



Jamundí, 28 de febrero 2017

Doctora

LINA MARIA VEGA GUERRERO

ALCALDIA MUNICIPAL DE JAMUNDI

E. S. D.

ASUNTO: PLIEGO DE SOLICITUDES - UNIFICADO PRESENTADO AL MUNICIPIO DE JAMUNDI POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES SUTEV, SINTRENAL, USDE y SINTRASERPUVAL de primer grado – Decreto 160 de febrero 5 de 2014 compilado en el Decreto 1072 de 2015.

TITULO I

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES

ARTICULO 1. Las Organizaciones Sindicales de base de primer grado SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA EDUCACION DEL VALLE DEL CAUCA – SUTEV, UNION SINDICAL DE DIRECTIVOS DE LA EDUCACION – USDE, SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA EDUCACIÓN - SINTRENAL, y las CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA – CUT, CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA – CTC, en concordancia con el decreto 160 de febrero 5 de 2014 compilado en el Decreto 1072 de 2015, nos permitimos presentar el a usted el **PLIEGO UNIFICADO DE PETICIONES** como lo rige la norma:

En observancia del “Principio de la garantía del derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales”, tipificado por el Artículo 55 Superior, y de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo “OIT” No. 151 de 1978 “sobre la Protección del Derecho de Sindicalización y los Procedimientos para determinar las condiciones de Empleo en la Administración Pública”, aprobado mediante la Ley 411 de 1997, declarados los dos, convenio y ley, exequibles por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-377 de 1998 y el Convenio No. 154 de 1981 “sobre el fomento de la negociación colectiva”, aprobado mediante la Ley 524 de 1999, de igual manera declarados exequibles mediante la Sentencia C-161 de 2000, cuyas ratificaciones formales fueron registradas y depositadas por el Gobierno Nacional ante la OIT el día 8 de diciembre de 2000 y en el entendido que el Artículo 53 de la Constitución Política preceptúa que “los Convenios Internacionales de Trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la Legislación Interna”, y apoyados también en el Decreto No. 535 de 2009, “Por el cual se reglamenta el Artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo” y en el derecho jurisprudencial emanado de la Sentencia de Constitucionalidad C-1234 de 2005, en cuya providencia la Corte Constitucional expresó que a los Sindicatos de Empleados Públicos les está permitido realizar negociaciones colectivas y, por ello, pueden presentar reclamos, peticiones y consultas que deben ser atendidas,



pudiendo acudir a todos los mecanismos encaminados a lograr la concertación sobre sus condiciones de trabajo y salarios, respetuosamente presentamos a Usted, en calidad de representantes del Gobierno Nacional las siguientes peticiones siguiendo las directrices enmarcadas en la Ley 411 de 1997 que fue reglamentada mediante el Decreto 160 de febrero 5 de 2014 compilado en el Decreto 1072 de 2015, por medio de la cual se derogó el Decreto 1092 de 2012.

TITULO II

PARTES Y CAMPO DE APLICACIÓN DE LOS ACUERDOS

ARTICULO 2. Son partes de este acuerdo las organizaciones sindicales firmantes, **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA EDUCACION DEL VALLE DEL CAUCA – SUTEV, UNION SINDICAL DE DIRECTIVOS DE LA EDUCACION – USDE, SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA EDUCACIÓN - SINTRENAL,** y las **CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA – CUT, CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA – CTC.**

Los Acuerdos laborales que regirán las relaciones laborales entre las partes y sus empleados públicos afiliados al **SUTEV, SINTRENAL, USDE Y SINTRASERPUVAL** se incorporarán a todas las modalidades de vinculación laboral existentes, al primero de enero del 2017 y a todos aquellos que se celebren en el futuro. Dichas modalidades de vinculación laboral no podrán ser variadas o desmejoradas afectando las prerrogativas salariales, prestacionales y asistenciales existentes.

El presente acuerdo de condiciones laborales suscrito por la administración central de la **ALCALDIA DE JAMUNDI** y las organizaciones sindicales **SUTEV, SINTRENAL, USDE Y SINTRASERPUVAL;** se aplicará a todos los empleados públicos del Ente territorial del Sector Educativo; este regulará las relaciones y condiciones laborales entre los empleados Públicos y la administración central del Municipio de Jamundí.

2.1. VALORES Y PRINCIPIOS.

Este acuerdo laboral se regirá bajo los principios rectores de favorabilidad, continuidad, progresividad y no regresividad de los derechos acordados de las organizaciones sindicales que firman el presente acuerdo.

2.2. PRELACION DE NORMAS Y CONTINUIDAD DE DERECHOS Y PRESTACIONES.

Los Convenios Internacionales ratificados por el Estado Colombiano, las clausulas y disposiciones preexistentes en la Constitución Nacional, Leyes del orden Nacional, Decretos Reglamentarios, Ordenanzas, Acuerdos Municipales, reglamentaciones internas de las entidades territoriales que en todo o en parte



beneficien al empleado. Si sucediere el caso de que alguna prestación o derecho actualmente vigente, beneficiare al empleado y/o al sindicato en forma o cuantía superior a la similar consignada en la ley, quedara rigiendo y será de forzosa aplicación aquella más favorable al empleado y/o al sindicato, aplicando así los principios constitucionales de FAVORABILIDAD Y CONDICION MAS BENEFICA en materia laboral.

En los casos en que se presente conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalecerá la más favorable a los empleados y/o al sindicato, y la norma adoptada se aplicara en su integralidad.

Continuara vigente la costumbre que beneficie a los empleados y/o el sindicato.

2.3. ESTABILIDAD LABORAL.

No a la supresión de cargos de carrera administrativa. El Municipio de Jamundí **garantizará la estabilidad laboral y aplicará** los principios de protección especial consagrados en la constitución política, las leyes y la jurisprudencia, que favorecen a los empleados públicos, tales como los incluidos en **carrera administrativa, reten social** (madres y padres cabeza de hogar, personas con discapacidad, personas con enfermedades catastróficas y de tratamiento permanente, además las situaciones especiales de salud ocupacional y de los empleados públicos con personas a cargo que se encuentren en situación de extrema vulnerabilidad, pre pensionados, entre otros), y los **sindicalizados**. De igual manera, para el caso de los **provisionales**. El municipio mantendrá en las plantas de personal los cargos establecidos y cuando queden vacantes, nombrara los respectivos reemplazos conforme a la ley.

En todo caso, la Administración Municipal se compromete a seguir los lineamientos Jurisprudenciales vigentes sobre la Materia de Estabilidad Laboral Reforzada y normas concordantes sobre la materia.

La Administración Municipal, se compromete a respetar los derechos prestacionales, salariales y factores salariales de sus funcionarios en los términos de la ley 4ª de 1992, artículo 2º, letra a) “el respeto a los derechos adquiridos de los servidores del Estado tanto del régimen general, como de los regímenes especiales. En ningún caso se podrán desmejorar sus salarios y prestaciones sociales”.

TITULO III

GARANTIAS PARA EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

ARTÍCULO 3. GARANTIAS SINDICALES

3.1. FUERO SINDICAL Y CIRCUNSTANCIAL



El Municipio de Jamundí respetará el fuero sindical de los dignatarios de las organizaciones sindicales y de los representantes de la comisión de reclamos, delegados a las asambleas sindicales y negociadores de cada organización, de acuerdo a lo establecido en la Constitución y la Ley. Igualmente respetará el fuero sindical circunstancial para todos los empleados, desde el inicio de la negociación hasta su finalización con firma del acto administrativo y hasta 6 meses después de la publicación del acuerdo laboral que firmen las partes. Esto será de obligatorio cumplimiento al tenor de lo dispuesto en el artículo 39 inciso penúltimo de la Constitución Política y demás normas concordantes.

3.2. PERMISOS SINDICALES PARA LA NEGOCIACION.

La administración municipal de Jamundí se compromete a expedir con resolución motivada los respectivos permisos sindicales a los negociadores de las diferentes organizaciones sindicales que están en la mesa de negociación, al igual que para los veedores y comité de seguimiento a los acuerdos.

3.3. GARANTIAS PARA EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.

La administración municipal por medio de la secretaria de educación municipal se compromete a conceder los permisos respectivos para la realización de asambleas, curso de formación sindical, participación en actividades deportivas y culturales de los afiliados a las organizaciones sindicales dos días después de solicitar el permiso por parte de las organizaciones.

Parágrafo 1. En caso de ausencia del secretario de educación, la administración define en esta negociación quien o quienes definirían la autorización del permiso.

Parágrafo 2. La administración municipal por medio de la secretaria de educación, se compromete a no entorpecer la actividad sindical programando actividades paralelas a las organizadas por las organizaciones sindicales.

3.4. FUERO SINDICAL PARA LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES MUNICIPIO DE JAMUNDI. Incorporar y adecuar el contenido de la Ley 712 del año 2001 y la Ley 584 de 2000 artículo 12 y demás normas concordantes para el respeto del fuero sindical

3.5. LOGISTICA DE LA NEGOCIACION. La administración municipal dispondrá de la logística requerida: espacios físicos, recursos tecnológicos (computadores, video beam), refrigerios y almuerzos; para que la mesa cumpla con el cronograma de reuniones que se programen. La Administración municipal, de acuerdo con la norma convocara a las partes a la primera reunión de negociación.



3.6. **SUMINISTRO DE INFORMACION.** La administración municipal y la secretaria de educación municipal, se compromete a dar respuesta de manera oportuna, veraz, completa, motivada y actualizada, a todas las solicitudes presentadas por las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo en cumplimiento de la ley 1712 del 2014 (ley transparencia y derecho a la información pública) ; además de permitir espacios de divulgación de todas las actividades que conjuntamente se adelanten entre las organizaciones sindicales y a administración municipal, en todo con lo relacionado con el impacto del presente acuerdo.

3.7. **EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA LOS ACTIVISTAS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

La administración municipal en concordancia con el acuerdo nacional suscrito con las centrales obreras y el gobierno nacional dará a la actividad sindical valor en los factores adicionales a calificar en la evaluación de desempeño además, a los servidores que gozan de permiso sindical se les continuara garantizando los derechos inherentes a la carrera administrativa.

PETICIONES

Punto 1. **DEUDAS LABORALES DEL SECTOR EDUCATIVO**

PAGO INMEDIATO DE TODAS LAS DEUDAS.

- 1.1. Corregir las fechas y los tiempos reales de afiliación de los docentes de Jamundí, que aparecen en los convenios de afiliación a al fondo, en un término de 90 días
- 1.2. Trámite inmediato del reconocimiento y pago de las pensiones ordinarias de jubilación.
 - 1.2.1. El cumplimiento del acuerdo de pago N° 001, celebrado entre el municipio de Jamundí y la fiduciaria la previsora s.a., en la ciudad de Bogotá en el mes de abril 2016; actuando como vocero y administrador de los recursos financieros del patrimonio autónomo “fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio” por valor de \$ 693'955.658, liquidadas a 31 de enero de 2016 de cuotas partes pensionales y 269'420.773.82 a 31 de enero del 2016 de cuota de afiliación, ascenso en el escalafón



- 1.3. Pago de pasivo prestacional causado y vencido ante la Fiduprevisora S.A. de acuerdo con los convenios firmados por el municipio de Jamundí, para el reconocimiento y pago de las cesantías retroactivas de los docentes municipales y los docentes cofinanciados.
Gestionando ante el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Hacienda y la Fiduprevisora el cambio de régimen de cesantías de los docentes territoriales de anualizadas a retroactivas conforme a la ley 344 de 1996.
- 1.4. La modificación de los convenios firmados con la Fiduprevisora S.A. para la inclusión de los docentes que están por fuera de estos convenios de afiliación por parte del Municipio.
- 1.5. Pago de los emolumentos prestacionales o laborales adquiridos por reconocimiento judicial y/o conciliaciones.
- 1.6. Adelantar el proceso de adjudicación de dotación docente y seguridad industrial para el personal administrativo como lo estipula la norma, teniendo en cuenta la veeduría y la participación de las organizaciones sindicales y las recomendaciones e inconformidades presentadas por los docentes y personal administrativo con respecto a las anteriores licitaciones para garantizar calidad, puntualidad y precios justos.
- 1.7. PAGO INMEDIATO DE Las deudas consolidadas por ascenso en el escalafón A LOS MAESTROS DEL MUNICIPIO DE JAMUNDI.
- 1.8. Se exige el inmediato reconocimiento y pago del estímulo económico de las áreas de difícil acceso a los Directivos docentes y personal administrativo que tienen sedes ubicadas en estas zonas, pues implica un desplazamiento constante con el fin de realizar una óptima labor.

Punto 2. **POLITICA EDUCATIVA.**

La Administración Municipal debe Mantener, contribuir, promulgar y ejecutar políticas educativas con recursos estatales y propios que garanticen la formación integral con calidad; que respete las garantías gremiales que le permitan a los profesionales de la educación y personal administrativo, alcanzar un desempeño laboral con las condiciones óptimas en los establecimientos educativos, enmarcado en el respeto de los derechos legales, humanos, constitucionales y de la niñez y la juventud.



2.1, TRANSPORTE, ALIMENTACION ESCOLAR, CONECTIVIDAD Y OTROS

2.1.1. Transporte:

Garantizar la prestación del servicio del transporte escolar en el municipio de Jamundí durante todos los meses del año lectivo, desde su inicio evitando los cortes en el transcurso del año, priorizando en la contratación el cumplimiento de las normas de seguridad y cobertura suficiente para todos los estudiantes que requieran este servicio.

2.1.2. Alimentación escolar:

Garantizar que al iniciar el año escolar en el municipio de Jamundí, de cumplimiento al programa de alimentación escolar, con la exigencia de las condiciones nutricionales, estado, calidad de los alimentos y ración adecuada; para todos los estudiantes.

2.1.3. Conectividad:

Garantizar una conectividad de calidad y con cobertura suficiente para todas las las 15 instituciones educativas del municipio de Jamundí y sus respectivas sedes, para cumplir con idoneidad con las actividades académicas pertinentes; desde el inicio escolar y durante el año lectivo.

2.1.4. Garantizar el pago oportuno de los servicios públicos de los establecimientos educativos del municipio Jamundí los cuales serán cancelados de recursos propios, sin comprometer en ningún momento los recursos de los fondos de servicios educativos de las instituciones educativas oficiales.

2.1.5. El municipio debe garantizar el pago y la aplicación de pruebas internas: simulacros, diagnósticos que permitan construir planes de mejoramiento asertivos y contextualizados y *que sea de estricta obligatoriedad en cada una de las instituciones educativas.*

2.1.6. La administración municipal debe garantizar espacios, recursos, personal idóneo e implementar los programas, para la atención de la población estudiantil con necesidades educativas especiales y en situación de discapacidad. de acuerdo con las normas vigentes y ley estatutaria del 1618 del 27 febrero de 2013.

2.1.7. La administración municipal a través de la secretaria de educacion se debe comprometer con los sindicatos de la educacion de Jamundí a incluir en el estudio técnico un acápite correspondiente a las necesidades de implementación, adecuación de infraestructura ,dotación y nombramiento



oportuno de los docentes que se requieran para los tres grados del nivel de pre- escolar en la educación oficial, iniciando el proceso dentro de los plazos estipulados en el artículo 14 del **decreto 160 de febrero 5 de 2014 compilado en el decreto 1072 de 2015.**

Parágrafo: este estudio técnico se realizará previo a una valoración mediante una visita realizada a cada institución educativa, con una comisión conformada por un representante de cada sindicato y la administración municipal (profesional especializado en el área) en un tiempo no mayor a 60 días.

2.1.8. Encuentro por la educación.

La Administración municipal, a través de la secretaria de educación, convocara la realización de un encuentro por la calidad educativa al año, conjuntamente con los sindicatos de la educación y la participación activa de los integrantes de la comunidad educativa, cuyas conclusiones sean elementos prioritarios para mejorar la calidad de la educación y la implementación de una política pública del municipio de Jamundí. A partir de la firma de este acuerdo.

2.1.9. Capacidad de las instituciones educativas.

La Administración municipal, a través de la secretaria de educación, debe garantizar la prestación del servicio educativo con la oferta pública existente considerando la infraestructura, planta de cargos y soportada en el estudio técnico ajustado a las características específicas del contexto que se presenta en el municipio de Jamundí y esta debe hacerse anualmente.

2.1.9.1. La Administración municipal gestionara y asignara recursos para la construcción de plantas físicas nuevas, reparación y modernización de las plantas físicas actuales de establecimientos educativos oficiales, teniendo en cuenta las necesidades existentes, como lo establece la Ley 715, en su artículo, artículo 16.1, inciso 4.

2.1.10. Legalización de predios.

La administración municipal, debe dar cumplimiento a la legalización de los predios del total de las sedes educativas tanto de la zona urbana como rural del municipio de Jamundí en el primer semestre del año.

2.1.11. Cualificación docente, directivos docentes y administrativos.

Destinar los recursos necesarios de calidad y propios, para la cualificación de los trabajadores de la educación.



La administración municipal, debe realizar convenios con universidades, para que ofrezcan programas de pregrados y postgrados en el campo de la docencia y otras carreras, para los afiliados a las organizaciones sindicales que están inmersas en este pliego.

La selección de los temas de capacitación debe ser concertada con nuestras Organizaciones Sindicales al igual que la selección de la entidad capacitadora en aras de garantizar la calidad de la misma.

2.1.11.1. La administración municipal a través de la secretaria de educación se debe comprometer a crear planes, proyectos y proveer recursos para la formación, implementación, acompañamiento y seguimiento en los procesos de cualificación de docentes, directivos, según diagnóstico y orientación del comité de capacitación conformado por la secretaria de educación municipal. La administración municipal y además se debe comprometer a ejecutar programas de formación acorde con la naturaleza del cargo para los servidores públicos administrativos de la educación del municipio de Jamundí. Funciones que debe retomar el Comité Territorial de Formación docente, a partir del mes de marzo.

2.1.12. **Autonomía Escolar:**

La administración municipal se atemperará a lo dispuesto a la ley 115, artículo 77, en lo referente a la autonomía escolar.

2.1.12.1. **Jornada Única:**

Para la implementación de la jornada única, la administración municipal, con la participación de la secretaria de salud en lo de su competencia, atenderá las políticas que desarrolle el gobierno nacional sobre dicha jornada para lo cual deberán:

- a. Garantizar la infraestructura y dotación adecuadas (baterías sanitarias, duchas completas en condiciones de higiene y seguridad).
- b. Garantizar las relaciones técnicas de estudiantes por grupo, en proporción al espacio del aula de clases, conforme norma ICONTEC NT45965 DE 1999.
- c. Garantizar el número de docentes y administrativos necesarios para la debida atención y desarrollo del proceso educativo.
- d. Garantizar la alimentación con calidad y conforme los estándares nutricionales, priorizando a los educandos con dieta especial, contándose con una cobertura en todo el año escolar que incluya la totalidad de los estudiantes.
- e. La preparación de los alimentos se realizará en la misma institución educativa en las condiciones de higiene y seguridad de manejo de alimentos (buenas prácticas de manufactura).
- f. En lo concerniente a la estabilidad laboral de los docentes y del personal vinculado legal y reglamentariamente, se observarán y se dará plena



aplicación a las normas de orden público que rigen la materia, conforme lo establecido en el Decreto 1850 de 2002, el artículo 2° de la Ley 115 de 1994 y demás normas concordantes.

- g. Garantizar la participación de los docentes mediante consultas para la adopción e implementación de la Jornada Única en sus cuatro (4) componentes, en los términos de la normatividad legal que regula la materia.
- h. Brindar acompañamiento para la modificación de los planes de estudio y los ajustes pedagógicos desde la perspectiva de una formación integral al educando, desde las artes, el deporte, la música, teatro y convivencia.

PARAGRAFO PRIMERO: La implementación de la Jornada única estará sujeta al marco normativo correspondiente: en su ejecución intervendrán el consejo directivo de las instituciones educativas, las dependencias competentes y se socializará con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo colectivo laboral.

2.1.13. Jornada Laboral:

La administración municipal se atemperará a lo dispuesto en el decreto 1850 de 2002, para la jornada laboral de los docentes y el artículo 33 del decreto 1042 de 1978 para la jornada laboral de los administrativos.

2.1.14. Programas de educación para adultos:

Las jornadas nocturnas y de fin de semana deben estar a cargo de las instituciones educativas oficiales con recursos públicos asignados a las instituciones y administrados por los rectores y docentes de lo público. Para así garantizar la atención gratuita y oficial a las jornadas nocturnas y de fin de semana como tradicionalmente se había venido haciendo y no darle espacio a la privatización y la contratación en manos de particulares.

Ordenar la visita a las instituciones educativas que ofrecen educación de adultos y los mal llamados bachilleratos acelerados con el fin de determinar el cumplimiento del requisito de edad de acuerdo a los preceptos del decreto 3011 de 1997. También ejercer la inspección y vigilancia sobre establecimientos educativos que ofrecen el servicio sin licencia de funcionamiento.

2.1.15. Investigación Educativa:

En aras de fortalecer la calidad educativa, la administración municipal debe crear un fondo de investigación educativa a partir del año 2017 que tenga un monto inicial de 50.000.000 cincuenta millones de pesos, para financiar los proyectos de investigación presentados por los servidores públicos de la educación del municipio de Jamundí, el presupuesto anual de este fondo



que no se ejecute será acumulable cada año. Se integrara un comité tripartito conformado por la secretaria de educación, los sindicatos de los servidores públicos de la educación y un representante de las universidades públicas para la evaluación de los proyectos que sean presentados

2.1.16. Junta municipal de educación:

Ante la inoperancia y falta de compromiso de la alcaldía de Jamundí para convocar y conformar la JUME, como máxima instancia en el sector educativo municipal, se solicita convocarla en marzo 14 de 2017 y darle la funcionalidad como se establece en la ley.

2.2. La administración del municipio de Jamundí, debe garantizar la Etnoeducación como política pública, apoyados en la ley 70 de 1993 y el decreto reglamentario 804 de 1995 y el acuerdo municipal del 2005.

2.3. La administración municipal debe garantizar la existencia de la póliza contra accidentes y la póliza de riesgos laborales de estudiantes de las instituciones técnicas y medias técnicas de carácter permanente. El municipio de Jamundí debe asumir frente a la tardanza de la consecución de las pólizas, todas las consecuencias de ley que de esta se deriven.

2.4. La A administración debe convocar la instalación, operatividad y Funcionalidad de los siguientes organismos de participación:

Comité de capacitación del personal del sector educativo.

Comité de bienestar del personal del sector educativo.

Comité de prestaciones sociales.

Comité de dotación para el sector educativo.

Comité de convivencia y reconciliación laboral

Comité de amenazados

Comité municipal de instituciones técnicas

Donde cada organización sindical elegirá un principal y un suplente. La instalación de cada uno de los comités se realizará máximo en el mes de marzo de 2017

2.5. EDUCACION TECNICA:

La administración debe dotar y fortalecer las instituciones educativas técnicas: En los proyectos productivos con las herramientas y recursos requeridos para la formación de los estudiantes de acuerdo a la especialidad impartida, para garantizar procesos de calidad pertinentes y



una formación competente para el campo laboral, respetando las condiciones propias y su autonomía para adecuar horarios y jornadas para la prestación del servicio de acuerdo a las necesidades de las regiones y los intereses de los estudiantes y padres de familia.

2.6. ESCUELA NUEVA, POST PRIMARIA Y MODELOS FLEXIBLES

La administración debe Garantizar la funcionalidad de las aulas especiales; la aplicabilidad de las metodologías y modelos flexibles aportando los recursos físicos, didácticos y financieros que permitan el desarrollo personal y la formación de los educandos de manera actualizada sin ningún tipo de discriminación.

2.7. DOTACION DE LA PLANTA BASICA DE PERSONAL EN LAS INSTITUCIONES PARA ASEGURAR EL PROCESO ADMINISTRATIVO.

La administración Municipal debe proveer y garantizar de manera permanente el personal requerido de acuerdo a las necesidades de cada institución.

2.8. RECONOCIMIENTO DE LA JORNADA EN QUE SE ATIENDEN ADULTOS BAJO LA MODALIDAD DEL DECRETO 3011 DE 1997.

Se debe reconocer el derecho al porcentaje a los Rectores que tiene en su Institución Educativa la Jornada para atender a estudiantes en la jornada nocturna o de fin de semana bajo la aplicación del decreto 3011 de 1997.

2.9. RESTABLECIMIENTO DE LAS PLAZAS DE SUPERVISORES DE EDUCACION Y DIRECTORES DE NUCLEO QUE NO HAN SIDO PROVISTAS POR RENUNCIA DE SUS TITULARES.

Si bien es cierto que la Ley 715 de 2001, derogo el artículo 154 y 172 que se ocupaban de las Direcciones de Núcleo Educativo y Cuerpo Técnico de Supervisores, el cargo de Director de Núcleo Educativo y Supervisor de Educación figuran aún en la planta de cargos de la Secretaría de Educación, como también están contemplados en el artículo 129 de la Ley 115 de 1994. En tal sentido, si un Director de Núcleo Educativo o Supervisor de Educación se retira debe ser reemplazado a través de los mecanismos previstos en nuestro ordenamiento jurídico. Sobre el particular véase la sentencia C-679 de 2011, M.P. Camilo González Cuervo. Expediente D-8446, Demandante Guillermo León Gómez Peláez.

2.10 DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES TÉCNICOS PROVISIONALES.



Se deben respetar las plazas de los directivos docentes y docentes técnicos que se encuentran en provisionalidad hasta la realización del concurso de méritos.

2.10. RESPETO A LOS DERECHOS DE CARRERA DENTRO DE LA ESTRUCTURA DE CARGOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS:

Respetar los derechos de carrera tal como lo exige la Comisión Nacional del Servicio Civil y para lo cual ha expedido varias circulares, la última de ellas N° 05 DE 2012.

Punto 3. PRESTACIONES SOCIALES

3.1. Reporte del pasivo Prestacional causado y vencido ante la FIDUPREVISORA S.A.

3.2. Corregir los errores, ordenar las carpetas de los usuarios y evacuar lo represado o atrasado en prestaciones sociales.

3.3. Notificar a tiempo a los docentes sobre inconsistencias en las solicitudes y los actos administrativos de reconocimiento pensional o de cesantías definitivas o parciales y reliquidaciones.

3.4. Contratar y adelantar el proceso de digitalización y sistematización de las hojas de vida de la planta de cargos de la SED.

3.5. Reconocimiento y pago de:

3.5.1. Primas extralegales. (Antigüedad, semestral)

3.5.2. Prima académica.

3.6. INAPLICABILIDAD DEL DECRETO NACIONAL No. 1381/97 (PRIMA DE VACACIONES)

No ejecutar descuentos, ni desconocer el pago de la prima de vacaciones por días sin laborar, teniendo en cuenta que el magisterio labora más de 10 meses y en este punto la norma es clara, justa, legal y es viable el Decreto 1381 de 1997 dice 10 meses de labor. La norma no contempla que los meses deben ser ininterrumpidos. Si los maestros demuestran mediante



certificación que han laborado mínimo 10 meses se les debe reconocer la prima completa.

Punto 4. BIENESTAR SOCIAL.

La Administración debe Financiar y contribuir con encuentros municipales y departamentales de danzas, los juegos nacionales, departamentales y municipales del magisterio, facilitar los espacios deportivos y los escenarios requeridos para los eventos y permitir la participación de los artistas y deportistas, teniendo en cuenta los acuerdos entre FECODE y el MEN.

4.1. SEDE SINDICAL:

Adjudicación de un predio ubicado en la zona urbana de Municipio de Jamundí, con el fin de realizar actividades sindicales, recreativas, deportivas y culturales, para las organizaciones sindicales del sector educativo.

El Municipio de Jamundí incluirá en el presupuesto anual de cada vigencia un aporte equivalente a 50 smmlv por año para cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes de este es pliego, con el fin del fortalecimiento y el ejercicio del derecho de la actividad sindical.

4.2. DAR ESTRICTO CUMPLIMIENTO A LOS ARTICULOS 136 Y 137 DE LA LEY GENERAL DE EDUCACION:

En la entidad territorial que representa, cumplir con la adjudicación del 1% de las viviendas de interés social que se hayan adelantado o que se adelanten en el futuro a fin de que sean adjudicadas a educadores, al igual que los predios rurales para docentes con la finalidad de cumplir los propósitos contenidos en los artículos ya mencionados.

4.3. CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.

La Administración Municipal tendrá en cuenta la posición de los sindicatos, para decidir la permanencia o afiliación en la Caja de Compensación Familiar.

La Administración Municipal debe crear la Comisión Municipal para la Política de Compensación Familiar, en la cual tendrán asiento con voz y voto los sindicatos y cuyas funciones, entre otras serán, elaborar conjuntamente con la caja de compensación familiar y bancos de nómina,



planes especiales para los empleados en las áreas de Bienestar Social que estas desarrollen.

4.4. SEGURO DE VIDA:

El Municipio de Jamundí debe contratar una póliza de seguros de vida para los empleados públicos que incluya enfermedades catastróficas, que incluya ARL de manera permanente a partir de la firma de este acuerdo.

El Municipio de Jamundí se compromete a realizar estudios para adquirir la póliza de seguros que cubra en los eventos de incapacidad medica 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 y que, para este fin, se creara una comisión encargada de discutir este tema para su respectiva implementación.

PARÁGRAFO ÚNICO: Estos planes especiales se harán extensivos a los demás empleados públicos del Municipio de Jamundí.

Punto 5. RED DE DERECHOS HUMANOS.

Respetar el derecho que tienen los docentes, directivos docentes y personal administrativo en situación de amenaza y/o desplazamiento forzado, dificultades de salud, a ser trasladados o reubicados en sitios que no afecten su integridad física o psicológica, ni desmejoren sus condiciones laborales y prestacionales teniendo como sustento legal la normativa internacional, el decreto 1782 del 2013 y demás normas concordantes.

Cumplir y atender las solicitudes de traslados de los docentes respetando el cronograma y normatividad consignada en el decreto 520 de 2010.

Brindar asistencia jurídica, económica, psicológica, de seguridad, humanitaria, a los/as afiliados a las organizaciones sindicales que por el ejercicio de sus actividades, sean víctimas de amenazas, atentados contra sus vidas y las de sus familiares, desplazamiento forzado, exilio entre otros. Constituir una póliza especial para protección de la dirigencia sindical.

PUNTO 6. FORTALECER LA SANA CONVIVENCIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

La administración municipal debe garantizar la funcionalidad del comité de resolución de conflictos interinstitucional municipal que permita una intermediación en conflictos en las diferentes Instituciones Educativas que afecten la prestación del servicio y la sana convivencia, integrado por delegados de los sindicatos



SUTEV, USDE, SINTRENAL, SINTRASERPUVAL y la SEM, un psicólogo o especialista en resolución de conflictos y defensores de derechos humanos y en igual sentido capacitación para las I.E en la aplicación de la Ley 1620 de 2013. (LEY DE MATONEO ESCOLAR).

DE LOS ADMINISTRATIVOS

CAPITULO I PRESTACIONES ECONOMICAS Y SOCIALES

1. ESCALAS DE REMUNERACION Y EMOLUMENTOS: AJUSTE Y AUMENTO:

La Alcaldía de Jamundí, expedirá el Decreto por el cual fijará el aumento salarial para la vigencia Presupuestal del 1º de enero al 31 de diciembre de 2017, con un Ajuste en el valor de la Asignación básica mensual equivalente a 5 puntos por encima de lo pactado entre el gobierno Nacional, las Centrales obreras y el gremio empresarial.

La Administración Central Municipal expedirá el decreto de ajuste e incremento salarial conforme a lo acordado el 11 de mayo de 2015, entre el Gobierno Nacional, las Centrales y Federaciones de Trabajadores estatales, para el año comprendido entre el 1º de enero al 31 de diciembre de 2017.

La Secretaría de Educación Municipal, reconocerá a los empleados administrativos de la educación de las Instituciones educativas del Municipio de Jamundí, el cero punto veintitrés por ciento (0.23%) adicional no retroactivo al incremento establecido.

2. PRIMA TECNICA PARA LOS EMPLEOS DEL NIVEL ASISTENCIAL Y PROFESIONAL:

La Alcaldía Municipal intervendrá ante el Gobierno Nacional en un plazo no mayor a 60 días a fin de presentar el Proyecto de Ley con el objeto de recuperar la Prima Técnica para todos los Niveles de empleo asistencial y profesional, en los órdenes Territorial, por Evaluación del desempeño, formación avanzada y experiencia altamente calificada.



3. DOTACIONES: La Alcaldía de Jamundí acuerda reconocer el beneficio de dotación a todos los servidores públicos de las Instituciones Educativas **que devenguen hasta 2.5 salarios mínimos legales vigentes**, consistente en vestido y calzado dos veces al año; para lo cual se integrará una Comisión Bipartita con la participación de la organización sindical, para efectos de la escogencia de los detalles de la dotación en cuanto a calidad y valor. Se compromete la Entidad hacer la entrega de dicha dotaciones en la primera semana de Marzo 2017 y la última semana de Julio 2017 y así sucesivamente.

4. PAGO DE VIATICOS PERSONAL ADMINISTRATIVO: La Secretaria de Educación Municipal, de conformidad con las normas que rigen para ello, reconocerá y

Pagará viáticos al personal administrativo cuando deban atender citaciones fuera de su lugar de trabajo.

5. INCENTIVO: La Secretaria de Educación Municipal coadyuvará en la consecución de los documentos que permitan el reconocimiento y pago de un incentivo en un valor equivalente a tres días del salario que devengue cada servidor público y el cual será ejecutado en el mes de marzo de cada año.

Según el decreto 1381 de 1997, la Administración Municipal liquidara y pagara de acuerdo a la norma la prima vacacional en correspondencia con lo preceptuado en el Decreto Nacional 1045 de 1978, de manera proporcional al trabajo realizado, a los empleados administrativos de la SEM.

La Administración Municipal liquidara y pagara de acuerdo al Decreto 1045 de 1978 la Prima de Navidad, se tendrá en cuenta las doceavas partes de las primas extralegales, de servicios, de antigüedad y vacaciones.



CAPITULO II

PLANTAS DE PERSONAL

GARANTIAS LABORALES Y PROTECCION LABORAL ESPECIAL

1.- REFORMA ADMINISTRATIVA Y PROCESO DE CONCURSO PUBLICO DE MERITOS. En concordancia con la circular Externa N°100-09-2015 del 31 de agosto de 2015 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública; la Administración municipal conjuntamente con un representante de cada una de las organizaciones sindicales **USDE, SUTEV, SINTRENAL Y SINTRASERPUVAL**, participaran activamente en el proceso de socialización de los estudios técnicos y financieros que soporten el proyecto de reforma administrativa que se deba presentar ante el honorable Concejo Municipal.

PARAGRAFO: La anterior comisión de trabajo, a quienes se les otorgara los permisos y garantías para el cabal desempeño de sus funciones y sin perjuicios de sus funciones quienes son propias a la Comisión Nacional de Servicio Civil, al Departamento Administrativo de la Función Pública y a las Comisiones de Personal, desempeñaran las siguientes tareas:

EN CUANTO A CARRERA ADMINISTRATIVA:

1. Hacer seguimiento en el cumplimiento de normas de carrera administrativa en los cargos de la administración municipal.
2. Elaborar documentos indicativos para el diseño y definición de competencias laborales y perfiles ocupacionales, con la asesoría de expertos en la materia. Las propuestas se presentaran a consideración de la ESAP en el marco de las mesas de concertación q deben conformarse de acuerdo con lo señalado en el párrafo del Artículo 19 de la ley 909 de 2004.
3. Coordinar con las comisiones de personal y las veedurías todo lo relacionado con el cumplimiento de la ley 909 del 2014 y sus decretos reglamentarios.



4. Velar por que la administración disponga todo lo necesario para mantener actualizados a los empleados públicos en la normatividad de carrera Administrativa, evaluación de desempeño y competencia laborales.
5. **PUNTOS ADICIONALES EN CALIFICACION:** La Administración Municipal definirá factores adicionales para acceder a la evaluación sobresaliente de los empleados inscritos en carrera administrativa, en atención a lo establecido en el acuerdo 137 del 2010, expedido por la **CNSC**, previa participación de la comisión de personal que se encuentre debidamente conformada mediante acto administrativo – Acta No. 7 del 28 marzo del 2016.
6. **PROVISION DE CARGOS EN PROVISIONALIDAD:** En concordancia con la Circular Externa No. 100-07-2015 del 31 de agosto del 2015 emitida por EL DAFP una vez terminado el proceso de provisión mediante encargo de los cargos vacantes que falten para completar la planta global de personal y llegaren a quedar vacantes temporales o definitivas, el Alcalde de acuerdo a su discrecionalidad procederá a suplir estas vacantes con el personal de planta que
Cumpla con el perfil establecido, teniendo en cuenta la experiencia y antigüedad al servicio de la Administración. Lo anterior como incentivo y reconocimiento a

Los años laborados, a su formación y crecimiento profesional – Acta # 8 del 30 de marzo del 2016.

EN CUANTO A LA ESTABILIDAD

1. **CONCURSOS:** solicitar a la CNSC que en el proceso de selección se establezcan puntajes por antigüedad, capacitación, estudios y experiencia en el desempeño de los cargos convocados a concurso, así como la inclusión de un componente regional en los requisitos y pruebas del proceso de selección de Jamundí.
2. **ENCARGOS:** La Alcaldía Municipal mediante acto administrativo, orientará a las entidades sujetas a su control y vigilancia a proveer mediante el derecho preferencial al Encargo, dará prelación a los funcionarios de la Secretaria de Educación para ocupar los encargos una vez acrediten los requisitos de antigüedad y perfil profesional.



3. **VACANTES:** La entidad publicara mensualmente en su página web una relación de empleos vacantes en forma definitiva y su respectiva OPEC y fecha.

3.1 Procedimiento: Cuando ocurra vacante definitiva en un empleo de carrera, la Entidad se compromete a reportarla a la Comisión Nacional del Servicio Civil dentro de los 5 días siguientes, para que la Comisión verifique si existe en Lista de Elegibles algún opcionado que cumpla los requisitos para ejercer dicho empleo, de no existirlo, la Entidad deberá proceder a aplicar los criterios y ponderaciones para realizar Encargos; excepcionalmente y sólo en los casos en que el empleo no pueda ser provisto en forma definitiva, ni por Encargo, se procederá a la provisión mediante Nombramiento Provisional.

2.- TERCERIZACIÓN: La Administración Municipal, se compromete a terminar con la intermediación y la tercerización en sus servicios misionales. Para el efecto dará estricto cumplimiento a las disposiciones Constitucionales y Legales de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Corte Constitucional en la Sentencias c-614 de 2009 y C-171 de 2012 y Acta No. 11 del 7 de abril del 2016.

EN CUANTO A LA PROTECCION ESPECIAL

En caso de retiro de los funcionarios públicos en virtud de procesos de reestructuración reorganización administrativa interna del municipio de Jamundí se compromete a dar cumplimiento a la circular externa N° 100-12-2015 del 31 de Agosto de 2015 emitida por el DAFP.

3.- PROVISION DE CARGOS DE LAS PLANTAS APROBADAS: La Entidad publicará mensualmente en su página Web, una relación de empleos vacantes en forma definitiva y su respectiva OPEC indicando fecha y mediante acto administrativo la Administración Municipal, orientara a las entidades sujetas a su control y vigilancia a proveer mediante el derecho preferencial al Encargo, de acuerdo a la norma.

4.- COMISION DE PERSONAL: La Alcaldía de Jamundí; adoptará medidas tendientes a convocar, socializar, informar y hacer efectivo la participación de los funcionarios adscritos a Carrera Administrativa dependiente de la Secretaria de Educación en la Comisión de Personal.



5.- TALLERES DE CAPACITACION PARA CONCURSOS DELA CNSC: La Secretaria De Educación Del Municipio de Jamundí, programara talleres preparatorios para los empleados administrativos que decidan acceder a las convocatorias públicas organizados por la CNSC.

CAPITULO III

PROGRAMAS DE BIENESTAR

1.- OBJETIVO: La Ley 909/2004 y sus decretos reglamentarios, establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del estado en el desempeño de su labor y de contribuir a los empleados del estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El Municipio de JAMUNDI, se compromete a diseñar en forma concertada con las organizaciones sindicales, el programa de bienestar social y estímulo para los empleados públicos, buscando que los beneficios se extiendan al núcleo familiar, compañero(a) e hijos, así como también el establecimiento y regulación del plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios para sus funcionarios. Regirá a partir de la vigencia 2017.

Se hace menester designar una persona idónea para desarrollar tales propósitos y que este siempre velando y haciendo cumpliendo con los programas y no a un funcionario que tenga como parte de su función dichas atribuciones o tan loable gestión.

2.- EDUCACIÓN: La Administración Municipal suscribirá convenios de educación formal profesional subsidiados en un 80% con universidades públicas o privadas, para los empleados Administrativos de la Educación buscando con ello facilitar el ingreso al claustro y mejorar el nivel académico del personal.

Así mismo se exigirá que la Caja de compensación Comfenalco Valle de la Gente descentralizar las capacitaciones de Artes y oficios, Seminarios, Cursos y otros, con el ánimo de que los afiliados y sus beneficiarios accedan a esta gracia,



contrarrestando el desinterés que existe en la actualidad por parte de los afiliados a adelantar cualquier capacitación debido a los costos, transporte y tiempo, pues todas las clases las dictan es en Cali, pero los aportes de más de 1.000 empleados se paga es desde Jamundí.

Es muy importante esta solicitud ya que en tiempos pasados la Caja de Compensación ha recibido la solicitud y no ha solucionado ni ofrecido nada. Considerar o buscar la cotización y contraprestación de otras Cajas de Compensación.

3.-PROGRAMAS DE VIVIENDA: La Administración Municipal gestionará la creación de un Comité entre las partes que evalúe la viabilidad para la creación de un fondo rotativo que tenga entre otros fines el fomento a la adquisición y mejora de vivienda, con la participación del Fondo Nacional del Ahorro, las cajas de Compensación, Fondos de Cesantías, las constructoras, el sector cooperativo, las entidades bancarias y financieras u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados públicos del nivel central y funcionarios Administrativos de la Educación del Municipio.

4.- CELEBRACIONES OFICIALES DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL: La Administración Municipal se compromete hacer oficial la inclusión de los funcionarios de las instituciones educativas a la celebración del Día Nacional del Empleado Público con actividades, lúdicas y de capacitación.

5.-CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE: La Administración Municipal suscribirá convenios con las diferentes entidades que fomenten la cultura, la recreación y el deporte (Gimnasios, teatros, escuelas de formación deportiva, escuelas de danza, ligas, etc.) para la recreación de los empleados administrativos de la educación.

La administración Municipal vincularan a todos los funcionarios públicos de las Instituciones Educativas a las Competencias deportivas en las diferentes modalidades, así mismo patrocinaran el transportes, uniformes y calzado de acuerdo a cada deporte. Igualmente se estimulara con 15 puntos en la calificación de evaluación de desempeño a quienes representen a la Secretaria o Alcaldía en los eventos deportivos.



CAPITULO IV MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

1.- En cuanto a las incapacidades medicas: La administración municipal asumirá el porcentaje del 33% o su equivalente a futuro, descontado por las EPS para el pago de las incapacidades médicas que sean generadas por el personal Administrativo de la Secretaria de Educación, buscando no afectar el presupuesto de un trabajador en sus quebrantos de salud, que es cuando más lo necesita.

2.- SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: La Administración Municipal, implementará el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) dando cumplimiento al Decreto Único 1072 de 2015 el cual será desarrollado a través del proceso lógico y por etapas, integrando los programas de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene Industrial y Seguridad Industrial, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) en todas las dependencias de la administración, incluyendo a las Instituciones Educativas.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo incluirá la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de todos los empleados públicos.

PARÁGRAFO: Por lo anterior, dentro de los 60 días calendarios a la firma del presente Acuerdo Colectivo laboral, La Administración Departamental pondrá en marcha la implementación del Decreto 1072 de 2015, asignando los recursos necesarios para cumplirse y presentarse ante el Ministerio de Trabajo con fecha límite de plazo el día 31 de enero de 2017 (Decreto 171 de 2016), evitando así sanciones por parte de los entes estatales a que haya lugar. (Artículo 91 ley 1295 de 1994), (Artículo 134 ley 1438 de 2011) y (Decreto 0472 de 2015).

3.- MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO: La Administración Municipal, se compromete a continuar realizando actividades de salud para promover y prevenir la salud de los colaboradores, en el cual se incluirán jornadas de vacunación, examen de seno, tamizaje de riesgo cardiovascular, desparasitación, higiene oral, acondicionamiento físico y capacitación en el riesgo.



PARÁGRAFO PRIMERO: Adicionalmente, la Administración Municipal, continuará realizando exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y retiros (Resolución 2346 de 2007), audiometría, optometría, espirometría, conforme con la exposición al riesgo e implementando los sistemas de vigilancia epidemiológica ergonómico, física, Química, psicosocial y biológica.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Adicionalmente, la Administración Municipal continuará llevando los registros y estadísticas de salud por enfermedad general y laboral, accidentes de trabajo y otras causas. Seguimiento a casos detectados y personal con recomendaciones y restricciones médicas ocupacionales.

Se desarrollará el programa de pausa activas, programa de no consumo de alcohol y drogas.

PARÁGRAFO TERCERO: La Administración Municipal gestionará alianzas estratégicas con las diferentes EPS en las causas se encuentren afiliados los empleados públicos, a fin de que se dé cumplimiento a las actividades de promoción y prevención con énfasis con cáncer de cérvix y de próstata, a través de actividades específicas como citologías y antígenos prostáticos.

3. HIGIENE INDUSTRIAL: Durante la vigencia del presente Acuerdo Colectivo laboral la Administración Municipal junto al líder del SGSST y demás profesionales, ARL y COPASST seguirá llevando a cabo el programa de Higiene Industrial, el cual incluirá las mediciones ambientales pertinentes para la prevención de enfermedades de origen laboral, resultados que llevará al plan de acción para mitigar el riesgo y al sistema de vigilancia epidemiológica correspondiente y capacitación en el riesgo.

4. SEGURIDAD INDUSTRIAL: La Administración Municipal continuará realizando inspección a los puestos de trabajo para evidenciar los riesgos de los mismos, entregará los elementos de protección personal necesarios de acuerdo con la tarea a desarrollar, en cada dependencia y cargo, se investigarán los accidentes de trabajo (Resolución 1401 de 2007), programa de seguridad vial (Resolución 1565 de 2014), programa de orden y aseo, saneamiento básica, Reglamento Técnico de trabajo, seguro en alturas (Resolución 1409 de 2012), Reglamento técnico de Instalaciones eléctricas. Fortalecerá las brigadas de emergencia, grupos de apoyo, área protegida, simulacros de emergencias, evacuación y capacitación en el riesgo.

5. COPASST (COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO): La Administración Municipal en conjunto con la ARL y el comité Paritario de



Seguridad y Salud en el trabajo, elaborarán el cronograma de actividades dirigido a TODOS los empleados públicos de acuerdo a los lineamientos establecidos en las normas pertinentes, específicamente dirigidos a la actividad que realizan los diferentes grupos de trabajo.

La Administración Municipal tomará las medidas administrativas y presupuestales necesarias para asegurar su cumplimiento.

Durante la vigencia del presente Acuerdo Colectivo Laboral la Administración Departamental mantendrá vigente el COPASST y otorgará los permisos de ley para las respectivas secciones y actividades a que haya lugar, de conformidad con lo dispuesto en la Resolución 2013 de 1986.

6. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL MUNICIPIO: Se establecerá el grupo de Colaboradores y la creación de la guía que ilustra la ruta del acoso laboral, conformado por los representante del empleador y de los empleados públicos que buscan prevenir el acoso laboral, contribuyendo a la prevención del riesgo psicosocial que afecte los lugares de trabajo (Resolución 652 de 2012, la Resolución 26456 de 2008 y la ley 1010 de 2006).

7. INFORME DE GESTIÓN DEL COPASST: A la firma del presente Acuerdo Laboral la Administración Departamental y el COPASST se comprometen a presentar, mínimo una vez al año, un informe de gestión a las organizaciones sindicales conforme lo establece el artículo 2.2.4.6.29 del Decreto 1072 de 2015 del desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8. SALUD DIGNA: La Administración Departamental desde la Secretaría de Educación Municipal, velará por el buen funcionamiento del Comité de prestaciones Sociales, coordinará la creación de veedurías encargadas de ejercer vigilancia a la entidad prestadora de salud para garantizar un servicio de calidad a los maestros y sus familias, dentro de los sesenta (6) días siguientes a la firma del presente Acuerdo Colectivo Laboral.



CAPITULO V

GARANTIAS SINDICALES

1.- PERMISOS SINDICALES: En relación con los permisos sindicales se tendrá en cuenta los Convenios con la OIT 98/49 y 151/78, sentencias C- 377/98, T- 502/98 y T-322/98, Artículos 38 y 39 de la Constitución Política, Leyes 411/97 y 584/00, Código Sustantivo del Trabajo, Código penal y de Procedimiento Penal de 2000, Decreto 2813/00 y demás normas concordantes. La administración central de la Alcaldía Municipal a través del señor(a) Alcalde o quien delegue, se compromete a conceder permisos sindicales remunerados a los miembros de la junta directiva, comisión de reclamos, asociados de la respectiva organización sindical, mediante resolución motivada, de conformidad con las disposiciones constitucionales y legales vigentes.

Los permisos sindicales serán solicitados por las organizaciones sindicales con una antelación no inferior a 3 días y serán concedidos en los 2 (dos) días siguientes a la solicitud salvo existía un imprevisto de fuerza mayor o caso fortuito. En este caso se solicitará en el momento y será concedido por el funcionario del nivel directivo presente en la dependencia respectiva.

Cuando la Alcaldía de Jamundí, no dé respuesta a la solicitud debidamente radicada, se entenderá que los permisos han sido concedidos y el solicitante podrá tomarlos en los términos que fueron solicitados.

Igualmente se respetará el derecho de asociación sindical entre ellas a pertenecer a agremiaciones sindicales sin restricción, otorgando permisos a los empleados Administrativos de la Educación afiliados a las organizaciones sindicales para asistir a sus asambleas y actividades sindicales.

La administración Municipal permitirá la utilización de los espacios físicos con los que cuenta, para la realización de las asambleas informativas de las organizaciones sindicales, solicitadas con una antelación de 15 días calendario, sujeto a disponibilidad del espacio.

La Alcaldía de Jamundí en caso de que un empleado público de las organizaciones sindicales, resultare elegido miembro directivo de una central, federación o confederación sindical, podrá otorgarle permiso sindical remunerado por el período respectivo. Terminado el período del ejercicio de sus funciones regresará a sus actividades habituales en la dependencia a la cual se encuentre asignado.



La Administración Municipal otorgará dos (2) permisos sindicales permanentes por organización sindical, los cuales serán rotativos entre los integrantes de la junta directiva de cada organización.

Cada organización sindical establecerá la forma de rotación de dichos permisos sindicales permanentes por organización sindical de primer grado, los cuales serán rotativos entre los integrantes de la junta directiva de cada organización.

2.- CAPACITACIÓN SINDICAL: La Alcaldía de Jamundí dará cumplimiento al artículo 16 del decreto 160 de 2014 con el propósito de generar competencias a los servidores públicos en materia de negociación colectiva, realizara un diplomado en derecho laboral, en donde participaran 4 delegados por cada sindicato que participe en esta negociación colectiva.

3.- PASAJES AÉREOS: La Administración Municipal reconocerá y pagará durante la vigencia del presente Acuerdo colectivo, dos pasajes aéreos ida y regreso a cualquier destino nacional, para cada una de las organizaciones sindicales firmantes de los Acuerdos Colectivos.

4.- SEDE SINDICAL: La Administración Municipal se compromete a gestionar la adjudicación de un espacio para el funcionamiento de cada uno de los Sindicatos participantes en este Pliego, con su correspondiente dotación (Escritorio, línea telefónica, internet, computador y archivador).

5.- CREACION DE LA RED DE DERECHOS HUMANOS: Crear un Comité o Red de Derechos Humanos para hacer respetar los Derechos que tiene el personal Administrativo, situaciones de amenazas y/o desplazamiento forzado para que en la menor brevedad sean trasladados o reubicados en sitios donde no corran peligro. Se cita como sustento legal el Decreto 17820 del 2.013 y demás normas concordantes.

Así mismo la creación del Comité Municipal para la Resolución de Conflictos Internos que permita una intermediación en conflictos en las diferentes Instituciones Educativas que afecten la prestación del servicio y la sana convivencia; aplicación de la Ley 2013. (Ley de Convivencia Escolar).



6.-FORMACION SINDICAL: La Alcaldía de Jamundí se compromete a seguir apoyando a cada una de las organizaciones sindicales participantes en esta negociación colectiva

Reconociendo y pagando la cifra de diez millones de pesos por año para capacitación sindical y funcionamiento.

CAPITULO VI

DEUDAS LABORALES Y PRESTACIONALES

1.- ZONAS DE DIFÍCIL ACCESO: La Alcaldía de Jamundí, se compromete a otorgar al personal Administrativo de las Instituciones Educativas que se encuentra laborando en zonas de difícil acceso, el mismo reconocimiento económico como derecho a la igualdad en relación a la misma probabilidad de riesgo que corre un Directivo Docente o Docente.

CAPITULO VII

SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA.

1.- OBJETIVO: Los Negociadores oficiarán como Comisión de Seguimiento, la cual se reunirá cada dos (2) meses, durante la vigencia de la presente convención.

Quien por cualquier circunstancia pierda la calidad de negociador, las partes quedan obligadas a suplir la vacancia dentro de los quince días subsiguientes a la declaratoria de la misma.

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

- a) Convocará para que asistan personalmente los Funcionarios responsables para convenir plazos de cumplimiento;
- b) Si persistiere incumplimiento total o parcial, convocar al Ministerio de Trabajo, la Procuraduría y la Defensoría del Pueblo, para que intervengan;



c) 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 Presupuesta; y/o la Acción de Tutela; y/o la Queja ante el CERCOIT; y/o el Denuncio Penal por violación del Derecho de Asociación sindical y de Negociación Colectiva.

CAPITULO VIII

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.

CAPITULO VIII

TERMINO DE VIGENCIA Y NUEVO PLIEGO

El Acuerdo Colectivo resultante de este Pliego tendrá vigencia desde el 1º de enero de 2017 y hasta tanto se firme un nuevo acuerdo que en forma clara concreta y específica los modifiquen. Debe ser cumplido de Buena fe por el Gobierno Municipal y las Organizaciones sindicales.

COMISION NEGOCIADORA.

SUTEV DEPARTAMENTAL

NOHORA ALICIA VILLEGAS L.

LILIANA VIVAS CORTES

ISABEL OLAYA CUERO



SUTEV MUNICIPIO DE JAMUNDI

MARI SOLANDY CARABALI GONZALEZ
PAREDES

YOLIRMA CAMACHO

ALDEMAR ROJAS ARCE

OTILIA OLAYA JIMENEZ

GILBERTO GOMEZ GOMEZ
APONZA

NORMAN VIAFARA

ASESOR JURIDICO

ANDRES FELIPE GARCIA

CUT DEPARTAMENTAL

ANA CRISTINA BERMUDEZ PRADO

USDE

LILIANA SANDOVAL JARAMILLO

CARMEN AMPARO RENDON G.

MARTHA LUCIA ESPINOSA RIVERA

ASESOR JURIDICO

GUILLERMO LEON GOMEZ

SINTRENAL DEPARTAMENTAL

JAIME EDUARDO POSADA



SINTRENAL MUNICIPIO DE JAMUNDI

ANA LUCIA MARIN PALOMINO

SINTHIA VIVAS MANRIQUE

FANOR MINA

JESUS MARIA QUIJANO

SINTRASERPUVAL DEPARTAMENTAL

LILIANA PATRICIA MENDIETA

LUIS FERNANDO ALOMIA S.

JESUS ANTONIO MORENO MORENO

NESTOR JAVIER ZAMORA

SINTRASERPUVAL MUNICIPIO DE JAMUNDI

CARLOS HOLMES ALCALDE SOTO

ZOILA NUBIA GALINDO SANCHEZ