



ACTA FINAL A ACUERDOS SINDICALES 2016 - 2017



INFORMACIÓN BÁSICA

LUGAR	FECHA (aaaa-mm-dd)	HORA INICIO (a.m.-p.m.)	HORA FIN (a.m.-p.m.)
RECINTO DEL CONCEJO MUNICIPAL	JUNIO 01 DE 2016	1:30 p.m.	p.m.

TIPO Y NÚMERO DE REUNIÓN

Acta resumen a reuniones de la Comisión Negociadora por parte de la Administración Municipal, facultados por el Alcalde Municipal mediante las Resoluciones 201600000800 de marzo 3 de 2016 y 201600000961 del 16 de marzo de 2016, para negociar con el Bloque Sindical en conjunto: ASEMUBE, ANDETT, SUBDIRECTIVA BELLO, ADEA SUBDIRECTIVA BELLO y SINTRAESTATALES SUBDIRECTIVA BELLO, analizado punto por punto el pliego de solicitudes presentado; hubo conclusiones tal como se detalla a continuación, información extraída de cada una de las 14 Actas, las cuales fueron redactadas entre las partes.

Por lo tanto se transcribe a continuación lo solicitado por el Bloque Sindical e inmediatamente, lo **acordado** o **no acordado**

CONTROL DE ASISTENCIA

CARGO	NOMBRE CONVOCADO	ASISTIÓ		FIRMA
		SI	NO	
En representación de la Administración Central Municipal:				
Secretario de Hacienda	Guillermo León Galvis Londoño, en algunas reuniones representado por el doctor Clímaco Lopera Arboleda	X		
Secretario General	Andrés Felipe Arroyave Chavarriaga	X		
Subsecretaria de Planeación	Adriana María Salas Moreno	X		
Asesor Despacho Alcaldía	Eddy Farley Echeverry López, representado en algunas reuniones por la doctora Marta Cecilia Aguirre Quintero	X		
Director Administrativo de Talento Humano y Bienestar Laboral	Henry León Holguín Cuadros	X		
Asesor Jurídico	José Argemiro Restrepo Restrepo, representado en algunas reuniones por la doctora Natalia Andrea Patiño Cadavid	X		
En representación de las Organizaciones Sindicales				
Presidente ASEMUBE, Principal	Walter Galeano Monsalve	X		



ACTA FINAL A ACUERDOS SINDICALES 2016 - 2017



CARGO	NOMBRE CONVOCADO	ASISTIÓ		FIRMA
		SI	NO	
Secretario de Política Laboral y Asuntos Jurídicos ASEMUBE, Principal	Jorge Ivan Lascarro Mosquera			
Secretario de Relaciones Intersindicales, Suplente	León Jaime Salazar Toro	X		<i>[Signature]</i>
Presidenta SINTRAESTATALES, Subdirectiva Bello, designado en la Comisión Negociadora como Principal	Adriana María Mesa Restrepo	X		<i>[Signature]</i>
Fiscal SINTRAESTATALES, Subdirectiva Bello, designado en la Comisión Negociadora como Principal	Jaime Gallego Arismendy	X		<i>[Signature]</i>
Quejas y Reclamos SINTRAESTATALES, Subdirectiva Bello, designado en la Comisión Negociadora como Principal	Trinidad Ubiter Taborda Orrego	X		<i>[Signature]</i>
Fiscal ANDETT, Subdirectiva Bello, designado en la Comisión Negociadora como Principal	Wilson Pérez Gil		X	
Secretario de Recreación y Deporte, ANDETT Subdirectiva Bello, designado en la Comisión Negociadora como Suplente	Jhon Ferley Patiño		X	
Presidente ADEA Subdirectiva Bello, designado en la Comisión Negociadora como Principal	Nora Delfina Villa Rodríguez		X	
Vicepresidente ADEA Subdirectiva Bello, designado en la Comisión Negociadora como Principal	John Fredy hoyos Murillo	X		<i>[Signature]</i>
Secretaria en ADEA Subdirectiva Bello, designado en la Comisión Negociadora como Suplente	Patricia Jaramillo Holguín	X		<i>[Signature]</i> Patricia JH

INVITADOS

CARGO	NOMBRE CONVOCADO	ASISTIÓ		OBSERVACIÓN
		SI HORA	NO	
Profesional Especializada en la Dirección Administrativa de Talento Humano y bienestar Laboral	Marta Cecilia Aguirre Quintero	X		

Elaboró:	Aprobó:
Fecha (2016-03-07):	Fecha (aaaa-mm-dd):



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016

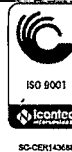


AGENDA

INFORMACIÓN BÁSICA.....	1
TIPO Y NÚMERO DE REUNIÓN	1
👤 CONTROL DE ASISTENCIA	1
👤 INVITADOS.....	2
1. CLÁUSULA PRIMERA: GARANTÍAS PARA LA CONCERTACIÓN.....	4
2. CLAUSULA SEGUNDA: EMPLEO DIGNO, DECENTE, LABORALIZADO Y CARRERA ADMINISTRATIVA	4
3. CLÁUSULA TERCERA: SALARIOS.....	9
4. CLÁUSULA CUARTA: BIENESTAR SOCIAL.....	10
5. CLÁUSULA QUINTA: CARRERA ADMINISTRATIVA, REFORMA DE PLANTA, DE MANUAL DE FUNCIONES Y DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:.....	18
6. CLÁUSULA SEXTA: AUMENTO DE LOS EMPLEOS EN LA PLANTA DE PERSONAL Y DESMONTE DE LA NÓMINA PARALELA; DEROGATORIA O SUSPENSIÓN DE LA NORMA QUE LIMITA LA LABORALIZACION.	20
7. CLÁUSULA SÉPTIMA: GARANTÍAS PARA EMPLEADOS QUE EN EL PAPEL HAN FIGURADO O FIGURAN EN EMPLEO INFERIOR, PERO QUE CUMPLIENDO REQUISITOS PROFESIONALES HAN DESEMPEÑADO O DESEMPEÑAN EN LA REALIDAD EMPLEO SUPERIOR:.....	21
8. CLÁUSULA OCTAVA: GARANTÍAS PARA REPRESENTANTES ELECTOS POR LOS EMPLEADOS ANTE COMISIONES DE PERSONAL, COPASST, COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO COLECTIVO Y OTROS.	22
9. CLÁUSULA NOVENA: GARANTÍAS SINDICALES.....	22
10. CLÁUSULA DÉCIMA: CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS PENDIENTES APROBADOS EN ANTERIORES NEGOCIACIONES.....	25
11. CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: COMITÉ BIPARTITO PARA EL SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO COLECTIVO	27
12. CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: CREACIÓN Y REGLAMENTACIÓN DEL COMITÉ BIPARTITO PARA EL SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO COLECTIVO ..	28
13. CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: CONTINUIDAD DE DERECHOS Y PROGRESIVIDAD	30
14. CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: GARANTÍAS DE DERECHOS ADQUIRIDOS:.....	30
15. CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: TÉRMINO DE VIGENCIA Y NUEVO PLIEGO:	32
16. FIN DE LA REUNIÓN	32



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



1. CLÁUSULA PRIMERA: GARANTÍAS PARA LA CONCERTACIÓN

- 1.1 Respecto a las garantías para la concertación, la administración municipal garantizará el cumplimiento de lo acordado en las negociaciones anteriores.

SE ACUERDA: La Administración Municipal garantiza el cumplimiento de lo acordado en las negociaciones anteriores con las siguientes actualizaciones: En representación de las organizaciones sindicales participarán hasta nueve negociadores y la vigencia se acordará en la cláusula Décima quinta de la presente negociación.

- 1.2 La Administración Municipal dispondrá de un espacio físico acondicionado para recibir cómodamente tanto a los representantes sindicales, como a los representantes del Municipio, el cual deberá estar dotado adecuadamente con equipos y herramientas tecnológicas, como equipo de cómputo, internet, video beam, sistema de sonido e impresora, entre otros, este espacio se concretará en las instalaciones de las negociaciones entre las partes.

SE ACUERDA: la Administración Municipal procederá a tramitar lo necesario para realizar las reuniones en el Recinto del Concejo Municipal y, ello fue aprobado por unanimidad, se informara a los negociadores el sitio disponible para llevar a cabo dichas reuniones.

- 1.3 Para el desarrollo y ejecución de lo acordado en la presente negociación, las partes constituirán el Comité Bipartito de Seguimiento, establecido en el Decreto 160 de 2014, el cual acudirán, también, en caso de presentarse discusión o desacuerdo en la aplicación de alguno de los puntos pactados en la presente negociación, de conformidad con lo establecido en la cláusula 11 y los numerales 1 y 2 de la cláusula 12 de este pliego.

SE ACUERDA: Después de amplia discusión se acuerda que para tratar este tema se hace necesario abordar el numeral 11 "Cláusula Décima Primera" y el numeral 12 "Cláusula Décima Segunda".

- 1.4. La Administración Municipal entregará de forma inmediata, oportuna y veraz los documentos e información requerida y/o necesaria, solicitada por los representantes negociadores, para el desarrollo de la presente negociación.

SE ACUERDA: Las partes tienen toda la voluntad de aportar la documentación y/o aclaración a requerimientos necesarios para el buen desarrollo de estas negociaciones.

2. CLAUSULA SEGUNDA: EMPLEO DIGNO, DECENTE, LABORALIZADO Y CARRERA ADMINISTRATIVA



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



2.1 **Política Pública de Trabajo Decente:** La Administración Municipal institucionalizará los siguientes criterios y/o componentes, como política pública de trabajo decente y digno:

- **Condiciones de trabajo adecuadas:** de tal forma que para examinar estas condiciones hay que tener en cuenta factores como la duración de las jornadas de trabajo, el descanso, la existencia de medios de protección a la salud ocupacional, entre otros.
- **Salario justo, equitativo y digno:** Justo, de tal forma que las prácticas de la Administración Municipal conduzcan a la evolución sostenible de los salarios. Equitativo, salario igual por trabajo igual, sin distinciones de ninguna especie. Digno, condiciones de existencia dignas para los servidores y para sus familias.
- **Respeto de los derechos de los trabajadores:** cuyo objetivo es asegurar que el trabajo se asocie con la dignidad, equidad, libertad, remuneración adecuada, seguridad social y voz, representación y participación para todos las clases de trabajadores y con el respeto del conjunto de normas laborales y de protección a las libertades básicas de los trabajadores, al igual que a los derechos fundamentales del trabajo.
- **Protección social:** el cual se refiere al derecho real y oportuno que tienen los trabajadores a la seguridad social, es decir, al objetivo de brindarles una salvaguarda, a ellos y a sus familias, en los casos en que se presenten contingencias como la enfermedad o los accidentes laborales, la maternidad, la muerte, la vejez, el desempleo y la invalidez.
- **Diálogo social:** este componente supone que los actores con intereses en los asuntos del trabajo puedan dar a conocer su punto de vista directamente o a través de sus representantes y así influir en la toma de las decisiones que les conciernen. Estas decisiones giran en torno a aspectos específicos de la relación con el empleados, pero también a temas más generales tales como las políticas laborales, económicas y sociales que determinan las condiciones de empleo. En este diálogo están llamados a participar no solo los trabajadores, que se agrupen en organizaciones sindicales, sino también los empleadores y el Estado. Se trata de una comunicación tripartita que utiliza la misma estructura organizativa adoptada por la OIT.
- **Acatamiento y aplicación de normas:** este componente obliga al respeto y cumplimiento de las normas laborales vigentes, de la Carrera Administrativa y de los convenios de la OIT que regulan el trabajo digno y decente.

SE ACUERDA: La Administración Municipal, mediante acto administrativo, se compromete a formular políticas de trabajo digno y decente de conformidad con los lineamientos que expida el Ministerio de Trabajo, donde se incluyan los ítems mencionados en los numerales antes enunciados, al igual que a continuar cumpliendo con las obligaciones legales en la materia como lo ha venido haciendo.



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



2.2 Pacto Político por el Empleo Digno, Decente, Laboralizado y la Carrera Administrativa: La Administración Municipal en coordinación con las Organizaciones sindicales partícipes en el Acuerdo Colectivo, promoverá la celebración pública de un Pacto Político Administrativo con los Partidos Políticos, Diputados y Concejales, por el empleo digno, decente y laboralizado y la Carrera Administrativa.

2.3 Foro Sobre El Trabajo Decente: El Municipio de Bello institucionalizará, mediante acto administrativo, el FORO SOBRE EL TRABAJO DECENTE, el cual lo realizará en el mes de mayo de cada año, con participación activa y propositiva de las organizaciones sindicales, el cual será de obligatorio cumplimiento la asistencia de todos y cada uno de los empleados del municipio.

***SE ACUERDA:** En relación con numerales 2.2 y 2.3: En los eventos masivos, la Administración Municipal velará por la parte logística y el bloque sindical suministrará los panelistas para evento que se realice en el mes de mayo de cada año de interés general sobre este tema. Dado que para el mes de mayo de 2016 ya no habría tiempo de hacer el montaje, este año se hará el 16 de septiembre de 2016 con el fin de que sea acorde a la celebración del empleado público. A partir del 2017 se realizará en el mes de mayo.*

2.4 Condiciones Laborales: El Municipio de Bello elaborará, cada año, un diagnóstico sobre las condiciones laborales en cada puesto de trabajo, relacionado con: salubridad, estabilidad laboral, salario, prestaciones sociales, seguridad industrial, cargas laborales, tipo de vinculación, entre otras características, para presentarlo en el Foro sobre el Trabajo Decente, Este diagnóstico lo realizará con participación activa y propositiva de las organizaciones sindicales.

***SE ACUERDA:** Que cada año la Administración Municipal a través de Talento Humano, con apoyo de la ARL, realizará un diagnóstico sobre las condiciones laborales, lo cual se socializará previamente con las organizaciones sindicales.*

2.5 Circular Conjunta de La Administración Municipal y la Procuraduría Regional por la Laboralización, La Carrera Administrativa y el Derecho Preferente de Encargo: La Administración Municipal expedirá Directiva o Circular Conjunta con el Procurador Regional, como expresión de compromiso y de política pública Municipal para la eficaz realización de los siguientes aspectos:

- a) Cumplimiento y efectividad de la Carrera Administrativa y el ingreso mediante Concurso de mérito;



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



- b) Respeto y efectividad del Derecho Preferencial de Encargo de los Empleados inscritos en Carrera;
- c) Cumplimiento efectivo de las Sentencias de la CORTE CONSTITUCIONAL C-614/05 y C-171/12 sobre desmonte de las Nóminas Paralelas o tercerizadas o deslaboralizadas, y el consecuente proceso de laboralización o ampliación de las Plantas de Empleos en el mismo número de Contratistas o Tercerizados, garantizando la continuidad de los actuales Contratistas; y,
- d) Requerir a los Jefes de Personal el cumplimiento del deber legal de realizar los reportes de empleos en vacancia definitiva y las Ofertas Públicas de Empleo vacante como imperativo inmediato, solicitando a la Comisión Nacional de Servicio Civil la Convocatoria de los Concursos respectivos.

2.6 Compromiso para Denunciar Penal y Disciplinariamente las Conductas Violatorias de la Planta de Empleo Necesaria, las Nóminas Paralelas y la Omisión de Oferta Pública de Empleos Vacantes: La Administración Municipal expedirá una 'Directiva o Circular Conjunta' con el Procurador Regional y la Fiscalía Departamental, como expresión de compromiso propio, y de orden a todos sus Funcionarios de aclimatar una cultura administrativa para la defensa del orden jurídico y Denunciar Penal y Disciplinariamente lo siguiente:

- a) Las conductas de los Funcionarios Públicos, que omitan el cumplimiento de la Ley en materia de actualización y aumento de empleos en las Plantas de Empleos; y, la creación o estímulo de Nómina paralela mediante celebración indebida de Contrato Administrativo de prestación de servicios o de Tercerización en cualquiera de sus modalidades.
- b) Las conductas de los Funcionarios Públicos, que omitan o retarden la Oferta Pública de empleo y la coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil para la Convocatoria a Concurso;
- c) Las conductas de los Funcionarios Públicos, que afecten o retarden el cumplimiento de la Ley en materia de iniciación, desarrollo y culminación de los Concursos de Selección por mérito en sus distintas Etapas;
- d) Las conductas de los Funcionarios Públicos que desconozcan o afecten el Derecho Preferencial de Encargo de los empleados inscritos en carrera.

SE ACUERDA: En relación con los numerales 2.5 y 2.6 de la Cláusula Segunda, se dará aplicación a lo establecido en la norma, en especial lo consagrado en la Ley 909 de 2004. La Administración Municipal a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano se encargara de divulgar información y/o tips sobre los derechos de carrera y actualización de normas, Ley 909 de 2004.



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



2.7 OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO: La Administración Municipal para la cumplida ejecución de la Ley en materia de Oferta Pública de empleo, instruirá mediante Acto Administrativo a los funcionarios de La Administración Municipal Central y Descentralizada, con el objeto de:

- a) Regular los tiempos y el procedimiento obligatorio y perentorio en términos o plazos, que debe regular a toda Entidad para cumplir la obligación de efectuar la Oferta Pública de Empleo ante la CNSC y la Convocatoria, así como la provisión Presupuestal, el pago de la Entidad a la CNSC y la obligación de toda Entidad Municipal de publicar mensualmente en su página Web, una relación de empleos vacantes en forma definitiva y su respectiva OPEC indicando fecha.
- b) Con criterio de eficiencia se dispondrá la coordinación anual con la CNSC sobre el costo de los concursos, acumulando toda la oferta pública de empleo existente a 31 de diciembre de cada año.

Sin perjuicio de lo anterior, se establecerá un cronograma de urgencia para recuperar el tiempo por las OPEC's no realizadas, a fin de actualizarlas a las vacantes definitivas existentes. Para los efectos, se determinarán los siguientes plazos perentorios: para actualizar la OPEC's: 1 mes y para coordinar el costo, financiación y concluir la negociación sobre la realización de los concursos: 2 meses

c) Procedimiento:

- Cuando ocurra vacante definitiva en empleo de carrera, la Entidad Municipal respectiva la reportará a la CNSC dentro de los 5 días siguientes, para que la CNSC verifique si existe en Banco de Lista de Elegibles o en Lista de Elegibles algún opcionado que cumpla los requisitos para ejercer dicho empleo.
- Si la CNSC respondiere que no existe opcionado con los requisitos del empleo, la entidad Municipal deberá proceder a aplicar los criterios y ponderaciones para realizar Encargos de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004.
- En caso de empate, se aplicarán criterios de mérito demostrables, y fijados previamente mediante procedimiento interno de la entidad.
- Excepcionalmente y sólo en los casos en que el empleo no pueda ser provisto en forma definitiva, ni por Encargo, se procederá residualmente a proveerlo mediante Nombramiento provisional.

SE ACUERDA: La Administración Municipal reportará a la CNSC las vacancias definitivas para los fines pertinentes con las convocatorias a concurso. Si el bloque Sindical lo considera, puede solicitar copia de la remisión.

2.8 Teletrabajo y horarios de trabajo diferenciales:



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



- a) La Administración Municipal se compromete a desarrollar, implementar y ejecutar el Programa Piloto de Teletrabajo, para el cual creará el Comité para el Análisis de los Perfiles y Cargos para acceder a dicho Plan Piloto, con la participación de las organizaciones sindicales.
- b) La Administración Municipal se compromete a realizar un análisis sobre los horarios de trabajo, con el fin de determinar la viabilidad de establecer horarios con jornadas diferenciales.
- c) Dentro de las políticas del teletrabajo y de los horarios diferenciales o flexibles de trabajo, tendrán prelación las madres y/o padres cabeza de familia.

SE ACUERDA: El Municipio se compromete a realizar prueba piloto durante 2016 y de acuerdo con los resultados se implementará este sistema de empleo.

3. CLÁUSULA TERCERA: SALARIOS

3.1. Para la vigencia del 2016 y siguientes, la Administración Municipal presentará proyecto de acuerdo al Concejo Municipal para el ajuste y aumento salarial de sus empleados, **equivalente al IPC** causado durante el 2015, **más cinco coma cinco (5,5) puntos**.

NO SE ACUERDA toda vez que la Administración Municipal ofrece 6.77%, es decir, se acoge al porcentaje fijado como IPC por el gobierno nacional (IPC), de otra parte, el Bloque sindical no acepta el ofrecimiento de la Administración Municipal por no ofrecer un aumento por lo menos igual al pactado por el gobierno nacional y las organizaciones sindicales del sector público (7.77%) y Aportan circular externa 100-10-2016. En la reunión anterior, el Bloque sindical aportó exposición de motivos por los cuales el bloque sindical no puede aceptar un ajuste salarial del IPC, como lo propone la Administración Municipal

3.2. Para los empleados de la ESE Bellosalud, entidad descentralizada del nivel territorial, el Alcalde Municipal presentará en el mismo Proyecto de Acuerdo de incremento salarial de los empleados de la administración central, la solicitud de incremento salarial sobre las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos de la ESE, para la vigencia presupuestal del 1º de enero al 31 de diciembre de 2016, un ajuste en el valor de la asignación básica mensual **equivalente al IPC** causado durante el año 2015, **más cinco coma cinco (5,5) puntos**.

SE ACUERDA Que el Alcalde Municipal presentará a la Junta Directiva de la ESE Bello Salud, una solicitud donde estudie la viabilidad financiera y presupuestal para que el incremento salarial en la vigencia de 2016 sea el mismo porcentaje incrementado para los salarios de la Administración Central, toda vez que la ESE constituyen una categoría especial de entidad pública,



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, lo que fue expuesto en la negociación

3.3. Prima técnica para los empleos del nivel profesional:

El Alcalde intervendrá ante el Gobierno Nacional a fin de que se presente el Proyecto de Ley con el objeto de recuperar la Prima Técnica para los empleos el Nivel Profesional, en los órdenes Nacional y Territorial, en su modalidad por formación avanzada y experiencia altamente calificada. También consagrará la Prima Técnica por Evaluación del desempeño para todos los Niveles de empleo. Será factor salarial en las dos modalidades.

SE ACUERDA: *La Administración Municipal enviará al Presidente de la República una solicitud a fin de que a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, se considere la posibilidad de estudiar y presentar un Proyecto de Ley con el objeto de recuperar la Prima Técnica para los empleos el Nivel Profesional, en los órdenes Nacional y Territorial, en su modalidad por formación avanzada y experiencia altamente calificada, y en el que también se consagre la Prima Técnica por Evaluación del desempeño para todos los Niveles de empleo. Será factor salarial en las dos modalidades.*

4. CLÁUSULA CUARTA: BIENESTAR SOCIAL

4.1 Transporte, educación y convenios

a) La Administración Municipal garantizará el suministro de los recursos necesarios para adelantar programas de bienestar para los funcionarios y sus familias, incluyendo al personal administrativo de las instituciones educativas, como mínimo en los siguientes campos: Deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, que conlleven a la recreación y el bienestar del empleado y su grupo familiar, las cuales podrán ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

SE ACUERDA. *En cumplimiento de la Ley 909 y su Decreto reglamentario.*

b) La Administración Municipal promoverá e incorporará en los Programas de Bienestar Social, Capacitación y Estímulos, las provisiones Presupuestales para la prestación del servicio de Transporte Operativo a los servidores municipales que por razón del cumplimiento de sus funciones requieran desplazamiento, o en su defecto, reconocerles el valor causado. Adicionalmente, la Administración Municipal realizará y aplicará un estudio para determinar si dentro del área de calidad de vida laboral, es viable prestar el servicio de transporte a los servidores de la Entidad.

SE ACUERDA *Que se garantizará la prestación del servicio del transporte para el cumplimiento de la labor de los servidores municipales y de otra parte la*



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



Dirección Administrativa de Talento Humano se compromete a realizar en el año 2016 un estudio técnico para determinar si dentro del área de calidad de vida laboral, resulta viable prestar el servicio de transporte a los servidores de la Entidad.

c) La Administración Municipal incluirá en el Plan de Incentivos y estímulos un aporte del 75% del costo de la matrícula semestral o anual para la educación superior del empleado y de su núcleo familiar, durante todo el período de estudio.

SE ACUERDA: *La Administración Municipal se compromete, para el segundo semestre del año 2016, a reglamentar el procedimiento para otorgar como incentivo de estudio para educación formal superior, el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente, por beneficiado, el cual se otorgará a: dos (2) funcionarios del nivel asistencial, dos (2) del nivel técnico, dos (2) del nivel profesional, y dos (2) miembros del núcleo familiar de los anteriores niveles, para un total de ocho beneficiarios, previa inscripción (solo para el respectivo semestre), comprometiéndose además que para el año 2017, se incremente el incentivo de acuerdo con el presupuesto asignado.*

d) La Administración Municipal ampliará de 6 a 8 horas semanales, el permiso para estudio y docencia de los empleados públicos, el permiso se ampliará excepcionalmente a 10 horas, cuando el caso lo amerite, para lo cual el empleado pagará las 2 horas adicionales, de común acuerdo con el Jefe inmediato, o en su defecto con el Director Administrativo de Talento Humano o quien haga sus veces.

NO SE ACUERDA *Teniendo en cuenta que la Administración Municipal realizará un análisis respecto de la modificación del horario de trabajo y hasta que no se defina este cambio, no se pueden modificar los permisos para docencia y estudio, por lo tanto continúan vigentes los permisos establecidos en el actual reglamento interno de trabajo.*

e) La Administración Municipal, aumentará el presupuesto para los préstamos de los fondos rotatorios, para educación y calamidad.

SE ACUERDA: *De acuerdo con el análisis que se haga en la Dirección de Talento Humano respecto a este tema, se realizará el aumento necesario.*

f) A partir de la aprobación del presente pliego, La Administración Municipal ampliará el plazo de los préstamos de los fondos rotatorios, diferido hasta en 24 meses, a decisión del funcionario.

SE ACUERDA: *Toda vez que la aprobación de este tema es por Acuerdo Municipal, la Administración a través de la Dirección Administrativa de Talento*



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



Humano, se compromete a presentar un proyecto de Acuerdo al Concejo Municipal.

g) A partir de la aprobación del presente pliego, La Administración Municipal dará un aporte a sus empleados para lentes recetados, equivalente a 15 días del salario mínimo establecido para el Municipio.

SE ACUERDA: *La Administración Municipal dará un aporte a sus empleados destinado a lentes y montura recetados, equivalente a cinco días del salario mínimo mensual legal vigente para los años 2016, previa reglamentación por parte de Talento Humano.*

h) La Administración Municipal iniciará el acondicionamiento y mejoramiento de la planta física, de puestos de trabajo, de ergonomía y de implementos técnicos y tecnológicos para el buen desarrollo de la actividad laboral de los empleados públicos.

SE ACUERDA: *La Administración Municipal, previo un diagnóstico de la ARL, realizará las gestiones necesarias para el acondicionamiento y mejoramiento de la planta física, de puestos de trabajo, de ergonomía y de implementos técnicos y tecnológicos para el buen desarrollo de la actividad laboral de los empleados públicos.*

i) A partir de la aprobación del presente pliego, el Municipio de Bello incluirá en la póliza de seguros establecida para los concejales y ediles, a los directivos de las organizaciones sindicales con presencia en La Administración Municipal de Bello.

NO SE ACUERDA *por carencia de recursos presupuestales, adicionalmente, dado que la licitación pública para la adquisición de pólizas de seguros en la administración municipal ya fue adjudicada.*

j) Dentro del programa de estímulos e incentivos, se institucionalizarán la Semana del Ingenio y del Talento, incluido el día de la familia y la Feria de la Salud del Servidor Público y su Familia.

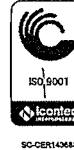
SE ACUERDA: *La Administración Municipal institucionalizará las jornadas del Ingenio y el Talento, incluido el día de la Familia, la Feria de la Salud del Servidor Público y su Familia (apoyándose para ello con las EPS), las jornadas del auto control y Juegos Nacionales de Servidores Públicos.*

k) La Administración Municipal se compromete a que los servicios relacionados con la salud, como los servicios de laboratorio, que deben ser contratados para la realización de la Feria de la Salud que realiza anualmente La Administración Municipal, se contraten con la E.S.E. Bello Salud, a través de un convenio interadministrativo y no con otras entidades particulares.

SE ACUERDA: *La Administración Municipal podrá tener en cuenta la ESE Bello Salud en la realización de actividades en virtud de la Feria de la Salud.*



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



l) La Administración Municipal garantizará la comunicación oportuna y veraz de los programas de Bienestar Laboral y de toda la información que se genera desde la administración central, mediante la creación de los usuarios necesarios y requeridos en el correo institucional para cada uno de los empleados públicos municipales, incluidos los administrativos de educación y todos aquellos que laboran en instalaciones por fuera de La Administración central del Municipio.

m) La Administración Municipal diseñará un formato virtual para realizar las inscripciones a todos y cada uno de los programas ofrecidos por Bienestar Laboral. Esta forma de inscripción y registro entrará en vigencia a más tardar en 2016

SE ACUERDA: En relación con los literales "l" y "m", la Administración Municipal implementará los medios tecnológicos y la plataforma virtual y otros medios, para la información oportuna y veraz de todos los programas de Bienestar Laboral y demás información institucional generada, a todos los empleados

n) La Administración Municipal se compromete a contratar, de acuerdo a la disponibilidad del mercado, una póliza de seguro, que cubra a los empleados municipales, incluyendo los administrativos de educación, en los eventos de incapacidad médico temporal, de origen común, los valores no cubiertos por el sistema general de seguridad social y que son descontados de los valores pagados como salarios y que corresponden al 33% de lo reconocido a saber:

RECONOCIMIENTO DE LA PÓLIZA POR ITM TEMPORAL DE ORIGEN COMÚN

Incapacidad Médica Temporal (IMT) de origen común a partir de los 30 días continuos hasta el día 180 de su IMT.

DÍA/DE IMT	EPS: SUBSIDIO ECONÓMICO	PÓLIZA	TOTAL PERCIBIDO POR EL S. P. POR IMT
31 – 90 días	66.6% del salario	20% del salario	86.6%
91 – 180 días	50% del salario	30% del salario	80%

Así, la póliza cubrirá 20 puntos porcentuales del 33% descontado para IMT entre los 31 y los 90 días, inclusive.

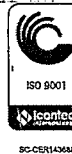
La póliza cubrirá 30 puntos porcentuales del 50% descontado para IMT entre los 91 y los 180 días, inclusive.

RECONOCIMIENTO DE LA PÓLIZA POR IMT PARA ENFERMEDADES RUINOSAS O CATASTRÓFICAS

DÍA/DE IMT	EPS: SUBSIDIO ECONÓMICO	PÓLIZA	TOTAL PERCIBIDO POR EL S. P. POR IMT
1 – 90 días	66.6% del salario	33.4% del salario	100%
91 – 180 días	50% del salario	50% del salario	100%



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



El cubrimiento será efectivo por el 100% del salario del servidor al momento del inicio de su incapacidad, desde el primer día de la Incapacidad Médica Temporal, derivada de la enfermedad ruinosa y/o catastrófica, la cual debe de estar certificada y diagnosticada por el profesional tratante de su respectiva EPS .

Se establece que la póliza sólo cubre lo faltante para ser equivalente al salario después de que se haya efectuado el reconocimiento del subsidio económico por IMT que por normas de seguridad social se otorgan a los servidores públicos.

SE ACUERDA PARCIALMENTE: *La Administración Municipal realizará un estudio con la tendencia a calcular el valor de la póliza y determinar la viabilidad de aceptar esta propuesta del numeral "n"*

ñ) mesa de trabajo para temas de bienestar social. La administración Municipal se compromete a constituir una mesa de trabajo integrada por representantes del Señor Alcalde y de las Organizaciones Sindicales con participación activa y propositiva, la cual estará conformada por: dos (2) miembros de cada una de las organizaciones sindicales y dos (2) representantes de La Administración Municipal y dos (2) de la Secretaría de Educación. En esta mesa de trabajo los miembros de las organizaciones sindicales participarán en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la capacitación, salud, vivienda, recreación, situaciones especiales que afecten el bienestar social de los servidores públicos y el cumplimiento de los acuerdos laborales en coordinación con los comités ya existentes y con la debida participación en caso de ser necesario de la Caja de Compensación Familiar, ARL y EPS contratadas por La Administración Municipal, siendo función, entre otras, la de dinamizar y velar por el cumplimiento de normas y reglamentos establecidos para los comités ya existentes a fin de desarrollar y consolidar políticas sociales e incluyentes con los servidores públicos del Municipio de Bello.

Esta misma mesa de trabajo, en conjunto con Bienestar Laboral, se encargará del diseño del Plan de Bienestar Laboral, su ejecución y su respectivo seguimiento y evaluación.

SE ACUERDA: *La Administración Municipal permitirá la participación del bloque sindical en la elaboración de los programas de Bienestar Laboral a fin de que realicen las sugerencias que consideren convenientes.*

o) La Administración Municipal adelantará una campaña de promoción y divulgación para la prevención de conductas que amenazan la convivencia y que generen acoso laboral, en la cual se garantizará la capacitación a los servidores que tengan personal a cargo, para los cuales LA asistencia será de obligatorio cumplimiento.

SE ACUERDA: *Se diseñarán las capacitaciones pertinentes y las campañas de prevención a través de los medios de comunicación que la Administración*



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



Municipal disponga para divulgación interna. Los temas podrán ser incorporados a los planes de capacitación de Bienestar Laboral.

p) La Administración Municipal se comprometa a dar aplicabilidad al artículo 9, Parágrafo 3, de la LEY 1010 DE 2006, en cuanto a contemplar la opción de trasladar al victimario ó acosador, más no a la víctima, si ésta expresamente no lo solicita.

SE ACUERDA: *En los términos del Art. 9 de la Ley 1010, si la víctima llegare a solicitar traslado por presunto acoso laboral, la Administración Municipal podrá estudiar la posibilidad de traslado y si la víctima no quiere ser trasladada, se le deje en el puesto de trabajo.*

q) jardines infantiles y madres cabeza de familia:

- La Administración Municipal conjuntamente con los empleados, diseñará un programa para la atención de los hijos de los servidores públicos a través de sala cunas, jardines infantiles, preescolares y cuidado escolar.

- La Administración Municipal, se compromete con fundamento en lo dispuesto en el artículo 158 del Código Laboral Colombiano y la Recomendación 165 de la OIT, a fijar un horario flexible o especial de trabajo concertado con el jefe inmediato para las madres y padres cabeza de familia que acrediten el cuidado de sus hijos menores de edad, y de los hijos con discapacidad, sin tener en cuenta la edad de estos últimos.

SE ACUERDA: *En relación con este tema; la Administración Municipal realizará un estudio entre los funcionarios con hijos menores para definir viabilidad de generar programas de atención a la infancia (jardines infantiles, preescolares, sala cuna, etc.) y diseñar estrategias que beneficien a los funcionarios con familiares dependientes en situación de discapacidad que ameriten consideración especial en la jornada laboral.*

s) La Administración Municipal se abstendrá de cobrar cualquier certificación sobre el vínculo laboral de los servidores públicos, incluyendo los administrativos de educación, e implementará la expedición de dichos certificados de manera virtual.

SE ACUERDA *el desmante del costo de estos certificados de acuerdo a la Ley. En cuando a la expedición de los certificados digitales la Administración Municipal solicitara el concepto de la Asesoría Jurídica y se realizara la gestión necesaria a fin de que los certificados laborales se expidan por medio digital.*

t) La Administración Municipal garantizará la atención en las oficinas de Talento Humano, durante toda la jornada laboral, con el ánimo de mejorar dicho servicio a los empleados del Municipio.

SE ACUERDA: *La Administración Municipal garantizará la atención en las oficinas de Talento Humano a través de los medios disponibles y para ello*



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



diseñará programas de capacitación para el uso de los mismos y el estudio de los procedimientos actuales para mejorar la prestación del servicio.

u) Dotación de Agentes de Tránsito: A partir del año 2016, el presupuesto para la dotación de Agente de Tránsito se adicionará a la partida presupuestal de Bienestar Laboral de la Administración Municipal.

SE ACUERDA: El rubro y el presupuesto de dotación de Agentes de Tránsito se asignará a la Dirección Administrativa de Talento Humano para su administración y reconocimiento y a los Auxiliares de Tránsito, de acuerdo con la Ley.

4.2 Capacitación:

a) A partir de la vigencia de este Acuerdo Laboral, La Administración Municipal, dispondrá anualmente en su presupuesto los recursos necesarios y suficientes que garanticen el desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales de sus servidores públicos para desempeñarse con idoneidad y competencia en su puesto de trabajo.

b) La Administración Municipal, se compromete y garantiza la participación de cuatro (4) representantes escogidos entre las organizaciones sindicales para participar en la implementación y elaboración del PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN a los servidores públicos adscritos a la planta de cargos por dependencia de acuerdo a sus competencias laborales, con el fin de garantizar la equidad e igualdad para todos.

c) Si la capacitación es de carácter obligatorio para los servidores públicos, ésta se realizará en horario laboral, en caso contrario, es decir voluntaria, y requiere inscripción, podrá hacerse por fuera de la jornada laboral.

SE ACUERDA el contenido de los literales a), b) y c)

d) La Administración Municipal realizará convenios con entidades públicas o privadas, Universidades, la ESAP, el Sena u otros, con el fin de obtener de manera gratuita las capacitaciones para los servidores públicos, en el caso de los Agentes de Tránsito y Transporte, ésta se hará de acuerdo a lo establecido en la Ley 1310 de 2009 y sus Decretos reglamentarios.

SE ACUERDA.

e) Anualmente se realizará un (1) foro o seminario de actualización sobre legislación y normas de tránsito y transporte, Ley 769 de 2002, Ley 1383 de 2010, otras reglamentaciones o modificaciones al tránsito y transporte, Código Único Disciplinario, Ley 734 de 2002, Servicio al Usuario, Ley General de Archivo, Manejo de la Información y Bases de Datos, Derecho de Petición, Ley 1098 de Infancia y Adolescencia y Restablecimiento de Derechos de los Menores, Sindicalismo, Derechos Laborales y Negociación Colectiva, etc. Los temas del foro serán concertados entre la Secretaría de Tránsito, los Centro de Diagnóstico Automotor "CDA"



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



y dos representantes de "ANDETT"; éste se realizará con conferencistas de reconocida trayectoria del Ministerio de Transporte, Fondo de Prevención y Seguridad Vial, Magistrados de la República o Catedráticos de reconocidas Universidades del País o del exterior. Si se generan costos, éstos quedarán a cargo de la Secretaría de Tránsito de La Administración Municipal.

NO SE ACUERDA *Por insuficiencia de recursos. La Administración Municipal no se compromete con este tema, pero de acuerdo con la normatividad legal vigente podrá conceder los permisos para participar en los eventos que las entidades competentes realicen en la materia.*

f) De igual forma, la Administración Municipal, anualmente realizará un foro o seminario de actualización sobre: Código único Disciplinario, Servicio al Usuario, Ley General de Archivo, Manejo de la Información y Bases de Datos, Derecho de Petición, Código de Infancia y Adolescencia, Restablecimiento de Derechos de los Menores, Sindicalismo, Derechos Laborales y Negociación Colectiva, Carrera Administrativa, entre otros temas relacionados con la Función Pública, los cuales deberán ser concertados entre cada Secretaría y los Representantes sindicales de los empleados, como está acordado en el literal d) de este numeral

SE ACUERDA: *Durante el año, en cualquier momento, la Administración Municipal realizará o permitirá la participación de los funcionarios en algunos o algún tema, dentro de las jornadas de capacitación de Bienestar Laboral y se incluirá en ellos los Administrativos de las instituciones educativas. Se revisará la metodología utilizada para el plan de formación y capacitación.*

4.3 Club para empleados y servidores públicos del Municipio de Bello y sus entes descentralizados

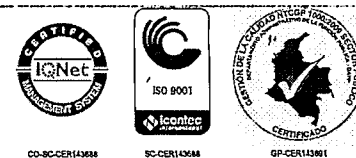
La Administración Municipal de Bello iniciará los trámites y las gestiones pertinentes encaminadas a dotar, dentro de los dos primeros años de su gestión, a los empleados y servidores públicos del Municipio de Bello y sus entes descentralizados, de dos sedes para el funcionamiento de lo que se denominará el Club del Servidor Público Bellanita. Una sede estará ubicada en el casco urbano, cercana a la sede administrativa de la administración central, y la otra en el área rural del Municipio de Bello.

La sede urbana tendrá básicamente las siguientes características: salones para descanso y lectura, sala de televisión, espacio para juegos (ajedrez, tenis de mesa, juegos de mesa, etc.), cocineta, comedor, baños, y por lo menos un aula con capacidad para 40 personas que podrá ser utilizada por Talento Humano para capacitaciones.

La sede rural tendrá básicamente las siguientes características: ubicada preferiblemente en el cerro el quitasol en predios del Municipio, con una extensión mínima de dos (2) hectáreas, deberá tener una casa para reuniones con cocina, comedor, baños, salones para juego, un



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



mirador, canchas de tenis y microfútbol, así como piscina para niños y adultos, con acceso vehicular de ser posible.

Ambas sedes estarán adscritas a la Dirección de Talento Humano y se realizarán convenios con las cajas de compensación para efectos de la respectiva asesoría administrativa y diferentes capacitaciones. Será administrada por un Consejo Administrativo con participación directa de los empleados a través de sus organizaciones sindicales a través de un **delegado por Organización Sindical, los cuales serán elegidos por Asamblea.**

NO SE ACUERDA. *Un Proyecto de estos debería estar incluido en el Plan de Desarrollo. En este momento el Municipio está concentrado en la adquisición de una sede administrativa. De acuerdo con lo solicitado, disponemos de los espacios que brinda la Caja de Compensación Familiar.*

5. CLÁUSULA QUINTA: CARRERA ADMINISTRATIVA, REFORMA DE PLANTA, DE MANUAL DE FUNCIONES Y DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

5.1 Derecho de representación sindical en el procedimiento administrativo para la reforma del manual de funciones y requisitos, del instrumento de evaluación del desempeño y de la planta de empleos:

a) La Administración Municipal expedirá los Actos Administrativos necesarios por los cuales instruya a sus Funcionarios para que conforme a los Convenios de OIT # 87, 98 y 151, y del Código Sustantivo de Trabajo, artículo 373 num. 4 y 5, y artículo 414 num. 1, 2 y 3, y 417, sea respetado el Derecho a la Representación Sindical dentro del procedimiento administrativo previo a la expedición de los Actos Administrativos para modificar el Manual Específico de Funciones, Competencias y Requisitos, y el Instrumento de Evaluación del Desempeño.

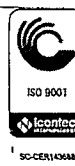
NO SE ACUERDA: *El manual de funciones y los instrumentos de evaluación se actualizan normativamente de acuerdo a las disposiciones de la Función Pública y la CNSC. Se podrán recibir recomendaciones respetuosas por parte de las Organizaciones sindicales para la evaluación de ellas.*

b) La Administración Municipal expedirá los Actos Administrativos necesarios en los que ordene a los Funcionarios de las Administración Central y Descentralizada, la cumplida ejecución del Convenio 158, Parte III, Sección A, numeral 1º, literales a) y b), y del Derecho de Representación Sindical de los Empleados Públicos, a fin de garantizar el Debido Proceso Administrativo en la Reforma de Plantas de Empleos, conforme al CPACA.

NO SE ACUERDA. *Se podrán recibir recomendaciones respetuosas por parte de las Organizaciones sindicales para la evaluación de ellas. La Administración Municipal realizará consultas pertinentes y de encontrarse que se encuentra aprobado el convenio 158, la legislación Colombiana a través de la Ley de*



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



aprobación de tratados, el Municipio de Bello se compromete a realizar las consultas necesarias ante la CNSC y Departamento Administrativo de la Función Pública numerales a) y b) del derecho de representación.

c) La Administración Municipal se compromete a adelantar un estudio técnico pertinente relacionado con el análisis y definición de las cargas laborales de los servidores municipales en todas y cada una de las dependencias, con la participación activa y propositiva de las organizaciones sindicales, en el primer semestre de su primer año de mandato.

SE ACUERDA PARCIALMENTE. El Municipio de Bello podrá realizar los estudios técnicos específicos de acuerdo con las necesidades y/o solicitudes, al igual que compartir con el Bloque Sindical el estudio que se tiene de cargas de trabajo.

d) La Administración Municipal se compromete a realizar la nivelación salarial del nivel asistencial, clasificándolos en dos grados, así:

- Grado 3, unificándolo al grado 4
- Grados 1 y 2, unificándolos al nivel 3

Sólo quedan entonces dos 2 grados, 3 y 4 en el Nivel Asistencial

De igual manera, la Administración Municipal se compromete a ajustar la tabla salarial del nivel profesional, de conformidad con el Decreto 225 de febrero de 2016 adicional y complementario al aumento salarial.

NO SE ACUERDA por no disponer de recursos presupuestales necesarios

e) La Administración Municipal, conjuntamente con los representantes de cada una de las cuatro organizaciones sindicales que firman el presente acuerdo, participarán activa y propositivamente en el proceso de implementación de los estudios técnicos y financieros que soporten los proyectos de las reformas administrativas que se presenten ante el Honorable Concejo Municipal, a través de los representantes sindicales del Comité Bipartito, el cual tendrá la oportunidad de presentar y concertar propuestas en cuanto a las reformas planteadas.

NO SE ACUERDA.

f) En el Manual de Funciones, para establecer los requisitos mínimos, se aplicará lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2014, en lo referente a las Equivalencias entre estudio y experiencias, aplicando siempre el principio de favorabilidad para los empleados de Carrera Administrativa.

SE ACUERDA: La Administración Municipal continuará dando aplicación al Decreto 1083 de 2015 en especial a lo referente a las equivalencias entre estudios y experiencia.



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



5.2. Evaluación de desempeño y cumplimiento de Carrera Administrativa para el personal administrativo de las instituciones educativas del Municipio de Bello

a) Aplicar el sistema de Evaluación de la Comisión Nacional del Servicio Civil a los administrativos de las instituciones educativas del Municipio, inscritos en Carrera Administrativa, y ajustar el Manual de funciones para evaluar el desempeño en cada uno de los puestos de trabajo, de acuerdo a sus funciones.

b) Incluir en el plan de capacitaciones del Municipio al personal administrativo de las instituciones educativas y para cada caso específico la formación en evaluación de desempeño para los empleados de carrera y la específica del cargo para el desempeño de los vigilantes, auxiliares de servicios generales, auxiliares administrativos.

SE ACUERDA lo solicitado en los literales: a) y b)

5.3. Reclasificación de los Peritos de Tránsito: La Administración Municipal reclasificará a los Peritos del Tránsito, quienes teniendo el cargo de auxiliar Administrativo, cumplen funciones de técnicos. Fundamentado en el Decreto 1083 de 2014

SE ACUERDA: Se compromete la Administración Municipal a realizar un estudio sobre la reclasificación de los Peritos del Tránsito, consultando para ello con la CNSC y el Departamento Administrativo de la Función Pública

5.4. **Reconocimiento de tiempo causado por compensatorios:** La Administración Municipal reconocerá y pagará, con remuneración económica, el tiempo causado por compensatorios para aquellos empleados y servidores que por razón del servicio no pueden hacer uso de ellos en forma de tiempo

SE ACUERDA: De acuerdo a la norma, si existiere viabilidad presupuestal y previa la evaluación de cada caso, se tendrá en cuenta el decreto nacional que faculta reconocer este tiempo causado por compensatorio, en dinero.

6. CLÁUSULA SEXTA: AUMENTO DE LOS EMPLEOS EN LA PLANTA DE PERSONAL Y DESMONTE DE LA NÓMINA PARALELA; DEROGATORIA O SUSPENSIÓN DE LA NORMA QUE LIMITA LA LABORALIZACIÓN.

6.1 Aumento de los empleos en la planta de personal y desmonte de la nómina paralela: La Administración Municipal desarrollará una Política Pública en materia de Plantas de Empleos necesarias y al efecto presentará al Concejo Municipal el Proyecto de Acuerdo y expedirá los Actos Administrativos, para que tanto la Administración Central como las Entidades de la Administración Descentralizada, tengan la Planta de Empleo necesaria y desmonten la Planta Paralela, laboralizando y respetando la continuidad de los actuales Contratistas.



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



SE ACUERDA: La Administración Municipal se compromete a desarrollar una figura de planta temporal sin exceder la Ley 617, gradualmente reducirá la contratación por prestación de servicios, aclarando que no se tiene una nómina paralela.

6.2 Derogatoria o suspensión de la norma que limita la laboralización:

La Administración Municipal intervendrá ante el Presidente de la República con el objeto de promover Proyecto de Ley para la derogatoria o suspensión del artículo 92 de la Ley 617/00 que limita el crecimiento de las Plantas.

SE ACUERDA: La Administración Municipal enviará comunicación escrita a la Presidencia de la República con el objeto de promover Proyecto de Ley para la derogatoria o suspensión del artículo 92 de la Ley 617/00 que limita el crecimiento de las Plantas de Personal.

6.3 Proyecto de ley sobre contratos administrativos de prestación de servicios; selección objetiva.

La Administración Municipal intervendrá ante el Gobierno Nacional para promover la presentación de Proyecto de Ley que consagre el sistema de selección objetiva por mérito y un Banco Nacional de elegibles, para la excepcionalísima figura del Contrato Administrativo de Prestación de servicios, operado por la Agencia Colombia Compra Eficiente y/o el Departamento Administrativo de la Función Pública.

La Administración Municipal instruirá a los Funcionarios de la Administración Central y Descentralizada, con el objeto de que se aplique una política pública de selección objetiva, por méritos y se organice un Banco, para la excepcionalísima figura de los Contratistas Administrativos de prestación de servicios, a fin de evitar la arbitrariedad clientelista.

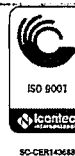
SE ACUERDA: La Administración Municipal reglamentará una tabla de honorarios y requisitos e idoneidad para la contratación por prestación de servicios.

7. CLÁUSULA SÉPTIMA: GARANTÍAS PARA EMPLEADOS QUE EN EL PAPEL HAN FIGURADO O FIGURAN EN EMPLEO INFERIOR, PERO QUE CUMPLIENDO REQUISITOS PROFESIONALES HAN DESEMPEÑADO O DESEMPEÑAN EN LA REALIDAD EMPLEO SUPERIOR:

La Administración Municipal expedirá los Actos Administrativos necesarios en los que ordene a los Funcionarios de la Administración Central y descentralizada, se adopten medidas administrativas para superar la disfunción de los empleados públicos que Nominal o formalmente han figurado o figuran en empleo de Nivel inferior, pero que en la realidad han ejercido ó ejercen funciones de empleo de Nivel superior, cumpliendo requisitos Profesionales, a fin de que se les certifique el cumplimiento real de esas funciones para efectos de acreditar



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



experiencia como requisito de Concurso y se les reubique prevalentemente en Planta, conforme a su experiencia y Requisitos Profesionales.

NO SE ACUERDA. La Administración Municipal expedirá circulares para instruir al personal y prevenir que puedan presentarse situaciones de desempeño laboral con funciones que no correspondan.

8. CLÁUSULA OCTAVA: GARANTÍAS PARA REPRESENTANTES ELECTOS POR LOS EMPLEADOS ANTE COMISIONES DE PERSONAL, COPASST, COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO COLECTIVO Y OTROS.

La Administración Municipal expedirá los Actos Administrativos necesarios en los que ordene a los Funcionarios de la Administración Central y Descentralizada, la cumplida ejecución del Convenio 135 sobre "Representantes de los Trabajadores", Numeral II, Literal b), numerales 10.1 y 11.1, a fin de desarrollar las garantías del Permiso Remunerado y del suministro ágil de información para el ejercicio de sus funciones, a los Representantes Electos por los Empleados ante las Comisiones de Personal de la entidad municipal, COPASST, Comité de Convivencia Laboral y Comisión de Seguimiento del Acuerdo Colectivo y otros.

SE ACUERDA Que la Administración Municipal expedirá circulares informativas recordando a las funciones de los comités y el manejo de los permisos para ellos.

9. CLÁUSULA NOVENA: GARANTÍAS SINDICALES

9.1 Garantías sindicales:

La Administración Municipal en desarrollo de los Convenios 135 y 151 y para la cumplida ejecución de la Ley, previo consenso con las Organizaciones Sindicales que presentan este Pliego y suscriben el Acuerdo Colectivo, expedirá Acto Administrativo acerca de las facilidades que deben otorgarse a los Representantes sindicales en las Entidades Públicas Municipales, en materia de Derecho de Petición, de Información acerca de la Entidad y de las Condiciones de empleo, de acceso a las instalaciones, de distribuirles comunicados en el intranet Municipal, de cartelera, de sede sindical y de Permisos sindicales.

NO SE ACUERDA por tratarse de un tema sobre el que versa el principio de reserva de ley.

9.2 De la garantía del permiso sindical:

La Administración Municipal de forma concertada con las organizaciones sindicales que formulan este Pliego y suscriben el Acuerdo Colectivo, expedirá Acto Administrativo, con el



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



exclusivo propósito de mejorar la regulación sobre la Garantía del Permiso Sindical, bajo las siguientes pautas:

a) -Respetando e incorporando los Derechos Adquiridos en materia de Permisos Sindicales reconocidos o que consten en Acto Administrativo, garantizando su continuidad y para su mejoramiento o progresividad, el Municipio de Bello y las Organizaciones sindicales, mediante Acuerdo Colectivo preferentemente o Acta especial de Acuerdo que debe ser incorporada en el siguiente Acuerdo Colectivo, consensuarán:

b) -La Programación o Planificación anual entre enero 1º y diciembre 31 de cada año, y semestral o trimestral o bimensual o mensual, para certeza y previsión tanto de la Administración Municipal como de las Organizaciones Sindicales, de los Permisos sindicales necesarios:

SE ACUERDA: Que los permisos sindicales ordinarios serán programados semestralmente (01 de enero a 30 de junio y de 01 de julio a 31 de diciembre de cada año). Esta programación debe presentarse como mínimo 5 días hábiles antes de cada vigencia a programar, los cuales serán concedidos por la Administración Municipal a través de acto administrativo que será debidamente notificado

c) -En la Programación o Planificación se deben detallar y precisar los Permisos Sindicales según las siguientes modalidades:

- Para empleados Municipales que sean Directivos sindicales Confederales y Federales tanto nacional como internacionalmente;

- Para empleados municipales que sean Directivos sindicales: Internacionales, Nacionales, Seccionales, Locales, de Comités y Comisión de Reclamos;

- Para Negociadores Sindicales con el Municipio;

- Para Congresos Confederales, Federales y Asambleas sindicales de carácter Internacional o Nacional, Seccional o local;

- Para cursos o seminarios sindicales de capacitación local, seccional, nacional e internacional, tanto para los dirigentes sindicales, como para los afiliados de base.

d) Durante su ejecución, la Programación o Planificación excepcionalmente podrá ser modificada en forma parcial, por mutuo acuerdo y ante circunstancias imprevisibles. }



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



e) Los Permisos sindicales obedecerán al principio Constitucional de necesidad para el ejercicio del derecho de asociación sindical y de proporcionalidad según el número de afiliados o del nivel de la Organización Sindical que represente;

SE ACUERDA PARCIALMENTE: *En relación con los literales c), d) y e), se modificará el párrafo del artículo noveno de la Resolución 1100 de 2008, en el sentido de ampliar de 3 a 5 días los permisos extraordinarios y para solicitudes que excedan dicho término serán puntualmente analizadas por la Administración Municipal a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, teniendo en cuenta para ello las normatividades vigentes y los lineamientos jurisprudenciales*

f) Las organizaciones sindicales Municipales, en desarrollo de su Autonomía Sindical podrán expedir directrices para implementar criterios de autocontrol sindical para una ética de racionalidad y buen uso de los permisos sindicales.

NO SE ACUERDA.

9.3 Aporte económico para las organizaciones sindicales:

a) Aumento del aporte para las organizaciones sindicales:

La Administración Municipal entregará \$60'000.000 más de lo establecido en el presupuesto de la vigencia 2016, para el funcionamiento de las Organizaciones Sindicales que suscriban este acuerdo, en partes iguales.

SE ACUERDA: *La Administración Municipal entregará \$50'000.000' más de lo establecido en el presupuesto de la vigencia 2016, para el funcionamiento de las Organizaciones Sindicales que suscriban este acuerdo, en partes iguales*

b) Asistencia de dirigentes sindicales a eventos nacionales e internacionales de carácter sindical:

En caso de que un representante sindical requiera asistir a un evento nacional o internacional, la Administración Municipal otorgará permiso sindical remunerado por el tiempo que dure dicho evento, incluyendo los días de desplazamiento.

SE ACUERDA: *Modificar el párrafo del artículo noveno de la Resolución 1100 de 2008, en el sentido de ampliar de 3 a 5 días los permisos extraordinarios y para solicitudes que excedan dicho término serán puntualmente analizadas por la administración municipal a través de la Dirección Administrativa de Talento*



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



Humano, teniendo en cuenta para ello las normatividades vigentes y los lineamientos jurisprudenciales

9.4. Actividad sindical en permiso sindical y evaluación del desempeño:

La Administración Municipal expedirá Acto Administrativo para regular que la actividad sindical en permiso sindical debe ser tomada en cuenta en la Evaluación del desempeño.

La Administración Municipal expedirá Acto Administrativo para regular que la actividad sindical en permiso sindical debe ser tomada en cuenta en la Evaluación del desempeño

9.5. Jornada nacional anual de reconocimiento a la labor de las organizaciones sindicales y por la sindicalización:

La Administración Municipal en coordinación con las demás Autoridades Municipales y con las Organizaciones Sindicales que suscriban el Acuerdo Colectivo, desarrollará durante ocho -8- días anteriores y/o posteriores al 1º de mayo de cada año, una Jornada Municipal de difusión y reconocimiento a la labor de las Organizaciones Sindicales y por la Sindicalización de los empleados públicos, en Televisión, Radio, Prensa escrita, Pendones, folletos, por la Red Interna, y demás medios de publicidad, mediante Conferencias, Talleres, Foros, entre otros.

SE ACUERDA Que la Administración Municipal se compromete a difundir por los medios que tiene, las campañas relacionadas a la actividad sindical con libretos entregados por las Organizaciones sindicales y con la asesoría de la oficina de Comunicaciones.

9.6. Descuento de aporte por compensación de beneficios para empleados no sindicalizados:

En el Acuerdo Colectivo resultante de este Pliego Sindical, se pactará que la Administración Municipal y las Organizaciones sindicales conjuntamente, promoverán que los Empleados Públicos no sindicalizados y beneficiarios del Acuerdo Colectivo, autoricen por escrito pagar el descuento compensatorio por reciprocidad con los logros obtenidos en su favor por el Sindicato, por dos veces al año, el 30 de Junio y el 15 de Diciembre de cada anualidad, el equivalente al 1% de la asignación básica mensual, que la administración deducirá directamente con destino al Sindicato o sindicatos en forma proporcional al número de afiliados.

SE ACUERDA que la Administración Municipal realizará un formato para la autorización de descuento a quienes no siendo sindicalizados deseen realizar el aporte de manera voluntaria.

10. CLÁUSULA DÉCIMA: CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS PENDIENTES APROBADOS EN ANTERIORES NEGOCIACIONES



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



La Administración Municipal garantizará el cumplimiento efectivo y real de los acuerdos anteriores a este con las Organizaciones Sindicales, en especial con aquellos puntos que a la fecha aún no han sido implementados y ejecutados, como.

10. 1. Funcionamiento del Fondo de la Vivienda de los Empleados.

El Alcalde, en el término máximo de dos meses, dará las órdenes pertinentes encaminadas a dar inicio al funcionamiento real y efectivo del Acuerdo del Fondo de la Vivienda, concretamente en cuanto a la apertura de la cuenta

2015 con destino al Fondo de la Vivienda, como patrimonio inicial y los otros \$250.000.000 restantes se consignarán en el mes de diciembre de 2016; en marzo de respectiva en entidad financiera para el manejo de los recursos económicos del Fondo; dará la orden para el depósito real y efectivo en dicha cuenta de los recursos económicos establecidos por el Acuerdo municipal que reglamentó el funcionamiento del Fondo, incluyendo los recursos que se dejaron de depositar en la vigencia 2015; dará las órdenes e instrucciones necesarias para establecer la estructura orgánica del Fondo de la Vivienda de los Empleados del Municipio de Bello.

SE ACUERDA: *Se abonará en la cuenta del Fondo de la Vivienda en el mes de septiembre de 2016 \$250.000.000 de lo acordado en el 2015 como patrimonio inicial y los \$250.000.000 restantes se consignarán en el mes de diciembre de 2016, para el mes de marzo de 2017 se consignarán los aportes causados de la vigencia de 2015, a partir de enero de 2017 se consignarán los aportes causados de la vigencia de 2016 y 2017; dichos aportes son los establecidos en el artículo 5° del Acuerdo 016 de 2014. Se le asignarán las funciones de administración del Fondo de la Vivienda a la Subsecretaría Financiera de la Secretaría de Hacienda así como un abogado adscrito a la Secretaría General y un funcionario del nivel técnico.*

10. 2. Reconocimiento y pago salarial de los cinco días anuales.

El Alcalde, en el término máximo de dos meses, expedirá el acto administrativo que reconocerá como factor salarial el pago de los cinco días de salarios que quedó pactado en la negociación 2013-2015, entre la Administración Municipal y los empleados, pero que a la fecha no se ha cumplido, pues dicho reconocimiento se está cancelando como una bonificación.

En igual sentido, en el mismo acto administrativo, se señalará expresamente que dicho reconocimiento no podrá seguir siendo desconocido a los empleados que por incapacidad médica o por cualquier otra situación administrativa no laboran, completo los meses, de 31 días, como se viene haciendo hasta el momento.

De conformidad con el espíritu de lo acordado y dado que en el año bisiesto se causa un día ordinario más, día de febrero que no se compensa, tal día se reconocerá en la quincena del 30 de junio pagándose entonces cuatro días de salario adicionales, en año bisiesto.



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



Para efectos de toda liquidación prestacional la Administración tendrá en cuenta los cinco días, o seis en año bisiesto, adicionales pagados; esto como efecto del cumplimiento del acuerdo anterior y del presente acuerdo.

SE ACUERDA: Desde la Negociación anterior, la Administración Municipal reconoce el pago de los 5 días anuales como reajuste salarial. Y a partir de la vigencia de la presente negociación se realizará el pago de los 5 días anuales a todos los empleados incluidos el personal Administrativo de las instituciones educativas, sin tener en cuenta que estuvieren o no incapacitados y cuando fuere un año bisiesto se reconocerá un día adicional, es decir, en el primer semestre se cancelarán 3 días y otros 3 días en el segundo semestre.

Respecto de tener en cuenta los cinco o seis días (si es año bisiesto) en la liquidación de las prestaciones sociales, la Administración Municipal para la liquidación de las cesantías toma en cuenta los 365 días o 366 según el caso; sobre las demás prestaciones sociales se liquidarán acorde al Decreto 1045 de 1978.

11. CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: COMITÉ BIPARTITO PARA EL SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO COLECTIVO

Para el seguimiento y cumplimiento del Acuerdo Colectivo resultante de este Pliego sindical, se creará un Comité Bipartito regulado así:

- a) Es un Comité de naturaleza ejecutiva u operativa, integrado por una cuarta parte de los mismos funcionarios municipales y representantes sindicales de intervinieron como Negociadores Principales del Acuerdo Colectivo Municipal;

SE ACUERDA: El acuerdo es unificarlo con el numeral 12.1

- b) El Comité se reunirá en el mismo sitio y en los mismos días y horas en que se reunió durante la Negociación

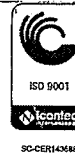
NO SE ACUERDA: este punto no aplica

- c) El Comité se instalará dentro de los tres 3 días hábiles siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo y designará un Secretario por cada una de las partes;

SE ACUERDA: Conforme a la norma, la instalación del Comité se hará dentro de los 20 días hábiles siguientes a la suscripción del Acta final. El Comité se reunirá por derecho propio 3 veces al año, es decir, una vez cada 4 meses y otras excepcionales si fuere necesario y su convocatoria se realizará por lo menos con 5 días de antelación y en acuerdo entre las partes habrá un solo Secretario.



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



- d) El Comité elaborará un cronograma para el cumplimiento de cada uno de los puntos de Acuerdo Colectivo;

SE ACUERDA.

- e) Al inicio de cada sesión de trabajo, el Comité suscribirá Actas breves y precisas y evaluará el desarrollo del cronograma de cumplimiento;

SE ACUERDA: *Se suscribirán actas sobre cada sesión de trabajo pero no al inicio, sino al final.*

- f) El Comité en caso de incumplimiento, seguirá el siguiente procedimiento:

- Convocará para que asistan personalmente los funcionarios responsables para urgir y convenir plazos de cumplimiento;
- Si persistiere incumplimiento total o parcial, convocar al Ministerio de Trabajo, la Procuraduría y la Defensoría del Pueblo para que intervengan.
- Si aún persistiere el incumplimiento total o parcial, la organización sindical podrá ejercitar: la acción disciplinaria ante la Procuraduría; y/o la acción policiva laboral ante el Ministerio de Trabajo; y/o la acción judicial de cumplimiento en lo que no tuviere incidencia presupuestal; y/o acción de tutela; y/o la queja ante el CETOIT4; y/o el denuncia penal por violación del derecho de asociación sindical y de negociación colectiva

SE ACUERDA: *En caso de incumplimiento en algún o algunos acuerdos aquí pactados, el Comité requerirá al Secretario o Secretarios de Despacho que fueren necesarios para tratar los puntos incumplidos. Ante el incumplimiento, las acciones serán las previstas en las normas legales vigentes.*

12. CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: CREACIÓN Y REGLAMENTACIÓN DEL COMITÉ BIPARTITO PARA EL SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO COLECTIVO

12.1 Creación del Comité Bipartito:

El Comité Bipartito será creado mediante acto administrativo, con una vigencia permanente, donde el Alcalde nombre a sus representantes y los representantes de los empleados serán nombrados por las organizaciones sindicales. el comité deberá estar conformada por cuatro representantes de la administración y cuatro representantes de las organizaciones sindicales con cuatro suplentes de cada una de esas organizaciones.

SE ACUERDA: *Este Comité estará conformado por un representante de cada una de las organizaciones sindicales municipales, elegido igualmente por cada organización sindical y con su respectivo suplente quien suplirá la ausencia del titular; en representación de la Administración Central municipal, será el señor*



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



Alcalde quien designe 4 funcionarios que harán parte de este Comité, que preferentemente, hubieren participado en las negociaciones, dada la importancia de que tenga conocimiento de los temas tratados y/o pactados

12.2. Funcionamiento del Comité Bipartito: Serán funciones de Comité Bipartito:

- a) Reunirse el primer miércoles de cada trimestre, a partir del momento de la aprobación del pliego, con la posibilidad de reunirse extraordinariamente, cuando la situación lo amerite.

NO SE ACUERDA: *Se anula este punto, ya que en otro punto se ha acordado realizar 3 reuniones anuales, cada 4 meses*

- b) En Cada sesión de trabajo de seguimiento del Comité se elaborará un acta donde se plasmarán los acuerdos, los resultados de las reuniones se publicarán en el boletín de cada Organización Sindical.

NO SE ACUERDA: *por estar inmerso en el numeral décimo primero.*

- c) Se establecerá un cronograma progresivo estimado por la Administración para el cumplimiento del acuerdos colectivos indicando puntos ,fechas del acuerdo y fechas para el cumplimiento de los compromisos

SE ACUERDA: *En cada punto tratado, se acordaran los tiempos y la forma, es decir, no como parte del Comité Operativo, sino como un acuerdo anticipado.*

- d) Tendrá la facultad de hacer las interpretaciones en caso de surgir conflictos de interpretación en algún punto de lo negociado.

SE ACUERDA: *En este punto es importante precisar que para la interpretación en el caso, se tendrá presente la voluntad de lo solicitado, conservandó el espíritu que motivó este acuerdo.*

- e) Deberá nombrar su secretaria técnica para el levantamiento de las actas y el manejo del archivo del comité.

NO SE ACUERDA.

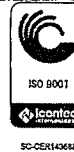
12.3. Actuaciones del Comité Bipartito en caso de incumplimiento

En caso de no encontrar la aplicación a cualquier punto acordado dentro del presente Acuerdo, el Comité Bipartito procederá de la siguiente forma:

- a) Solicitud de intervención o queja ante la Procuraduría delegada para asuntos del trabajo.



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



- b) Solicitud de intervención por el incumplimiento ante el Ministerio de Trabajo (Presentación de Querrela Administrativa ante el Inspector de trabajo).
- c) O presentación de las acciones judiciales correspondientes.

NO SE ACUERDA: los temas relacionados con este numeral ya se trataron en otro punto

12.4. Resolución de los conflictos de interpretación

EL Comité actuará de acuerdo con los siguientes principios que guiarán la interpretación de lo escrito así.

De acuerdo con los artículos 28, 32, 1620, 1621, 1628 del Código Civil y el artículo 53 de la Constitución de 1991.

SE ACUERDA que el Comité actuará conforme a los artículos 28, 32, 1620, 1621, más no al 1628 que no tiene relación con el tema, y a cambio se incluye el artículo 1618.

13. CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: CONTINUIDAD DE DERECHOS Y PROGRESIVIDAD

Todos los derechos adquiridos mediante Acuerdo Colectivo anterior o reconocidos mediante Acto Administrativo, que favorezcan a los empleados públicos y a las organizaciones sindicales, tendrán continuidad. Solo podrán ser reformados en forma expresa por Acuerdo Colectivo y con el exclusivo propósito de su progresividad o mejoramiento.

SE ACUERDA Que 90 reconocidos todos los acuerdos colectivos, siempre que sean conforme a la Ley.

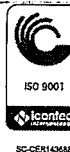
14. CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: GARANTÍAS DE DERECHOS ADQUIRIDOS;

La Administración Municipal seguirá reconociendo los derechos prestacionales y salariales en acatamiento de la Ley 4/1992, artículo 2º, literal a): "el respeto de los derechos adquiridos de los servidores del Estado tanto del régimen general como de los regímenes especiales, en ningún caso se podrán desmejorar los salarios. Garantías y prestaciones sociales dada su protección por los principios de progresividad y no regresividad y otro que es el de no menoscabo de los derechos laborales.

Conforme lo dispone, lo afirma y ordena la extensa jurisprudencia y los tratados internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad de Colombia, en específico los pronunciamientos de la Corte Constitucional (sentencias C251 de 1997, SU 225 de 1998, C428



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



de 2009, C727 de 2009, C1489 de 2000, T1318 de 2005); y del Consejo de Estado (Sección II plena, sentencia de agosto 4 de 2010, exp. 0112-2009)

Afirman además el principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales y sociales de la Constitución Americana de Derechos Humanos de 1969, aprobada por el Estado Colombiano bajo la Ley 16 de 1972, Constitución que titula su artículo 26 precisamente como desarrollo progresivo, el Protocolo de San Salvador 1988 (Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, PIDESC, aprobado por Ley 319 de 1996), que en su artículo 4 expresamente consagra: “no podrá restringirse o menoscabarse ninguno de los derechos” y el artículo 7 sobre “condiciones justas equitativas y satisfactorias de trabajo”.

Todo ello en relación con el artículo 93 de la Carta política que reconoce la prevalencia en el orden interno de los tratados y convenios internacionales debidamente ratificados que reconocen derechos humanos. Y naturalmente por los artículos 53 y 215 superiores que expresan la garantía de no menoscabo de los derechos laborales ni siquiera aun por fuerza de ley o bajo los estados de excepción

SE ACUERDA La Administración Municipal seguirá reconociendo los derechos prestacionales y salariales en acatamiento de la Ley 4/1992, artículo 2º, literal a): “el respeto de los derechos adquiridos de los servidores del Estado tanto del régimen general como de los regímenes especiales, en ningún caso se podrán desmejorar los salarios. Garantías y prestaciones sociales dada su protección por los principios de progresividad y no regresividad y otro que es el de no menoscabo de los derechos laborales.

Conforme lo dispone, lo afirma y ordena la extensa jurisprudencia y los tratados internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad de Colombia, en específico los pronunciamientos de la Corte Constitucional (sentencias C251 de 1997, SU 225 de 1998, C428 de 2009, C727 de 2009, C1489 de 2000, T1318 de 2005); y del Consejo de Estado (Sección II plena, sentencia de agosto 4 de 2010, exp. 0112-2009)

Afirman además el principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales y sociales de la Constitución Americana de Derechos Humanos de 1969, aprobada por el Estado Colombiano bajo la Ley 16 de 1972, Constitución que titula su artículo 26 precisamente como desarrollo progresivo, el Protocolo de San Salvador 1988 (Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, PIDESC, aprobado por Ley 319 de 1996), que en su artículo 4 expresamente consagra: “no podrá restringirse o menoscabarse ninguno de los derechos” y el artículo 7 sobre “condiciones justas equitativas y satisfactorias de trabajo”.



ACTA FINAL DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2016



Todo ello en relación con el artículo 93 de la Carta política que reconoce la prevalencia en el orden interno de los tratados y convenios internacionales debidamente ratificados que reconocen derechos humanos. Y naturalmente por los artículos 53 y 215 superiores que expresan la garantía de no menoscabo de los derechos laborales ni siquiera aun por fuerza de ley o bajo los estados de excepción.

15. CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: TÉRMINO DE VIGENCIA Y NUEVO PLIEGO:

El Acuerdo Colectivo resultante de este pliego tendrá vigencia entre el 1° de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017, y debe ser cumplido de buena fe por el Gobierno Municipal y las Organizaciones Sindicales. Sin embargo esta vigencia podrá ser modificada por las partes durante el proceso de negociación.

SE ACUERDA: *Que la vigencia de estas negociaciones será por un año: enero 01 a diciembre 31 de 2016*

16. FIN DE LA REUNIÓN

Sin otros temas pendientes se da por terminada la reunión.