mediante el desarrollo de estrategias estructurales para superar el problema de la inclusión al mundo del trabajo, integrando la productividad y el concepto económico; es decir, la generación de ingresos, ubicándose a escala los diferentes niveles posibles de productividad desde las perspectivas de las capacidades, reco-**

nociendo las acciones afirmativas que garanticen una real inclusión socio laboral de la población con discapacidad y la generación de mecanismos de protección que permitan que la PCD desarrolle una actividad productiva y pueda ser generadora de ingresos en función de su plan de vida, el de su familia y el de sus cuidadoras y cuidadores.

(Subrayado y fuera de texto)

e. Siguiendo estos lineamientos la PPDD debe:

a. **Desarrollar programas de protección económica**, que incidan en la generación de apoyos para personas con discapacidad y/o sus familias, que cuenten con grados de severidad que comprometan sus capacidades de desempeño laboral productivo. (...)

c. **Formular, incentivar y desarrollar planes y programas que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad**, por medio de la regulación normativa que comprometa a la empresa privada y pública desde la perspectiva de responsabilidad social para favorecer la vinculación de esta población.

d. **Formular planes y programas de inclusión laboral de las personas que por su discapacidad severa, no puedan ser integrables en sistemas de producción rentables o empleos regulares, mediante estrategias protegidas de productividad o empleo, garantizando en cualquiera de las formas ingresos dignos y en las condiciones de seguridad social que correspondan, otorgando a sus cuidadoras y cuidadores y sus familias las posibilidades de intervenir en estos procesos**".

e. **Implementar programas de empleo, que incluyan actividades de asesoría, formación, ubicación laboral de población con discapacidad, que contemplen procesos integrales**" (la integralidad implica: la orientación, calificación, recalificación, seguimiento y acompañamiento)

f. **Diseñar e implementar planes y programas integrales de empleo que garanticen la inclusión laboral de las familias de las personas con discapacidad. (...)**

h. **Garantizar el mejoramiento de las condiciones laborales de las personas con discapacidad, de acuerdo con las dinámicas del mercado, los niveles de educación y formación alcanzados**".

i. **Promocionar planes y programas en las empresas públicas y privadas, para que las personas con discapacidad cuenten con las oportunidades de mejorar y potencializar sus competencias laborales, cognitivas, sociales y de formación para**

acceder a beneficios tales como: ascenso laboral, mejoramiento de ingresos y de promoción.

j. **Garantizar el acceso a oportunidades de empleo y generación de ingresos de las personas con discapacidad, acordes al perfil personal y profesional con el que se cuente.**

p. **Desarrollar estrategias permanentes de sensibilización del mercado laboral para la contratación de PCD, orientadas tanto al sector público como privado. (...)**

u. **Impulsar la reglamentación de leyes, decretos, acuerdos, planes, programas y proyectos relacionados con la generación de ingresos, la empleabilidad y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, con la participación de sus organizaciones (...)**".

(Subrayado y negrillas fuera de texto)

Que el 23 de junio de 2015, la Alcaldía Mayor de Bogotá DC, profirió la Directiva 010 de 2015, mediante la cual se dan las **"DIRECTRICES INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN BOGOTÁ D.C."** estableciendo:

"(...) se hace necesario promover la democratización de las oportunidades económicas en el Distrito Capital, y estrategias para la participación real y efectiva de las personas con discapacidad vulneradas y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad, con edad para trabajar, según lo dispuesto en el presente documento: sin perjuicio de las demás acciones o actuaciones que se ejecuten por parte de las entidades y organismos distritales en atención a las poblaciones con discapacidad en cumplimiento de la normatividad vigente (...)".

g. Que el marco jurídico, además de contemplar a la PERSONA CON DISCAPACIDAD (PCD), contempla a sus Cuidadores o Cuidadoras, entendidos como: **"familiares en primer grado de consanguinidad o primero de afinidad que se encargan de ayudar en las actividades de la vida diaria a personas que no pueden desempeñar estas funciones por sí mismas y velan porque las personas con y/o en situación de discapacidad reciba los cuidados necesarios que aseguren una calidad de vida adecuada"**¹.

h. Que el Acuerdo Distrital 137 de 2004, **modificado por el art. 1 del acuerdo distrital 505 de 2012** establece el Sistema Distrital de Atención Integral de Personas en condición de discapacidad en el Distrito Capital y lo define como conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas, instituciones y procesos sociales y comunitarios que permiten la puesta en marcha de los principios de la política pública de

discapacidad para el Distrito Capital consagrados en el Decreto 470 de 2007 y actúa como el mecanismo de coordinación, asesoría y articulación de los diferentes actores sociales e instituciones que intervienen en la atención de las personas con discapacidad, sus familias, sus cuidadoras y cuidadores a través de la planificación, ejecución, seguimiento y control social en el marco de los derechos humanos.

i. Que el artículo 99 del Acuerdo 645 de 2016 “*Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, social, ambiental y de obras públicas para Bogotá D.C. 2016-2020 “BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS”* establece:

“Artículo 99. Política Distrital de Trabajo Decente. El Gobierno Distrital en desarrollo de la política nacional, adoptará la política de trabajo decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado, dando prevalencia a personas menores de 25 años, mayores de 45 años, madres cabeza de familia, víctimas del conflicto y personas en situación de discapacidad, sin perjuicio de las demás poblaciones que puedan ser priorizadas”.

Que, de acuerdo con lo anterior, una de las metas del citado Plan de Desarrollo consiste en “(...) incrementar en por lo menos el 10% de las personas con discapacidad vinculadas laboralmente como servidores públicos.

j. Que el Artículo 2.2.1.1.2.2.9. Factores de desempate del Decreto 1082 de 2015 establece:

“**Artículo 2.2.1.1.2.2.9. Factores de desempate.** En caso de empate en el puntaje total de dos o más ofertas, la Entidad Estatal escogerá el oferente que tenga el mayor puntaje en el primero de los factores de escogencia y calificación establecidos en los pliegos

de condiciones del Proceso de Contratación (...) 4. Preferir la propuesta presentada por el oferente que acredite en las condiciones establecidas en la ley que por lo menos el diez por ciento (10%) de su nómina está en condición de discapacidad a la que se refiere la Ley 361 de 1997. Si la oferta es presentada por un consorcio, unión temporal o promesa de sociedad futura, el integrante del oferente que acredite que el diez por ciento (10%) de su nómina está en condición de discapacidad en los términos del presente numeral, debe tener una participación de por lo menos el veinticinco por ciento (25%) en el consorcio, unión temporal o promesa de sociedad futura y aportar mínimo el veinticinco por ciento (25%) de la experiencia acreditada en la oferta (...)”.

k. Que el acuerdo 2011 de 2017 establece:

“**Artículo 2.2.12.2.1 Objeto.** Establecer el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público”.

“**Artículo 2.2.12.2.2 Campo de Aplicación.** El presente Capítulo se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes”.

l. Que la Circular Conjunta No. 100 – 05, del 20 de octubre de 2018. Implementación del Decreto 2011 de 2017 “Porcentaje de vinculación laboral de las personas en condición de discapacidad en el sector público” (...) “para promover el acceso al empleo público de las personas en condición de discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje establecido en el mencionado decreto de acuerdo con las siguientes reglas:”

TAMAÑO DE LA PLANTA	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad
	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
Plantas entre 1 y 1.000 empleos	2%	3%	4%
Plantas entre 1.001 y 3.000 empleos	1%	2%	3%
Plantas mayores a 3.000 empleos	1%	1%	2%

Por lo anteriormente expuesto:

ACUERDA:

ARTÍCULO 1. Garantizar la inclusión de personas en condición de discapacidad de la Localidad Sexta de Tunjuelito, en la formulación de todos los proyectos y la contratación por prestación de servicios del Fondo de Desarrollo Local, en un porcentaje del 10%, de aquellas que participen en tales proyectos y sean vinculadas laboralmente. En el evento de no ser posible la inclusión por el grado de discapacidad, se garantizará la inclusión a sus cuidadores o cuidadoras que cumplan con la función de apoyo socio afectivo y económico.

PARÁGRAFO 1: Para la inclusión de las personas en condición de discapacidad, se deberá recurrir al concepto o asesoría que emita el Consejo Local de Discapacidad de Tunjuelito y se podrá consultar la información que para el efecto se encuentra registrada en el censo de la Secretaría de Integración Social o el de la Subred Sur.

PARÁGRAFO 2: La Alcaldía Local de Tunjuelito deberá comprobar la condición de discapacidad atendiendo los criterios para la inclusión laboral establecidos en la Directiva 010 de 2015 y Decreto 2011 de 2017. En todo caso, cualquier persona que aduzca tener estado de discapacidad deberá aportar la Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral emitida por entidad competente.

PARÁGRAFO 3: En lo sucesivo, la inclusión en los proyectos deberá hacerse en cargos operativos, técnicos y profesionales, de acuerdo con la preparación académica y durante toda la ejecución del proyecto.

PARÁGRAFO 4. En el evento de no poder efectuarse la inclusión en un proyecto por no contar la persona con el perfil requerido, deberá dejarse constancia de dicha situación, previa demostración del trámite adelantado.

ARTÍCULO 2. La Alcaldía Local de Tunjuelito deberá tener en cuenta la situación actual de la población en condición de discapacidad residente en la localidad; para ello deberá incluir en los Planes de Desarrollo Local, la realización de un diagnóstico que permita la identificación integral de dicha población, el cual sea la base para la generación de políticas que permitan tomar medidas preventivas para disminuir las distintas circunstancias causantes de limitación y atender la población existente.

ARTÍCULO 3. La Alcaldía Local de Tunjuelito dará preeminencia a los proponentes y/o contratistas que

tengan en sus equipos de trabajo contratadas personas en condición de discapacidad, dentro de los procesos licitatorios y contractuales, otorgándoles ventaja para los casos de desempate.

ARTÍCULO 4. Inclúyase en la formulación y ejecución de todos los Proyectos del Fondo de Desarrollo Local de Tunjuelito, cuyos objetivos sean la cultura, la recreación, el deporte, la participación, medioambiente, educación y desarrollo económico como mínimo un componente destinado a la atención de las personas con discapacidad y sus familias para el mejoramiento integral de su calidad de vida.

ARTÍCULO 5. En todo Plan de Desarrollo Local que ejecute la Alcaldía de Tunjuelito, en la ejecución de cualquier obra, deberá garantizarse suficientes y adecuadas vías de acceso para la movilidad de Personas en Condición de Discapacidad.

ARTÍCULO 6. La Alcaldía Local de Tunjuelito y las entidades gubernamentales de la localidad, deberán articular acciones para un mejoramiento de la calidad y acceso a la educación, formación y capacitación formal e informal, para las personas con discapacidad, ya sean niños, jóvenes o adultos, propendiendo por una inclusión en su entorno, para fortalecer los procesos funcionales, de integración familiar y comunitaria, basados en el reconocimiento de sus habilidades, capacidades, oportunidades y destrezas.

ARTÍCULO 7. El presente Acuerdo rige a partir de su sanción y publicación.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedido en Bogotá, D.C., a los veintiún (21) días del mes de diciembre de dos mil dieciocho (2018).

JORGE SÁNCHEZ PARRA
Presidente

SARA CARPETA ORJUELA
Secretaria

El presente Acuerdo Local es sancionado por el Acalde Local de Tunjuelito en Bogotá a los 31 días del mes de diciembre de dos mil dieciocho (2018).

YEISONN ALEXÁNDER CHIPATECUA QUEVEDO
Alcalde Local de Tunjuelito