



ACTA RESUMEN DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2020



INFORMACIÓN BÁSICA

LUGAR	FECHA (aaaa-mm-dd)	HORA INICIO (a.m.-p.m.)	HORA FIN (a.m.-p.m.)
SALA DE JUNTAS DE LA ALCALDIA	2020-06-01 A 2020 - 07 -02	2:00 P.M.	5.30 P.M.

TIPO Y NÚMERO DE REUNIÓN

Acta resumen que contiene los acuerdos y desacuerdos como producto de las reuniones realizadas por la Comisión Negociadora por parte de la Administración Municipal, facultados por el Alcalde Municipal mediante las Resoluciones 202000001151 de Marzo 05 de 2020 y el Bloque Sindical en conjunto: ASEMUBE, ANDETT SUBDIRECTIVA BELLO, ADEA SUBDIRECTIVA BELLO y SINTRAESTATALES SUBDIRECTIVA BELLO.

Que una vez analizadas, punto por punto, las solicitudes consignadas en el pliego de peticiones con Radicado 20201011698 del 28 de febrero de 2020, a continuación se procede copiar lo tratado, la cual se desprende de la información extraída de cada una de las 7 Actas de reuniones (Acta 01 de reunión del junio 01 de 2020; Acta 2 de junio 09 de 2020; Acta 03 de junio 11 de 2020; Acta 4 de junio 16 de 2020; Acta 5 de junio 18 de 2020; Acta 06 de junio 25 de 2020; Acta 07 de julio 02 de 2020), las cuales fueron redactadas en acuerdo entre las partes.

Por lo tanto se transcribe a continuación lo solicitado por el Bloque Sindical e inmediatamente, lo tratado, **acordado o no acordado, dentro de un recuadro.**

·CONTROL DE ASISTENCIA

CARGO	NOMBRE CONVOCADO
Negociador Sintraestatales Bello	ADRIANA MARÍA MESA RESTREPO
Negociador Sintraestatales Bello	DARÍO RESTREPO VALENCIA
Negociador Asemube	JORGE IVÁN LASCARRO MOSQUERA
Negociador Asemube	JULIÁN ESTEBAN ALZATE ZAPATA
Negociador Adea Subdirectiva Bello	LAURA CRISTINA SALDARRIAGA C.
Negociador Adea Subdirectiva Bello	MARÍA PATRICIA JARAMILLO HOLGUÍN
Negociador Adea Subdirectiva Bello	JOHN FREDY HOYOS MURILLO
Negociador Andett Subdirectiva Bello	WILSON PÉREZ GIL
Negociador Andett Subdirectiva Bello	FABIAN DE LA CRUZ MONCADA



ACTA RESUMEN
DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN
SINDICAL 2020



CARGO	NOMBRE CONVOCADO
SECRETARIO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	JULIO EDUARDO MUÑOZ ESPINAL
SECRETARIO DE HACIENDA	FRANCISCO JAVIER ECHEVERRI CÁRDENAS
SECRETARIA DE EDUCACIÓN	NUBIA VALENCIA MONTOYA
JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA	HUGO ALBERTO LÓPEZ DUQUE
DELEGADA ASESORÍA JURÍDICA	NATALIA ANDREA PATIÑO CADAVID
DIRECTORA ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO	MARTA CECILIA AGUIRRE QUINTERO

-INVITADOS

CARGO	NOMBRE CONVOCADO
PROFESIONAL UNIVERSITARIA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PAOLA ANDREA CARBALLO SIERRA
DIRECTOR TÉCNICO DE LAS TIC	JULIAN MONTOYA CUARTAS
PROFESIONAL UNIVERSITARIA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	MARÍA EUGENIA VEGA

Código:

Versión:
Fecha de aprobación: / /

Pág. 2
Página 2 de 27

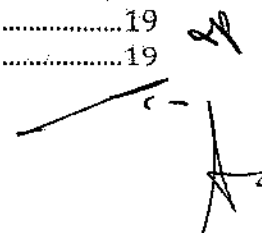


ACTA RESUMEN DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2020



AGENDA

INFORMACIÓN BÁSICA.....	1
TIPO Y NÚMERO DE REUNIÓN	1
•CONTROL DE ASISTENCIA	1
•INVITADOS	2
1. DESARROLLO DE LAS REUNIONES:.....	5
2. NEGOCIACIONES SINDICALES:.....	5
1. CLAÚSULA PRIMERA:.....	5
PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD.....	5
2. CLAÚSULA SEGUNDA:.....	5
TRABAJO DIGNO Y DECENTE.....	5
2.1 Cumplimiento de acuerdos colectivos anteriores.....	5
2.2. Ampliación de la Planta de Personal y eliminación de la nómina paralela.....	6
2.3 Reglamentación y ejecución del Acuerdo Municipal 005 de 2017.....	7
3. CLAÚSULA TERCERA:.....	8
BIENESTAR LABORAL.....	8
3.1. Creación del Fondo de Permanencia en el Servicio.....	8
Con el fin de recuperar para los empleados de la Administración Municipal de Bello los 13 días de prima de vacaciones, dejados de reconocer por fallo del Consejo de Estado, la Administración Municipal de Bello, como uno de los programas de Bienestar Laboral para los empleados, creará el "Fondo de Eestabilidad Laboral (o fondo de permanencia en el servicio)" el cual será provisto presupuestalmente cada año con el valor equivalentes a trece días de salarios de la totalidad de los empleados vinculados al municipio, los cuales tendrán derecho cada uno de ellos al reconocimiento y pago, cada que cumplan un año de servicios, a percibir el valor equivalente a trece días de su salario básico.....	8
3.2 Fondo Rotatorio de Vivienda:.....	8
3.3 Lavado y aseo de vehículos:.....	9
3.4 Adecuaciones locativas en el Tránsito:.....	9
3.5 Sala de descanso para agentes de Tránsito:.....	9
3.6 Medicina Ocupacional.....	10
3.7. Dotación de uniformes para los Agentes de Tránsito.....	10
3.8 Gimnasio y actividades deportivas:.....	12
3.9 Conexión a Internet para los Servidores Públicos:.....	12
3.10 Dotación y Mantenimiento de equipos:.....	12
3.11 Dotación y mantenimiento de espacios locativos:.....	13
3.12 Capacitación:.....	13
3.13. Carnetización, correo electrónico y acceso a la Plataforma Institucional PARA.....	16
4. CLAÚSULA CUARTA:.....	17
4.1 Conformación de Comités de Bienestar Laboral y de Capacitación:.....	17
4.2 Evaluación del Desempeño Laboral:.....	17
4.3 Evaluación del Desempeño laboral del personal Administrativo de Educación:.....	18
4.4 Ajustes a la homologación del personal Administrativo de Educación:.....	19
4.5 Protocolo para el otorgamiento de Encargos:.....	19





**ACTA RESUMEN
DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN
SINDICAL 2020**



trabajadores-ust



asojube



asoe

5.	CLAÚSULA QUINTA:	20
APORTES PARA LAS ORGANIZACIONES SINDICALES		20
5.1	Viáticos para los directivos sindicales en delegación y/o comisión sindical	20
5.2	Aportes sindicales	20
6.	CLAÚSULA SEXTA:	21
6.1	Reglamentación del Acuerdo 023 de 2017	21
6.2	Aportes para la Asociación de Jubilados -ASOJUBE -	22
7.	CLAÚSULA SÉPTIMA:	22
7.1	Pago de horas extras y compensatorios acumulados	22
7.2	Incremento Salarial Diferenciado por Niveles y Grados para la vigencia 2020	23
7.3	Incremento Salarial Diferenciado por Niveles y Grados para la vigencia 2021	24
8.	CLAÚSULA OCTAVA:	25
VIGENCIA		25
PROPOSICIONES Y VARIOS		26
3.	COMPROMISOS:	26
4.	PRÓXIMA REUNIÓN:	26

Código:

Versión:

Fecha de aprobación: / /

Pág. 4
Página 4 de 27



ACTA RESUMEN DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2020



1. DESARROLLO DE LAS REUNIONES:

Durante las 7 reuniones que se llevaron a cabo entre el 01 de junio de 2020 el 02 de julio de 2020, se leyó cada uno de los puntos contenidos en el Pliego de Solicitudes presentado por el Bloque Sindical compuesto por ASEMUBE, ADEA SUBDIRECTIVA BELLO, SINTRAESTATALES SUBDIRECTIVA BELLO Y ANDETT SUBDIRECTIVA BELLO, ADIDA Y USDIDEA, se consigna a continuación lo acordado o no acordado, teniendo en cuenta que los acuerdos y desacuerdos se encuentran dentro de un recuadro y que las propuestas presentadas son copiadas:

2. NEGOCIACIONES SINDICALES:

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

1. CLAÚSULA PRIMERA: PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD

La Administración Municipal de Bello garantizará que no habrá en ningún momento regresividad en materia laboral y se respetarán los derechos adquiridos como resultado de los acuerdos colectivos suscritos con anterioridad entre el Bloque Sindical y el Municipio de Bello y los que han sido reconocidos en actos administrativos de conformidad con las normas existentes, como los artículos 53 y 58 de la Constitución Política de Colombia.

*Informa la doctora Marta Aguirre que previo el análisis que hiciera la representación de la Administración Municipal, este punto, **ES ACORDADO. Acta No. 02***

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

2. CLAÚSULA SEGUNDA: TRABAJO DIGNO Y DECENTE

2.1 CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS COLECTIVOS ANTERIORES.

La Administración Municipal de Bello, conjuntamente con los Representantes del Bloque Sindical, creará el Comité Bipartito Permanente de Seguimiento y Ejecución de los puntos acordados en negociaciones pasadas y la presente. Dicho Comité estará conformado por los Negociadores Principales de cada Comisión Negociadora y se reunirá ordinariamente por lo menos una vez cada quince días y estudiará, definirá y ejecutará las tareas y actividades encaminadas a la concreción y materialización de todos y cada uno de los puntos acordados en negociaciones pasadas, así como del presente Pliego. Para lo cual se realizará una programación de reuniones y actividades.

Informa la doctora Marta Aguirre, que previo el análisis que hiciera la representación de la Administración Municipal, se propone crear un Comité de Seguimiento y Verificación de los



**ACTA RESUMEN
DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN
SINDICAL 2020**



SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

anteriores acuerdos sindicales y de los actuales, conformado por Beatriz Botero, Angélica Ospina, de la Secretaría de Hacienda y un delegado de la Secretaría de Educación, con los delegados del Bloque, lo cual es aprobado, con la garantía de que el primer paso será realizar una reunión entre la Directora de Talento Humano y Adriana Mea de Sintraestatales, a fin de establecer un cronograma de reuniones y de acuerdo con el tema a tratar, se incluya en dicho Comité a un funcionario que tenga la competencia de toma de decisiones, y de esta manera este punto, **ES ACORDADO. Acta No. 2**

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

2.2. AMPLIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL Y ELIMINACIÓN DE LA NÓMINA PARALELA.

Con el fin de erradicar de La Administración Municipal de Bello la intermediación y la tercerización laboral, y solucionar esta grave problemática de tipo laboral y social en nuestro Municipio, La Administración Municipal de Bello le dará cumplimiento a las Sentencias de la Corte Constitucional C-614 de 2009 y C-171 de 2012 en cuanto a crear en la planta de empleos los cargos que sean necesarios para vincular a los contratistas que desde hace años vienen desempeñando funciones misionales y permanentes de la planta de cargos.

*La doctora Natalia Patiño en representación de la Oficina Asesora Jurídica considera que a la luz del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, no hay criterios claros para afirmar que se cuente con una nómina paralela, máxime cuando es bien sabido que la contratación disminuyó considerablemente en lo corrido de 2020 y un gran porcentaje del personal contratado tiene relación con la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional a causa del covid-19. Por lo tanto este punto, **NO ES ACORDADO. Acta No. 2***

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

En el mismo sentido, solicitamos que dentro de la Reforma Administrativa que se tiene proyectada para la actual vigencia, se estudie la viabilidad y materialización de crear una Planta Mínima de Trabajadores Oficiales, con el fin de fortalecer el ambiente de trabajo de los funcionarios de La Administración Municipal de Bello, garantizando la oportunidad en el mantenimiento de la planta física, de los muebles y enseres y de los puestos de trabajo.



**ACTA RESUMEN
DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN
SINDICAL 2020**



Agregan los representantes de Sintratatales, que son los mismos empleados los que vienen realizando las reparaciones locativas que se presentan en las diferentes dependencias, tales como daño de llaves de agua, cambio de bombillos poniendo en riesgo la integridad del funcionario por el trabajo en alturas, reparación por sí mismo o pagando a carpinteros para reparen sus sillas o escritorios, y reparaciones en general, por ello reiteran lo solicitado en cuanto a que en la planta de cargos incluyan trabajadores oficiales que puedan apoyar estas actividades y que no sean los mismos empleados los que tengan que buscar solución a estas situaciones.

*La doctora Natalia Patiño informa que en el Plan de Desarrollo fue aprobada la construcción de la nueva sede, lo que no generaría necesidades locativas. Tema además abordado por el señor Alcalde en Acta No. 5, relacionado con el actual proyecto de la construcción de una Sede Administrativa, **NO ES ACORDADO. Acta No 2. Y 5***

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

Así mismo, La Administración Municipal de Bello dará aplicación al Decreto 1800 de 2019, especialmente en cuanto a la participación activa de los Empleados Públicos en los procesos de Reestructuración y/o Reforma y/o Modernización Administrativas y en Actualizaciones y/o Reformas al Manual de Funciones; específicamente solicitamos la representación del Bloque Sindical en dichos procesos.

*La doctora Natalia Patiño argumenta que lo establecido por ley, no debería ser sujeto de negociación, además no se ha iniciado reformas en la planta de cargos y para ello se daría estricto cumplimiento a los establecido en el Decreto 1800 de 2019 y demás normas expedidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública para aplicación de reformas administrativas, pues considera que los términos de ley, no son materia de negociación. Darío Restrepo de Sintraestatales se muestra inconforme con lo manifestado y argumenta que con frecuencia las respuestas son: no se negocia porque está fuera de la ley o no se negocia porque ya está en la ley y agrega que esa es precisamente la razón de negociar. Después de amplias discusiones, este punto, **NO ES ACORDADO. Acta No.2***

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

2.3 REGLAMENTACIÓN Y EJECUCIÓN DEL ACUERDO MUNICIPAL 005 DE 2017

La Administración Municipal de Bello reglamentará el Acuerdo sobre Políticas Públicas para Generar Empleo y Garantizar el Derecho a un Trabajo Digno y Decente en el Municipio de Bello, en conjunto con dos Delegados del Bloque Sindical.

[Firma manuscrita]



**ACTA RESUMEN
DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN
SINDICAL 2020**



*Informa la doctora Natalia Patiño que revisadas las normas, efectivamente ya perdió vigencia la potestad que tenía el señor Alcalde y por lo tanto la solución es presentar de nuevo el proyecto de acuerdo ya que a la fecha aún es viable hacerlo, de acuerdo con la consulta que se realiza a funcionaria del Concejo, presente en el Recinto y por lo tanto, para ello se acuerda una reunión para el viernes 19 de junio a las 9:00 a.m. en la oficina de la Directora de Talento Humano con Jorge Iván Lascarro, Darío Restrepo y Adriana Mesa. Este punto, **ES ACORDADO. Acta No. 3***

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

**3. CLAÚSULA TERCERA:
BIENESTAR LABORAL**

3.1. CREACIÓN DEL FONDO DE PERMANENCIA EN EL SERVICIO.

Con el fin de recuperar para los empleados de la Administración Municipal de Bello los 13 días de prima de vacaciones, dejados de reconocer por fallo del Consejo de Estado, la Administración Municipal de Bello, como uno de los programas de Bienestar Laboral para los empleados, creará el "**Fondo de Estabilidad Laboral (o fondo de permanencia en el servicio)**" el cual será provisto presupuestalmente cada año con el valor equivalentes a trece días de salarios de la totalidad de los empleados vinculados al municipio, los cuales tendrán derecho cada uno de ellos al reconocimiento y pago, cada que cumplan un año de servicios, a percibir el valor equivalente a trece días de su salario básico.

El señor Alcalde considerando la importancia del tema solicita a la doctora Marta Aguirre se redacte un comunicado para al Ministerio de Trabajo con el apoyo de algunos integrantes del bloque sindical que bien podrían ser Darío Restrepo, Jorge Ivan Lascarro y Adriana Mesa expresando la voluntad financiera, si fuere viable. Es decir que el tema de los 13 días de salario estarían sujetos al concepto favorable del Ministerio de Trabajo, en estos términos, este punto es **ES ACORDADO. Acta No. 5**

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

3.2 FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA:

La Administración Municipal de Bello pondrá en funcionamiento tanto la Planta de Personal, como la operatividad y funcionalidad, del Fondo Rotatorio de Vivienda de los Empleados del Municipio de Bello, además de hacer la apropiación respectiva del presupuesto y de los dineros adeudados a este Fondo, a más tardar el 30 de junio de 2020

[Firmas manuscritas]



**ACTA RESUMEN
DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN
SINDICAL 2020**



LA ASOCIACIÓN



SECRETARÍA



SECRETARÍA

Tema abordado en reunión de negociaciones sindicales, mediante Acta No. 05 del 18 de junio de 2020. Entrará en vigencia a partir del 02 de enero de 2020 fecha para la cual ya se contará con un equipo de trabajo y cuya reglamentación se ajustará antes de finalizar el 2020, funcionará con aportes del 5% de la nómina anual, en todo caso, en relación con los recursos de los cuales dispondrá este fondo, se respetará el contenido del acuerdo a través del cual fue creado. Los dineros que la administración municipal tuviera en deuda con el fondo de vivienda, quedan saldados. En estos términos, este punto: **FUE ACORDADO.**

Acta No. 5

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

3.3 LAVADO Y ASEO DE VEHÍCULOS:

La Administración Municipal de Bello asignará un lugar específico o designará una empresa específica, para encargarse del lavado y aseo de los vehículos de propiedad de la Administración y uno especial para el lavado y aseo del vehículo Necromóvil (donde se transportan cadáveres)

En Reunión de negociaciones con el Bloque Sindical, el Secretario de Servicios Administrativos, el claro al afirmar que ya se cuenta con el taller que realizará el lavado de todos los vehículos y motos, incluida la necro móvil, pues es conocedor de que la necro móvil requiere de un lavado especial, dado el gran riesgo biológico que presenta, por lo tanto, este punto **ES ACORDADO. Acta No. 6**

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

3.4 ADECUACIONES LOCATIVAS EN EL TRÁNSITO:

La Administración Municipal de Bello realizará de manera urgente las adecuaciones para la ampliación, suficiente y necesaria, y para el mejoramiento de la batería de servicios sanitarios y duchas para los Agentes de Tránsito; de igual forma la ampliación y mejoramiento de los espacios suficientes y necesarios para las oficinas de los Agentes de Tránsito.

Conforme con el compromiso que hiciera el señor Alcalde en reunión del 18 de junio de 2020, ya se realizó visita técnica a las instalaciones del Área de Control de la Secretaría de Movilidad, en la cual efectivamente detectaron la urgente necesidad de adecuaciones locativas en relación con las baterías sanitarias y por lo tanto, este punto, **ES ACORDADO. Acta No. 6**

Acta No. 6

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

3.5 SALA DE DESCANSO PARA AGENTES DE TRÁNSITO:

La Administración Municipal de Bello realizará las adecuaciones necesarias y suficientes



**ACTA RESUMEN
DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN
SINDICAL 2020**



para la instalación, incluido el mobiliario esencial, de una Sala de descanso para realizar las "Pausas Activas" requeridas por los Agentes de Tránsito.

*El Secretario de Servicios Administrativos informa que en relación con este tema ya se hizo visita técnica y por lo tanto este punto **ES ACORDADO. Acta No. 6***

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

3.6 MEDICINA OCUPACIONAL

De conformidad con lo previsto en la resolución 2346 del 11 de julio del 2007 La Administración Municipal de Bello garantizará el servicio de medicina ocupacional y conforme a ello adelantará los tres tipos de evaluaciones a que está obligado como empleador:

- Evaluación médica pre ocupacional o de ingreso
- Evaluación médica ocupacional periódica (programadas mínimo cada año) o por cambio de cargo.
- Evaluación médica de egreso

De tales evaluaciones el empleado deberá recibir copia del profesional de la respectiva evaluación.

Coincide la Directora de Talento Humano con lo expresado por la Profesional Universitaria Paola Carballo quien tiene a su cargo el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo, que en el 2019 se convocó a los empleados a fin de practicarle el examen médico ocupacional periódico, pero infortunadamente algunos no cumplieron la cita. De acuerdo con el nivel de riesgo, este examen debe realizarse una vez cada año o cada dos años.

Manifiesta Wilson Pérez, dificultades de reubicación laboral que se presenta en su dependencia, en la cual incluso se encuentra su propio caso, conforme a lo diagnosticado en examen médico ocupacional y en situaciones similar se encuentran en total 17 Agentes de Tránsito, motivado en ello, plantea la doctora Marta Aguirre realizar una reunión con los 17 Agentes y los directivos de la Secretaría de Movilidad y Seguridad y Salud en el Trabajo, con el único fin de dar claridad al tratamiento que se debe dar a tal situación.

*Este punto **ES ACORDADO. Acta No. 6***

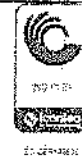
EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

3.7. DOTACIÓN DE UNIFORMES PARA LOS AGENTES DE TRÁNSITO

Quiriendo darle claridad a lo acordado en la negociación colectiva de la vigencia 2016 y 2019, literal u, clausula 4 numeral 4.1. a partir del año 2020 y numeral 3.23 de la Cláusula



**ACTA RESUMEN
DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN
SINDICAL 2020**



Tercera del año 2019, la dotación para los Agentes de Tránsito y su proceso legal de contratación seguirá siendo a cargo de Servicios Administrativos por medio de Bienestar Laboral, y el costo de la dotación de cada año será asumido así: el 50% Servicios Administrativos y 50% Secretaría de Movilidad. Este último se hará el respectivo traslado de esta disponibilidad de la Secretaría de Movilidad a Servicios Administrativos, y única y exclusivamente para este fin (Dotación de Agentes de Tránsito) a Servicios Administrativos, para que allí se realice su respectivo proceso de contratación, de igual manera será un Delegado de ANDETT para supervisar el proceso, si así lo determina la Dirección de Talento Humano; esto con el fin de garantizar la calidad, cantidad, totalidad y especificaciones de los elementos que conforman la uniformidad de los Agentes de Tránsito, según las normas vigentes Ley 769 art 160, Ley 1310 de 2009 y su reglamentación 2885 de 2013, Decreto 0505 de 2009 y otras normas vigentes.

La Directora de Talento Humano da lectura al contenido de esta propuesta, sobre el cual interviene Wilson Pérez, Representante de ANDETT y se refiere específicamente a lo solicitado, es decir que se respete el contenido de la ficha técnica que durante largo tiempo han venido construyendo de acuerdo con la necesidad de los Agentes de Tránsito, en cuanto a calidad, especificaciones técnicas y cantidad; ficha completamente detallada, en cada uno de los componentes de la dotación, conscientes de que si la norma cambia, debería cambiar la ficha técnica. Solicitan los representantes de ANDETT, que el proveedor presente una muestra para los hombres y otra para las mujeres de la dotación respectiva, a fin de verificar especificaciones y calidad.

El Secretario de Servicios Administrativos es consciente de la necesidad de que la dotación sea de buena calidad y con las especificaciones técnicas necesarias, tal como lo presentan los agentes de Tránsito en especificaciones técnicas que recibió de ellos, y la idea es darle aplicabilidad a esa ficha, respetando los criterios conforme lo han manifestado los Agentes de Tránsito en documento que ya han aportado. En el proceso de Supervisión se incluirá a un Agente de Tránsito de la Organización Sindical ANDETT

Se acepta que los recursos se destinarán en iguales partes entre la Secretaría de Servicios Administrativos y la Secretaría de Movilidad, es decir el 50% lo asumirá cada Secretaría de los costos totales anuales. Este punto **ES ACORDADO. Acta No. 6**

Código:

Versión:
Fecha de aprobación: / /

Pág. 11
Página 11 de 27



ACTA RESUMEN DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2020



EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

3.8 GIMNASIO Y ACTIVIDADES DEPORTIVAS:

La Administración Municipal de Bello aumentará la cobertura de subsidios para los gimnasios, de modo que se pueda cubrir al empleado y al menos un miembro de su familia. De igual forma otorgará los subsidios necesarios para que los Empleados y/o al menos un miembro de su familia pueda matricularse en los cursos deportivos que se prestan en el Polideportivo y/o en convenio con otra Entidad que oferte cursos deportivos.

En relación con este tema se pretende que al finalizar la pandemia se pueda dar continuidad al servicio en los gimnasios y para definir algunas inquietudes de cumplimiento y cobertura, se convoca a una reunión en Talento Humano con la Directora y algunos integrantes del Bloque Sindical, Fabián Moncada, Laura Saldarriaga, Julián Alzate y Darío Restrepo. Al finalizar las negociaciones se llegó al acuerdo de incrementar a 120 el número de subsidios. En estos términos, **ES ACORDADO**.

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

3.9 CONEXIÓN A INTERNET PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS:

Con el fin de agilizar y garantizar un servicio de internet rápido y eficiente para los servidores públicos, se solicita a La Administración Municipal de Bello el *cambio de operador de Internet*, así como la instalación de varios puntos de acceso en cada una de las diferentes dependencias.

Interviene la Secretaria de Educación aclarando que el Rector es autónomo en la designación de las herramientas de trabajo de acuerdo con el cargo que desempeñe el funcionario, y esa debe ser la razón por la cual no todo el personal de las instituciones educativas dispone de herramientas tecnológicas.

Tal como informa el Director de las TIC, la Administración Municipal tiene dificultades con cableados eléctricos y por ello quien preste el servicio de internet, tendrá dificultades en la prestación del servicio, por ello solicita que a su dependencia se envíen solicitudes específicas, se muestra comprometido en brindar soluciones, por lo tanto, este punto, **NO ES ACORDADO. Acta No. 6**

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

3.10 DOTACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS:

La Administración Municipal de Bello garantizará la dotación necesaria de los equipos técnicos y tecnológicos, que sus funcionarios requieran para realizar las funciones inherentes a sus respectivos cargos; además garantizará un equipo técnico, de carácter



ACTA RESUMEN DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2020



UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE BELLO



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE BELLO



CORPORACIÓN DE BELLO

permanente, de soporte y mantenimiento, tanto de equipos de cómputo como de redes de datos, suficiente para atender la demanda de todas las dependencias de la Administración Municipal de Bello, con el fin de asegurar el mantenimiento de manera oportuna y efectiva. De igual forma garantizará la actualización de la plataforma tecnológica.

Todo lo anterior con el objetivo de responder por un servicio efectivo, eficiente y de calidad para nuestros usuarios.

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

3.11 DOTACIÓN Y MANTENIMIENTO DE ESPACIOS LOCATIVOS:

La Administración Municipal de Bello garantizará la dotación de muebles, suministros e implementos de oficina y espacios locativos, necesarios en los puestos que ocupan los empleados para realizar sus funciones y de igual forma garantizará el mantenimiento oportuno de los mismos.

Estos dos puntos fueron tratados mediante acta No. 5, en cuya reunión el señor Alcalde informó a los negociadores sobre la posibilidad que se tiene en este momento de iniciar proyecto para una sede administrativa en los antiguos talleres del Ferrocarril de Antioquia.

NO ES ACORDADO Acta No. 7

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

3.12 CAPACITACIÓN:

3.12.1. Financiación del 50% para Educación Formal

De acuerdo con las normas que regulan la Carrera Administrativa y en específico las siguientes normas: **Artículo 53** de la **Constitución Política**, que consagra la capacitación como un principio mínimo fundamental que rige cualquier relación laboral, incluso la existente entre la administración pública y sus servidores; **Artículo 54**, ibídem, que con relación a la capacitación dispone: "*Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran (...)*"; El **Parágrafo del Artículo 36 de la ley 909 de 2004**, dispone que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley. Igualmente, mediante los programas de bienestar social y de los programas de incentivos, La Administración Municipal de Bello debe poner funcionamiento el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos; el **Artículo 69 del Decreto 1227 de 2005**, sobre el sistema de estímulos, señala: "*Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se*



**ACTA RESUMEN
DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN
SINDICAL 2020**



F-Net



SECRETARÍA DE HACIENDA



UNIÓN SINDICAL

implementarán a través del programa de bienestar social". El Artículo 73 del mencionado Decreto expone que la financiación de la educación formal hará parte de los programas de Bienestar Social dirigidos a los empleados de Libre Nombramiento y Remoción y de Carrera, para lo cual se deben cumplir con las siguientes condiciones: "**73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad. - 73.2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio**". El Artículo 3° de la ley 1960 de 2019, que modificó El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así:

"g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

En tal sentido, el Municipio de Bello subsidiará la educación formal (pregrado y posgrado) de sus empleados y expedirá los actos administrativos necesarios para materializar y operativizar la financiación, hasta por el **50%** de los costos de la matrícula en cualquier institución que ofrezca el programa académico elegido por el servidor.

En reunión de negociaciones sindicales, el Secretario de Hacienda comenta el estado actual del recaudo del Municipio de Bello y costos generados por la pandemia, toda vez que los ingresos han disminuido notablemente, pues a 30 de mayo de 2019 se habían registrado unos ingresos del 43% mientras en la misma fecha de la presente vigencia, sólo se han registrado ingresos en un 32%, lo que se traduce en una reducción de ingresos en once puntos porcentuales, informe que se había comprometido a entregar en reunión que se llevó a cabo con el señor Alcalde y que quedó plasmado en acta No. 5. Es importante tener en cuenta que este pliego fue presentado el 28 de febrero de 2020, fecha para la cual no se había presentado la situación a la cual hemos llegado a causa del covid-19, motivado en ello no ve prudente que se pueda llevar al 50% ya que no es viable conocer el rumbo de la actual situación por la cual pasamos en estos momentos, tema que propone se lleve a conversaciones en el año 2021, y por lo tanto para la vigencia de 2020 continuaría con el porcentaje que se tiene acordado en negociación anterior. **NO ES ACORDADO.**

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

3.12.2 Capacitación en Manual de Funciones y Evaluación de Desempeño para Administrativos de Educación:

El Municipio de Bello capacitará en el Manual de Funciones y en Evaluación de Desempeño al personal Administrativo de Educación, tanto al Jefe Inmediato como al Funcionario, en una misma sesión, garantizando la entrega de la misma información para ambas partes y la idoneidad y plena experticia en el tema del capacitador. Dicha capacitación se impartirá por lo menos dos veces al año y antes de los periodos de



**ACTA RESUMEN
DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN
SINDICAL 2020**



OSACORP-LOEJA



SICEPUBES



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

evaluación de cada año, con el fin de que se aclaren dudas antes de concertar los compromisos que serán evaluados durante el año y antes de las evaluaciones.

En reunión de negociaciones sindicales, informa la Directora de Talento Humano que en cumplimiento de la norma, se ha capacitado el personal en tema relacionado con manual de funciones y evaluación de desempeño pero este año a causa de la pandemia se ha visto afectada la programación de capacitación presencial, relacionada con estos temas, motivo por el cual se tiene programado hacerlo a través de un link, con una persona especialista en el tema, material que tendrá la ventaja de ser consultado cuantas veces sea necesario, de esta manera la información se mantendrá disponible para su consulta y actualización.

Agrega la Secretaria de Educación que se extendería la invitación a los Rectores para que de carácter obligatorio se informen del contenido de este link.

ES ACORDADO. Acta No. 7

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

3.12.3 Plan de acción anual con los Servidores Públicos:

La Administración Municipal de Bello realizará, entre enero y febrero de cada anualidad, con los funcionarios de cada Secretaría, reunión de evaluación y programación de ejecución de actividades, incluyendo aquellas con enfoque de Género y Etnia, que se acuerden sobre necesidades en aspectos como: técnico y/o tecnológico, suministros, logísticos, adecuación de sitios de trabajo, relaciones interpersonales, prácticas de sana convivencia y prevención de violencia y acoso en el mundo laboral, entre otros; todo ello encaminado al mejoramiento del ambiente de trabajo y al mejoramiento y calidad de la prestación del servicio.

En reunión de negociaciones sindicales, la doctora Marta Aguirre considera importante enviar a los Secretarios de Despacho información a fin de que realicen reuniones con su personal a fin de que se evalúen necesidades del personal, se informe a Talento Humano y así se puedan conocer de primera mano las necesidades a fin de programar actividades de enriquecimiento, según necesidades. **ES ACORDADO. Acta No. 7**

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

3.12.4. Capacitación sobre Violencia y Acoso en el mundo laboral:

La Administración Municipal de Bello incluirá en el Plan de capacitación temas sobre "Acoso y Violencia Laboral" con un enfoque de género y etnia para todos los funcionarios públicos.



**ACTA RESUMEN
DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN
SINDICAL 2020**



UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE BELLO



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE BELLO



ALCALDÍA MUNICIPAL DE BELLO

La Directora de Talento Humano considera viable la solicitud. **ES ACORDADO**

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

3.12.5. Inducción y reinducción:

La Administración Municipal de Bello garantizará la Inducción, al igual que la reinducción, general y específica en el respectivo cargo, para todos sus funcionarios. Las jornadas de reinducción se realizarán como mínimo una vez cada año.

En reunión de negociaciones sindicales, La doctora Marta Aguirre informa que se vienen realizando inducción y reinducción conforme a la norma, pero que este año por la situación que nos ha generado la llegada del Covi-19, el tema debe realizarse a través de un link, teniendo en cuenta que serán inducciones generales, no específicas y agrega que es competencia de los jefes inmediatos determinar quién es el funcionario a quien le compete hacer una inducción específica; la Secretaria de Educación informa que para el caso de las instituciones educativas, la competencia recae en los rectores o en quien éste designe, se está utilizando un canal de YouTube para unas clases en diferentes niveles, y considera que puede tenerse en cuenta este mecanismo para capacitaciones. Recomienda a Patricia Jaramillo hacer contacto con Julio Ruiz el Comunicador de esa dependencia con miras a optimizar y mejorar los procesos, y en esos términos, este punto, **ES ACORDADO. Acta No. 07**

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

3.13. CARNETIZACIÓN, CORREO ELECTRÓNICO Y ACCESO A LA PLATAFORMA INSTITUCIONAL PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO DE EDUCACIÓN:

La Administración Municipal de Bello carnetizará a los funcionarios Administrativos de las Instituciones Educativas, les asignará un correo electrónico institucional y les asignará Usuario y Contraseña para el debido acceso a la plataforma institucional.

De igual forma estudiará la viabilidad de unificar el software académico para todas las Instituciones Educativas de la municipalidad.

Código:

Versión:

Fecha de aprobación: / /

Pág. 16
Página 16 de 27



**ACTA RESUMEN
DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN
SINDICAL 2020**



En reunión de negociaciones Sindicales, informa la Directora de Talento Humano que la carnetización del personal administrativo de las instituciones educativas se viene realizando a cada uno de los funcionarios que se acerca a solicitarlo, tema del cual está enterado el personal a través de circular informativa que emitió la Secretaría de Educación.

En relación con la necesidad que plantean sobre la creación del correo electrónico para el personal administrativo de las instituciones educativas, informa el doctor Julián Montoya, Director Técnico de las Tic, que se han creado correo a muchos de los Administrativos que se acercaron en su momento a realizar la gestión e inducción pero si no acceden al correo, este se bloquea, es decir que en su gran mayoría, es por falta de manejo que no disponen de él. Tema que será revisado por la Dirección de las Tic. Agrega la Secretaria de Educación que los software y plataformas específicas son de manejo de las instituciones educativas. **ES ACORDADO. Acta No. 7**

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

**4. CLAÚSULA CUARTA:
CARRERA ADMINISTRATIVA**

4.1 CONFORMACIÓN DE COMITÉS DE BIENESTAR LABORAL Y DE CAPACITACIÓN:

La Administración Municipal de Bello modificará el Reglamento del Comité de Bienestar Laboral y del Plan de Capacitación, en el sentido de permitir que al menos dos delegados del Bloque, participen de manera activa en el diseño e implementación del Plan de Bienestar Laboral y del Plan Anual de Capacitación.

Informa la doctora Marta Aguirre que los planes de Bienestar Laboral se revisan con la Comisión de Personal y se les invitará a revisar este tema para 2021.
ES ACORDADO en Acta No. 7

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

4.2 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL:

La Administración Municipal de Bello, dentro de los parámetros para la Evaluación de Desempeño Laboral, tendrá en cuenta toda actividad que realice el Servidor Público que beneficie a la Entidad y/o a los demás servidores públicos, aumentando su calificación como mínimo en tres (3) puntos. Dichas actividades serían, entre otras: pertenecer a uno de los diferentes comités de disposición voluntaria, representación deportiva y actividad sindical.



**ACTA RESUMEN
DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN
SINDICAL 2020**



10 JUL 2020 09:51



10 JUL 2020 09:51



10 JUL 2020 09:51

En Reunión de negociaciones sindicales informa la Directora de Talento Humano que para la evaluación de desempeño se tienen en cuenta dos factores que son el funcional y comportamental, los cuales constituyen parámetros definidos legalmente, de ahí que en estos no pueden incluirse criterios diferentes a los señalados, por ende no son materia de negociación, y además se evalúan conforme a los objetivos acordados en febrero de cada año. **NO ES ACORDADO En Acta No. 7**

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

4.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE EDUCACIÓN:

La Administración Municipal de Bello, se compromete a evaluar al personal Administrativo de Educación, conforme lo establecen las normas sobre tal materia, dando cumplimiento estricto a los mandatos de la Ley 909 de 2004, con especial énfasis en los empleados homologados.

Por otro lado, la Dirección Administrativa de Talento Humano, también se compromete a que, en un término inferior a dos meses a partir de la firma de la presente concertación, trasladará materialmente las hojas de vida del personal Administrativo inscrito en Carrera y pagado por SGP y actualizará el Registro Público de Carrera de los mismos.

La doctora Marta Aguirre, Directora de Talento Humano, informa que en materia de evaluación de desempeño para los Administrativos de las instituciones educativas, se cuenta en este momento con la Profesional Universitaria María Eugenia Vega, nombrada, entre otras funciones, para hacer las veces de enlace entre la Administración Municipal y las instituciones educativas, a quien en el día de ayer 01 de julio de 2020 se le entregaron los faltantes para evaluar y así poder acceder a encargos por parte de los empleados de C.A. No es posible comprometerse a que en el término de dos meses se actualice en C.A. al personal de las instituciones educativas, ya que esa competencia es de la CNSC y nada puede hacer la Administración Municipal para que ello se dé. Con la Llegada de la doctora María Eugenia Vega a la Secretaría de Educación, será responsabilidad de ella y con el apoyo de Consuelo Jiménez el manejo y custodia de las Hojas de Vida del personal de las instituciones educativas, pues si no dispusieran de las hojas de vida en esa oficina, no tendrían acceso a la verificación de información de manera inmediata, de acuerdo con la necesidad del día a día. Con la llegada de la nueva funcionaria a la Secretaría de Educación, se agilizará la revisión y actualización de las hojas de vida a más tardar en diciembre de 2020, a fin de que los funcionarios inscritos en C.A. puedan acceder a encargos, en estos términos, el punto **ES ACORDADO. Acta No. 7**

Código:

Versión:
Fecha de aprobación: / /

Pág. 18
Página 18 de 27



ACTA RESUMEN DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2020



EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

4.4 AJUSTES A LA HOMOLOGACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE EDUCACIÓN:

De conformidad con las normas que regulan la Carrera Administrativa, el Empleo y la Función Pública y los derechos y obligaciones que ellas comportan, La Administración Municipal de Bello se compromete a revisar y/o cambiar la denominación del cargo, nivel, grado y funciones del personal administrativo de Educación con el fin de corregir los errores sobrevinientes a la homologación e incorporación de este personal y posibilitar el ejercicio de la Función Pública, el servicio y los derechos de la Carrera. Para tal propósito, se creará una Comisión que estará acompañada por un delegado de los sindicatos y la cual se reunirá durante seis meses, cada 15 días, para realizar los respectivos análisis y al final de dicho período emitirá concepto y procederá a la corrección de los Actos Administrativos correspondientes. En tal sentido, se garantizarán los derechos adquiridos del personal homologado y se aplicarán estrictamente las normas concordantes que regulen el Empleo Público.

Este tema será revisado por los abogados de la Secretaría de Educación con la doctora María Eugenia Vega. Este punto **ES ACORDADO. Acta No. 7**

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

4.5 PROTOCOLO PARA EL OTORGAMIENTO DE ENCARGOS:

La Administración Municipal de Bello diseñará, conjuntamente con dos Delegados del Bloque Sindical, un protocolo para el otorgamiento de Encargos que garantice el debido proceso y el cumplimiento estricto de las normas que regulan la Carrera Administrativa, el cual publicará y socializará a todo el personal.

Marta Cecilia Aguirre, Directora de Talento Humano informa que el artículo 24 de la Ley 909 establece claramente el protocolo o procedimiento a seguir para el otorgamiento de encargos, norma que se aplica juiciosamente en la administración municipal, que tratándose de obligación derivada del marco legal no es materia de negociación.

NO ES ACORDADO en Acta No. 7

Handwritten signature or initials.



ACTA RESUMEN DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2020



CO-07-2019-06



CO-08-1888



CO-09-1991

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

5. CLAÚSULA QUINTA: APORTES PARA LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

5.1 VIÁTICOS PARA LOS DIRECTIVOS SINDICALES EN DELEGACIÓN Y/O COMISIÓN SINDICAL

La Administración Municipal de Bello destinará y pagará emolumentos y gastos de transporte a los funcionarios públicos que asistan a capacitaciones que se lleven a cabo por fuera de la ciudad y que tengan que ver con el desarrollo de sus funciones de carácter sindical y garantizará que los permisos y dineros para ello se entreguen de manera oportuna.

La delegada de la oficina asesora jurídica Municipal, señala que tal como ha sido expuesto en negociaciones anteriores, es necesario reiterar que en materia de viáticos se tienen múltiples conceptos del Departamento Administrativo de la Función Pública, de los que se desprende que resulta improcedente acceder a dicha solicitud, tratándose de un tema que está previsto con claridad en el decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.5.10.18 y que obliga a las entidades estatales al reconocimiento de este concepto únicamente para el cumplimiento de las funciones del empleo público, adicionalmente, al constituir salario, escapa de los temas que son materia de negociación. De otro lado, la Corte Constitucional ha reconocido en sentencia T 1211 de 2000 y T 814 de 2010 que la retención de cuotas sindicales tienen precisamente esta destinación.

Respecto a lo anterior, el bloque negociador afirma no estar de acuerdo con lo expuesto, y que las normas referidas, no es el marco legal aplicable a la solicitud, adicionalmente, que conocen que otras entidades públicas lo suministran, por lo que consideran que se trata de un tema de voluntad y no de impedimento legal. **NO ES ACORDADO. Acta No. 7**

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

5.2 APORTES SINDICALES.

5.2.1 Aporte Económico:

La Administración Municipal de Bello realizará **un aporte adicional** al aporte que se ha venido entregando por negociaciones pasadas, de 15'000.000 a cada una de las organizaciones sindicales que suscriban el presente Acuerdo de Negociación Colectiva. Dichos aportes serán entregados a cada organización, en cada vigencia fiscal.

De acuerdo con la realidad financiera por la que atraviesa la Administración Municipal, según lo ha expresado el Secretario de Hacienda, se respetará lo relacionado con los aportes sindicales pactados en negociaciones anteriores, más no es viable pensar en aumentar aportes para la presente vigencia. **NO ES ACORDADO en Acta No. 7**

[Firma manuscrita]



ACTA RESUMEN DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2020



EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

5.2.2 Sede en Comodato:

La Administración Municipal de Bello entregará en Comodato y en el corto plazo, un inmueble que cumpla con las mínimas condiciones estructurales y de espacio para convertirlo en Sede Social de las Organizaciones Sindicales que suscriban el presente Acuerdo.

El Secretario de Servicios Administrativos considera que no es viable pensar la entrega en comodato de predios con los que no se cuentan en estos momentos, pero considera viable que en unos seis meses retomen este tema.

NO ES ACORDADO en Acta No. 7

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

5.2.3 Póliza de Seguro de Vida para Dirigentes Sindicales:

La Administración Municipal de Bello proporcionará Seguro de Vida para los Directivos Sindicales, de las Organizaciones Sindicales adscritas al Bloque Sindical, en virtud al riesgo al que están expuestos por su actividad sindical y social.

Informa la doctora Marta Aguirre que teniendo en cuenta la circular 11/17 expedida por el DAF en la que se enuncian entre otros, las pólizas de seguros de vida para servidores públicos, y teniendo en cuenta las consideraciones presupuestales, este tema.

NO ES ACORDADO. Acta No. 7

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

6. CLÁUSULA SEXTA: JUBILADOS Y PENSIONADOS MUNICIPIO DE BELLO

6.1 REGLAMENTACIÓN DEL ACUERDO 023 DE 2017

La Administración Municipal de Bello reglamentará el Acuerdo 023 de 2017 "Por medio del cual se institucionaliza la Celebración del Día del Jubilado y del Pensionado de La Administración Municipal de Bello, Antioquia y sus Entidades Descentralizadas"

En tal sentido, La Administración Municipal de Bello, conjuntamente con el Bloque Sindical, presentará al Concejo Municipal un Proyecto de Acuerdo con la Reglamentación del Acuerdo mencionado.



**ACTA RESUMEN
DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN
SINDICAL 2020**



La Directora de Talento Humano solicita al Dr. Darío Restrepo de Sintraestatales que aporte el borrador de este acuerdo, a fin de presentarse de nuevo ante el concejo municipal, ya que el término concedido para la reglamentación expiró, tema que considera se debería retomar igual que el tema de Trabajo digno y decente, lo que Darío se compromete a llevar para tratar este tema en reunión que tienen programado con la Directora de Talento Humano algunos negociadores el martes 7 de julio a las 9 a.m., con miras a reactivarlo. **ES ACORDADO. Acta No. 7**

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

6.2 APORTES PARA LA ASOCIACIÓN DE JUBILADOS –ASOJUBE –.

El Municipio de Bello continuará entregando, un aporte de \$30'000.000 para la Asociación de Jubilados – ASOJUBE –. Este aporte se incrementará anualmente en un 10%

Después de amplia discusión en este tema y conforme a la dificultad situación financiera por la que atraviesa en este momento el Municipio de Bello, ya explicado por el Secretario de Hacienda, señala que se respetará lo acordado en años anteriores, sin que resulte procedente aumentos o modificaciones. **NO ES ACORDADO. Acta No. 7.**

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

**7. CLAÚSULA SÉPTIMA:
SALARIO**

7.1 PAGO DE HORAS EXTRAS Y COMPENSATORIOS ACUMULADOS

La Administración Municipal de Bello pagará las horas extras en dinero, que no sean pagadas con tiempo compensado, y que se generan en los turnos en algunos procedimientos. De igual manera, la Administración Municipal de Bello pagará en dinero los compensatorios que se encuentran generados hasta el 31 de diciembre del año 2019.

Comenta la Directora de Talento Humano que a la fecha se aplica el Decreto de austeridad y se vienen pagando las horas extras conforme marco legal vigente y norma municipal de austeridad, al igual que con la autorización de los compensatorios. **NO ES ACORDADO en Acta No. 7**

Darío Restrepo
40



ACTA RESUMEN DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2020



EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

7.2 INCREMENTO SALARIAL DIFERENCIADO POR NIVELES Y GRADOS PARA LA VIGENCIA 2020

La Administración Municipal de Bello aplicará para la presente vigencia anual de 2020, los siguientes incrementos salariales para sus empleados de planta, incluidos los administrativos de las diferentes instituciones educativas, así:

Topes Máximos Salariales Nivel Nat.		Salario Municipio de Bello 2020						
NIVEL DE LOS EMPLEOS	GRADOS	SALARIO MPIO 2020 x cargo	N° de empleos		Incremento Solicitado 2020	Valor Sueldo con incremento /mes	Valor incremento x cargo /mes	Vr. Anual
			x nivel	Total				
ASISTENCIAL (Aux. Administrativo)	01	\$ 1.938.375	42		4,00%	\$ 2.015.910	\$ 77.535	\$ 66.822.757
	02	\$ 2.126.268	94	179	3,00%	\$ 2.190.056	\$ 63.788	\$ 123.039.456
	03	\$ 2.656.943	43		2,00%	\$ 2.710.082	\$ 53.139	\$ 46.887.605
TÉCNICO (Operativo y Adm.ivo)	03	\$ 3.036.458	144		0,00%	\$ 3.036.458	\$ 0	\$ 0
	04	\$ 3.225.096	29	173	0,00%	\$ 3.225.096	\$ 0	\$ 0
PROFESIONAL U.	01	\$ 4.244.110	165	208	5,00%	\$ 4.456.315	\$ 212.205	\$ 718.485.319
PROFESIONAL E.	02	\$ 5.301.401	43		3,00%	\$ 5.460.443	\$ 159.042	\$ 140.332.329
PROFESIONAL L.N.R.	03							
ASESOR	01	\$ 6.741.242	3			\$ 6.741.242	\$ 0	\$ 0
	02	\$ 7.192.720	0	6		\$ 7.192.720	\$ 0	\$ 0
	03	\$ 9.162.279	3			\$ 9.162.279	\$ 0	\$ 0
DIRECTIVO	01	\$ 6.741.242	20			\$ 6.741.242	\$ 0	\$ 0
	02	\$ 7.192.720	14	54		\$ 7.192.720	\$ 0	\$ 0
	03	\$ 9.162.279	19			\$ 9.162.279	\$ 0	\$ 0
	04	\$ 14.257.700	1				\$ 142.577	\$ 2.925.680

RECALDE

620 620
MES
AÑO

Total año \$1.098.493.147

2,30 %



**ACTA RESUMEN
DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN
SINDICAL 2020**



IPC 2019	3,80%
Salario mínimo 2020	6%
INCREMENTO NAL. 2020	1,32%
Propuesta incremento 2020 Bello	2,30%

Tema abordado en reunión de negociaciones sindicales, mediante Acta no. 05 del 18 de junio de 2020. De acuerdo con la información suministrada por el Secretario de Hacienda, si el concepto del cierre presupuestal de 2019 fuere positivo, información que sería suministrada a finales de junio, este punto sería aprobado y surtiría efectos sólo a partir de la fecha de legalización de los acuerdos. Solicita entonces el Señor Alcalde que si ello fuera viable, su aplicación sería a partir de la fecha de la firma de los acuerdos. Este tema fue acordado con condición en el Acta No. 5. Ratificado por el Secretario de Hacienda en Acta No. 7 y por lo tanto este punto **ES ACORDADO**

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

7.3 INCREMENTO SALARIAL DIFERENCIADO POR NIVELES Y GRADOS PARA LA VIGENCIA 2021

La Administración Municipal de Bello aplicará para la vigencia anual de 2021, los siguientes incrementos salariales para sus empleados de planta, incluidos los administrativos de las diferentes instituciones educativas, así:

[Firma manuscrita]
Pág. 24
Página 24 de 27



ACTA RESUMEN DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN SINDICAL 2020



Topes Máximos Salariales Nivel Nal. (Dcto. 309 de 2018)		Salario Municipio de Bello 2020. 2021						
NIVEL DE LOS EMPLEOS	GRADOS	Nº de empleos			Incremento Solicitado 2021	Valor Sueldo con incremento /mes	Valor incremento x cargo	Vr. Anual
		SALARIO MPIO 2020 x cargo	x nivel	Total				
ASISTENCIAL (Auxiliar-Administrativo)	01	\$ 2.015.910	42		4,50%	\$ 2.106.626	\$ 90.716	\$ 78.182.626
	02	\$ 2.190.056	94	179	3,50%	\$ 2.266.708	\$ 76.652	\$ 147.852.413
	03	\$ 2.710.082	43		2,50%	\$ 2.777.834	\$ 67.752	\$ 59.781.697
TÉCNICO (Operativo y Admitivo)	03	\$ 3.036.458	144		0,00%	\$ 3.036.458	\$ 0	\$ 0
	04	\$ 3.225.096	29	173	0,00%	\$ 3.225.096	\$ 0	\$ 0
PROFESIONAL U.	01	\$ 4.456.315	165	208	5,50%	\$ 4.701.412	\$ 245.097	\$ 829.850.544
PROFESIONAL E.	02	\$ 5.460.443	43		3,50%	\$ 5.651.559	\$ 191.116	\$ 168.632.682
PROFESIONAL L.N.R.	03	\$ 0						
ASESOR	01	\$ 6.741.242	3			\$ 6.741.242	\$ 0	\$ 0
	02	\$ 7.192.720	0	6		\$ 7.192.720	\$ 0	\$ 0
	03	\$ 9.162.279	3			\$ 9.162.279	\$ 0	\$ 0
DIRECTIVO	01	\$ 6.741.242	20			\$ 6.741.242	\$ 0	\$ 0
	02	\$ 7.192.720	14	54		\$ 7.192.720	\$ 0	\$ 0
	03	\$ 9.162.279	19			\$ 9.162.279	\$ 0	\$ 0
	04	\$ 14.400.277	1				\$ 144.003	\$ 2.954.937
ALCALDE			620	620				\$ 815.336
								\$ 1.287.254.899
								2,64 %

El Secretario de Hacienda comenta que dado que no conoce hacia donde seguirá la situación financiera a la que nos ha llevado el Covi-19, no es viable acceder a lo solicitado en este punto, pero si se está de acuerdo en aplicar la política salarial diferencial por niveles y grados. **NO ES ACORDADO. Acta No. 7**

EL BLOQUE SINDICAL PROPUSO:

8. CLAÚSULA OCTAVA: VIGENCIA

El presente pliego de negociación colectiva tendrá una vigencia de dos (2) años, si se llega a un acuerdo en la **Cláusula Séptima: 7. Salario**, la cual regirá a partir del primero 1º de enero de 2020 y hasta 31 de diciembre de 2021, de lo contrario, tendrá una vigencia de un (1) año a partir del primero 1º de enero de 2020



**ACTA RESUMEN
DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN
SINDICAL 2020**



JUSTICIA SOCIAL



EDUCACIÓN



DEPORTE

La vigencia de los acuerdos en las actuales negociaciones sindicales, será desde el 01 de enero de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2020, excepto la cláusula 7.2 de aumento salarial para 2020, la cual tendrá vigencia a partir de la suscripción del acta final de negociación y hasta el 31 de diciembre de 2020. **Acta No. 7**

PROPOSICIONES Y VARIOS

Aunque no hace parte de este pliego de negociaciones, el Secretario de Servicios Administrativos solicita se aclare la forma en la cual se conceden permiso por cumplimiento de tiempo de servicio por quinquenios, acordado en negociación anterior, y quedaría de se aclara de la siguiente manera, cuya aclaración queda de la siguiente manera y **ES APROBADA:**

Los funcionarios de la Administración Central Municipal tendrán derecho a solicitar permiso en reconocimiento por quinquenios cumplidos así:

POR 5 AÑOS DE SERVICIO, PODRÁN SOLICITAR: 1 DÍA	POR 10 AÑOS DE SERVICIO, PODRÁN SOLICITAR: 2 DÍAS
POR 15 AÑOS DE SERVICIO, PODRÁN SOLICITAR: 3 DÍAS	POR 20 AÑOS DE SERVICIO, PODRÁN SOLICITAR: 5 DÍAS
POR 25 AÑOS DE SERVICIO, PODRÁN SOLICITAR: 5 DÍAS	POR 30 AÑOS DE SERVICIO, PODRÁN SOLICITAR: 5 DÍAS
POR 35 AÑOS DE SERVICIO, PODRÁN SOLICITAR: 5 DÍAS	POR 40 AÑOS DE SERVICIO, PODRÁN SOLICITAR: 5 DÍAS

3. COMPROMISOS:

Realizar las reuniones de seguimiento a los acuerdos

4. PRÓXIMA REUNIÓN:

LUGAR	FECHA (aaaa-mm-dd)	HORA DE INICIO (a.m.-p.m.)

Para constancia se firma a los 02 días del mes de julio de 2020

JULIO EDUARDO MUÑOZ ESPINAL
Secretario de Servicios Administrativos

FRANCISCO JAVIER ECHEVERRI CÁRDENAS
Secretario de Hacienda

NUBIA VALENCIA MONTOYA
Secretaria de Educación

NATALIA ANDREA PATIÑO CADAVID
Profesional Especializada Oficina Asesora Jurídica

MARTA CECILIA AGUIRRE QUINTERO
Directora Administrativa de Talento HUMANO (E)

LAURA CRISTINA SALDARRIAGA C
Negociadora ADEA Subdirectiva Bello



**ACTA RESUMEN
DE ACUERDOS EN NEGOCIACIÓN
SINDICAL 2020**



COLEGIO DE NEGOCIADORES



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS

[Handwritten signature]

ADRIANA MARÍA MESA RESTREPO
Negociadora
SINTRAESTATALES Subdirectiva Bello

[Handwritten signature]

DARIO RESTREPO VALENCIA
Negociador
SINTRAESTATALES Subdirectiva Bello

[Handwritten signature]

JULIÁN ESTEBÁN ALZATE Z.
Negociador
ASEMUBE

[Handwritten signature]

JORGE IVÁN LASCARRO MOSQUERA
Negociador
ASEMUBE

[Handwritten signature]

WILSON PÉREZ GIL
Negociador
ANDETT Subdirectiva Bello

[Handwritten signature]

FABIÁN MONCADA CARDONA
Negociadora
ANDETT Subdirectiva Bello

[Handwritten signature]

JHON FREDY HOYOS MURILLO
Negociador
ADEA Subdirectiva Bello

[Handwritten signature]

MARÍA PATRICIA JARAMILLO H.
Negociadora
ADEA Subdirectiva Bello

[Handwritten signature]

Felipe Alejandro Rodríguez A.
Negociador
Sintraestatales

Vale enmendadora 2020 *[Handwritten initials]*

Código:

Versión:
Fecha de aprobación: / /

Pág. 27
Página 27 de 27