

DECRETO NUMERO 159

Fecha: 04 de julio de 2017

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN LOS ACUERDOS RESULTADOS DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PLIEGO DE PETICIONES DE LOS SINDICATOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL SECTOR CENTRAL Y LOS ADSCRITOS SECTOR EDUCATIVO – SINTRENAL, ASOMAG, SINTRAEDIS, SINDESER Y SINALSERCOL Y LA

EL ALCALDE DEL DISTRITO TURÍSTICO, CULTURAL E HISTÓRICO DE SANTA MARTA, en uso de sus facultades constitucionales (artículo 53 y 55), legales (Ley 411 de 1997), y en especial las conferidas por el Decreto 160 de 2014 y,

CONSIDERANDO

Que el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, que ordena la incorporación a la legislación interna de los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados; así mismo, el artículo 55 de la Constitución Política de Colombia, garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales.

Que los convenios 151 y 154 suscritos con la OIT, sobre la protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública y la negociación colectiva, son ratificados por la Ley 411 de 1997, que aprueba el Convenio 152 de la OIT y Ley 524 de 1999, que incorpora el Convenio 154 de la OIT.

Que la Sentencia C-12234 de 2005 expedida por la Corte Constitucional, establece los aspectos relacionados con la negociación colectiva de los empleados públicos.

1

Que el Decreto 160 de 2014 reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

Que la negociación colectiva es la posibilidad legal que tienen las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades públicas de negociar las condiciones para el bienestar y desarrollo de los empleados del Estado. La negociación colectiva es un elemento que contribuye a mantener la paz y favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por discusiones no resueltas en el campo laboral.

Que los representantes de la entidad pública serán empleados de nivel directivo que ejerzan funciones de dirección o conducción institucional, a los cuales no se les aplican los beneficios de la negociación colectiva, en ese sentido el número de representantes de la entidad pública será igual al de los representantes designados por la organización sindical.

Que el día 19 de Abril de 2017 se hizo la instalación de la mesa de negociación con la presencia del Alcalde Distrital y el equipo negociador de las partes y el 26 de abril de 2017, se dio inicio a las negociaciones del pliego de petición presentado por los representantes de los sindicatos del personal administrativo del sector central y los adscritos al sector educativo- SINTRENAL, ASOMAG, SINTRAEDIS, SINDESER Y SINALSERCOL, según consta en el acta de inicio.

Que el cronograma de sesiones establecido en el acta inicial fue insuficiente para debatir todos y cada uno de las peticiones contenidas en el pliego presentado por la unidad sindical, razón por la cual se hizo necesario realizar una prórroga de 20 días para culminar con los temas pendientes por concluir, de conformidad con lo establecido en el numeral 4 del artículo 11 del Decreto 160 del 5 de febrero de 2014.

Que la negociación del pliego de petición presentado por las organizaciones sindicales se desarrolló en 11 sesiones, suscribiéndose 11 actas donde quedaron consignados los acuerdos y desacuerdos producto de las mesas de trabajo en las que participaron el equipo negociador de las organizaciones sindicales con sus asesores y el equipo negociador de la administración Distrital y sus asesores, a fin de realizar la negociación con información veraz y técnica.

Que el día 29 de junio de 2017, se elaboró el acta final de las negociaciones del pliego sindical entre los sindicatos del personal administrativo del sector central y los adscritos al sector educativo- SINTRENAL, ASOMAG, SINTRAEDIS, SINDESER Y SINALSERCOL y la ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTA MARTA.

Que la presente acta contiene los acuerdos y desacuerdos a los que se llegó en el pliego de peticiones presentado por los sindicatos del personal administrativo del sector central y los adscritos al sector educativo- SINTRENAL, ASOMAG, SINTRAEDIS, SINDESER Y SINALSERCOL.

Que en mérito de lo expuesto, el Alcalde Distrital

RESUELVE:

PRIMERO: Adoptar el presente Acuerdo, resultado del proceso de Negociación Colectiva del Pliego de Peticiones presentado a la Administración, por la Unidad Sindical conformada por SINTRENAL, ASOMAG, SINTRAEDIS, SINDESER Y SINALSERCOL, en representación del personal Administrativo del Sector Central. En los siguientes aspectos:

Que por ser disposiciones contenidas en la Constitución y la Ley, existe acuerdo entre las partes en los siguientes temas:

1. DESIGNACIÓN DE PARTES Y OBJETIVOS.
2. RESPETO DERECHOS INDIVIDUALES
3. PROTECCIÓN AL EMPLEADO PÚBLICO
4. BENEFICIARIOS DE NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES Y CAMPO DE APLICACIÓN.
5. INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD.

6. COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE NEGOCIACIÓN PLIEGO DE SOLICITUDES: Las partes negociadoras conformaran e integraran un comité de seguimiento para la garantía y cumplimiento del Acuerdo Colectivo, el cual se reunirá cada dos meses.

7. GARANTÍAS A EMPLEADOS PÚBLICOS CON RIESGOS: Las partes acuerdan que: Teniendo en cuenta que en la actualidad no existe una ruta determinada para los funcionarios públicos, que no sean docentes y que se encuentren en una situación de amenaza, es necesario que se presente la respectiva denuncia ante el órgano competente de la investigación de los hechos (fiscalía) y posteriormente, la Defensoría del Pueblo informa a la Secretaría de Seguridad y Convivencia para que realice el acompañamiento, solicite que se asigne un fiscal y haga seguimiento para que las entidades responsables garanticen las condiciones de seguridad del funcionario que en ejercicio de sus funciones presente una situación de amenaza.

Es la UNP la encargada de hacer la evaluación del riesgo; sin embargo mientras llega el resultado de la evaluación del riesgo, se actuará concediendo el estatus de amenazado y se realizará el respectivo traslado o reubicación. Los funcionarios públicos sólo pueden hacer lo que dice la Ley, y establecer una ruta diferente sería una extra limitación de las funciones y para los Administrativos el procedimiento aún no está establecido.

8. SALARIOS: Las partes acuerdan que: el aumento del salario será en un 10% distribuidos así: 6.75 % establecido por el Gobierno Nacional para la vigencia de 2017 y un 3.25% por parte de la Administración Distrital.

El pago del retroactivo del incremento salarial será desde el mes de enero de 2017 hasta el día del pago efectivo; sin embargo no excederá el mes de Diciembre de 2017.

Las partes acordaron que para el próximo año (vigencia 2018), se hará el incremento salarial de 2 puntos porcentuales por encima de lo que establezca el Gobierno Nacional, lo que conduce a que el tema de la política Salarial ha sido abordado en este pliego.

9. ESTIMULO Y DISTINCIÓN POR ANTIGÜEDAD: Las partes acuerdan que los estímulos y distinciones se entregarán a personal sindicalizado y no sindicalizado adscrito a la planta de personal y que al momento de realizar el proyecto de presupuesto para la vigencia 2018, se analice y se tenga en cuenta un incentivo -aunque no solo sea pecuniario- para el personal que cumple 5, 10, 15, 20, 25 años de servicio.

10. JORNADA DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS: Las partes acuerdan como compromiso del sindicato se establece entregar el acuerdo nacional con las centrales obreras de 2014 y 2015 y demás documentos de soporte de esta solicitud (jornada flexible) para darle aplicabilidad. Con relación a las horas extras, se acuerda que serán canceladas de conformidad con las normas que rigen la materia.

11. DEUDAS: Las partes acuerdan que la Alcaldía Distrital de Santa Marta analizará la inclusión de la acreencia relacionado con excedente de horas extras y compensatorios en el plan de saneamiento fiscal que se está adelantado con el acompañamiento del Ministerio de Hacienda. En dicho análisis se tendrá en cuenta no solo el título jurídico que soporta la deuda, sino también la aplicabilidad de la prescripción.

El compromiso del acuerdo sindical de la vigencia pasada contempla que se recojan las deudas de 2016 que fueron revisadas en las mesas de trabajo, con el fin de que se liquiden y se proceda al trámite legal para el pago. Así mismo, que el reconocimiento incluya las deudas causadas en lo que va corrido del 2017, para lo cual se estará conformando una nueva mesa de trabajo.

12. DERECHO DE ASOCIACIÓN Y ASESORÍA SINDICAL: Las partes acuerdan respetar el derecho de asociación sindical.

13. CUOTAS SINDICALES: Existe acuerdo entre las partes con relación a que el empleador realice el descuento de la cuota sindical previa autorización del funcionario sindicalizado, sin que exceda el monto legal permitido; En caso que la persona tenga otras acreencias, se respetará el orden legal de prelación de descuento del crédito.

14. FUERO SINDICAL: Las partes acuerdan respetar el fuero sindical.

15. PERMISOS SINDICALES, FEDERALES Y CONFEDERALES: Las partes acuerdan que la administración de concederá los permisos sindicales, previo cumplimiento de las disposiciones legales para otorgarlo.

16. PROTECCIÓN DISCUSIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES: Las partes acuerdan que la administración no tomará ningún tipo de represalias contra los miembros que integren la comisión negociadora de los SINDICATOS, ni de la Comisión de reclamos de conformidad con la solicitud realizada a través de este pliego de peticiones y una vez suscrita el acta final se hará entrega -dentro del término señalado- el ejemplar

de ingresos financieros y de los rubros afectados con esta negociación.

17. POLÍTICAS DE BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACIÓN INCLUIDOS EN EL PLAN DE DESARROLLO: Las partes acuerdan que en las actividades de bienestar y capacitación se incluirán también a los administrativos.

Ya existe un plan de capacitación en la Secretaría de Educación Distrital enfocada este año a:

- Fortalecimiento en valores (establecimientos educativos)
- Trámite antes otras entidades para capacitación de funcionarios (alianzas estratégicas. Ej con el SENA se logró capacitación para administrativos donde se graduaron 25 funcionarios)
- Atención al ciudadano
- Formación en trabajo en equipo.

La administración dentro de su plan institucional de capacitación para este año realizará formación en unos temas centrales que son:

- Modernización
- Gestión Documental
- Evaluación de desempeño.

Las actividades de Bienestar se desarrollarán coordinadamente entre la Secretaría General y el encargado del proceso de Bienestar Social de la Secretaría de Educación Distrital.

18. DEFINICIÓN FAMILIARES: Las partes acuerdan que este artículo no es una solicitud sino una definición por lo cual no es susceptible de negociación.

19. DE LA CULTURA DEPORTE Y RECREACIÓN: No existe acuerdo entre las partes teniendo en cuenta que el monto solicitado por el sindicato no estuvo contemplado dentro del presupuesto de esta vigencia; sin embargo, se estarán desarrollando las actividades culturales, recreativas y deportivas para los funcionarios y su grupo familiar a través de gestión que se realice con las secretarías encargadas de la promoción de dichos eventos.

El sindicato solicitará por escrito al director de Deporte del Distrito copia del presupuesto asignado al Instituto de Recreación y Deporte y su ejecución, para lo cual anexará copia del presente acto administrativo para que haga entrega del documento.

Las partes acuerdan que en coordinación con la Secretaría General y con la Secretaría de deporte se conformará un equipo deportivo por disciplina y se definirá la forma de financiación para la participación de los funcionarios en los juegos deportivos de los servidores públicos a nivel nacional para la vigencia 2018.

20. PERMISOS COMPETENCIAS DEPORTIVAS: Las partes acuerdan que la administración concederá los permisos remunerados para la participación en juegos deportivos en los que hayan sido seleccionados; sin embargo una vez recibida la convocatoria a participar de los eventos, deberán realizar la solicitud de permiso con tiempo suficiente (no de 72 horas como dice en el pliego) para la expedición del respectivo acto administrativo y una vez descalificados deberán retornar a sus actividades laborales.

21. INCAPACIDAD POR PRACTICAS DEPORTIVAS: Las partes acuerdan que la administración reportará a la ARL, los funcionarios que con ocasión a la participación de actividades deportivas (previo permiso y presentación de la alcaldía) sufran alguna lesión o accidente con el fin de que se surta el trámite respectivo para el reconocimiento de accidente laboral en caso de que se cumplan con las disposiciones de Ley.

22. PERMISO DE CALAMIDAD, HOSPITALIZACIÓN Y/O CIRUGÍA: Las partes acuerdan: Los permisos serán concedidos, una vez el funcionario informe al superior inmediato la novedad presentada por causa de algún siniestro o situaciones señaladas en el artículo 22 de este pliego, para lo cual deberá presentar los soportes correspondientes con el fin justificar la ausencia en su lugar de trabajo. Los permisos no deberán exceder los tres días que concede la Ley para situaciones consideradas de calamidad. Se expedirá por parte de la administración una circular informando a los jefes inmediatos el procedimiento para conceder los permisos en los casos de calamidad del funcionario.

23. PERMISO POR MUERTE DE FAMILIARES: Las partes acuerdan que se expedirá una circular para que se dé cumplimiento a lo dispuesto en el presente artículo, por ser disposición legal.

24. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES: Existe acuerdo entre las partes en lo que tiene que ver con la necesidad de ofrecer al funcionario un auxilio por muerte de familiares (art 21 del pliego) pero no necesariamente en suministrar tres salarios mínimos; por lo cual se analizará la solicitud en dos sentidos:

1. Para funcionarios con asignación salarial no superior a dos (2) salarios mínimos: adquirir una póliza para aquellos funcionarios que no tienen los recursos económicos para financiar los gastos que se generen por el fallecimiento de un familiar (definidos en el art 21 del pliego). Se analizará jurídicamente si la ley permite que se destinen esos recursos para la adquisición de la póliza.
2. Para los funcionarios que devenguen más de dos salarios mínimos: servir de enlace para que los funcionarios públicos puedan adquirir planes funerarios para su beneficio y el de su núcleo familiar.

25. AUXILIO POR GASTOS FUNERARIOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS: Las partes acuerdan que La administración hará la revisión jurídica del alcance del Decreto 1919 de 2002 con el fin de verificar si es posible hacer el reconocimiento económico para atender los gastos funerarios por muerte de un trabajador adscrito a su planta de personal. Una vez se determine la viabilidad jurídica se procederá a determinar si existe el rubro y disponibilidad presupuestal para conceder el auxilio.

26. PERMISO POR PATERNIDAD: No existe acuerdo entre las partes en el sentido de otorgar tres días adicionales a los que concede la Ley para permisos de paternidad. Solamente se concederá el término legal.

27. AUXILIO POR MATERNIDAD/PATERNIDAD: No hay acuerdo, toda vez que no existe el presupuesto disponible para acceder a la solicitud.

28. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD/PATERNIDAD: Existe acuerdo entre las partes. Sin embargo, el superior jerárquico en común acuerdo con el funcionario analizará la situación particular que se presente, de manera tal que no se afecte la prestación del servicio.

29. PERMISO POR CEREMONIA DE GRADUACIÓN: Las partes acuerdan que el funcionario podrá hacer uso del permiso a que tiene derecho por Ley para asistir a los eventos descritos en el presente artículo. Incluir en la circular.

30. CONVENIOS INTERINSTITUCIONALES: Existe acuerdo entre las partes, en celebrar convenios interinstitucionales para participar y disfrutar de las actividades orientadas al desarrollo integral de los funcionarios públicos sindicalizados de la Alcaldía Distrital de Santa

Marta en las áreas educativas, deportivas, recreacionales, culturales y sociales.

31. ESTIMULO ESCOLAR: Las partes acuerdan que para la presente vigencia no es posible acceder a la petición de conceder el estímulo de Trescientos Mil pesos por cada hijo que se encuentre cursando estudios en los niveles de educación formal definida por Ley preescolar, primaria, bachillerato, porque el presupuesto ya está fijado, sin embargo, se revisará la legalidad de la solicitud (Decretos 1572 de 1998 reglamentado por el 1227 de 2005 y 1083 de 2015; Ley 909 de 2004) y de ser viable legal y financieramente, se verificará la petición con el fin de analizar su posible inclusión dentro la proyección presupuestal para la vigencia 2018, previo estudio por parte de la administración de la cantidad de hijos de los funcionarios administrativos que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos y que se encuentren matriculados en el sector oficial en el Distrito de Santa Marta.

32. INCENTIVO PARA EDUCACIÓN SUPERIOR, PREGRADOS Y POSTGRADOS: Las partes acuerdan que no es viable acceder a esta solicitud de que el EMPLEADOR reconocerá la suma de tres salarios mínimo mensuales legales vigente, para educación superior durante la vigencia 2017 para el empleado público, sus hijos y conyugues que se encuentren cursando estudios superiores, porque va más allá de lo dispuesto en la norma. Lo que se contemplará sería la concesión de Licencias remuneradas para estudio, previo análisis de la solicitud en particular, el lleno de requisitos legales, y que existan los recursos económicos disponibles.

33. BIENESTAR SOCIAL: Existe acuerdo entre las partes en que los recursos apropiados en el rubro de Bienestar Social, EL EMPLEADOR los destinará única y exclusivamente para el bienestar de los funcionarios de la Alcaldía planta central y educación, los cuales deben ser ejecutados al 100%.

34. CUMPLIMIENTO A LAS DISPOSICIONES DE CARRERA ADMINISTRATIVA: Existe acuerdo entre las partes, en respetar y aplicar la Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios.

35. TRASLADOS: Las partes acuerdan que los traslados deben ser justificados y la norma establece las causas en que proceden. Sin embargo se aclara que el solo hecho de estar sindicalizados no significa que no se puedan trasladar, solo los que tienen fuero presentan una situación especial y restrictiva que obliga a un procedimiento adicional para realizar el traslado.

36. ENCARGO: Las partes acuerdan que se dará aplicación a lo contenido en la Ley 909 de 2004 para proveer vacancias definitivas y temporales mediante la figura jurídica de encargo. De conformidad con lo estipulado en la Ley, se publicarán las vacantes a proveer con el fin de que los interesados que consideren que cumplen los requisitos, puedan participar del proceso de selección.

En los casos en que se presenten situaciones en donde el funcionario inmediatamente inferior cumpla con los requisitos no será necesaria la publicación. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004).

37. REEMPLAZO ANTE VACANCIA TEMPORAL: Existe acuerdo entre las partes en dar aplicación a lo contenido en la Ley 909 de 2004 para proveer vacancias definitivas y temporales mediante la figura jurídica de encargo. De conformidad con lo estipulado en la Ley, se publicarán las vacantes a proveer con el fin de que los interesados que

consideren que cumplan los requisitos puedan participar del proceso de selección. En los casos en que se presenten situaciones en donde el funcionario inmediatamente inferior cumpla con los requisitos no será necesaria la publicación. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004).

Serán provistos mediante nombramiento en provisionalidad por el tiempo en que duran las situaciones administrativas, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores de Carrera (artículo 25 Ley 909 de 2004).

38. AMPLIACIÓN DE LAS PLANTAS DE PERSONAL: Existe acuerdo; el sindicato presionará a nivel nacional para que la ampliación de la planta sea una realidad.

39. DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO 1072 DE MAYO 26 DE 2015: Teniendo en cuenta que lo solicitado por el equipo negociador del sindicato es de orden legal, existe acuerdo entre las partes, y la administración hará la gestión y dispondrá de los recursos necesarios para que se dé cumplimiento a las disposiciones en materia de políticas del SG- SST.

Los exámenes ocupacionales se realizarán a los funcionarios cada seis meses.

La persona encargada de salud ocupacional realizará las respectivas visitas a los establecimientos educativos para que se implemente el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo. Ya existe una resolución expedida por el Secretario de Educación por medio de la cual se delegó la responsabilidad a los rectores para la implementación del SG- SST.

40. PLAN DE MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES: Existe acuerdo entre las partes, por lo cual el EMPLEADOR acogerá las recomendaciones y pondrá en funcionamiento un plan de mejoramiento de las condiciones laborales de los empleados públicos de la planta Central y los administrativos que laboran en las diferentes Instituciones Educativas de la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

41. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN: Existe acuerdo entre las partes, en que el EMPLEADOR suministrará a sus funcionarios elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales a fin de garantizar la seguridad y la salud de sus empleados públicos de acuerdo con la normatividad vigente.

42. REUBICACIÓN POR INCAPACIDAD: Existe acuerdo entre las partes. EL EMPLEADOR con base en las recomendaciones ocupacionales que reciba de la ARL o en su defecto EPS reubicará al trabajador, sin desmejorarlo salarialmente y lo entrenará en su nuevo cargo si fuese necesario, de acuerdo a lo estipulado en la Ley.

43. COMITÉ PARITARIO: Las partes acuerdan que las sesiones, conformación y funcionamiento de los Comités Paritarios se registrarán de acuerdo a la Ley (art 63 del Decreto 1295 de 1994 y demás leyes y decretos que lo rigen)

44. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE: Existe acuerdo entre las partes. EL EMPLEADOR le dará prioridad a la conservación del Medio Ambiente, haciendo jornadas pedagógicas para mejorar su desempeño ambiental y promoviendo la separación de los residuos para ser bien reciclados.

45. CAPACITACIÓN A MIEMBROS COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL (COPASST): Las partes acordaron que se dará aplicación a las disposiciones legales.

46. DOTACIÓN DE UNIFORME DE TRABAJO: Existe acuerdo entre las partes en que se dará cumplimiento a lo acordado en el acta N° 9 de fecha 23 de Junio de 2017, en los siguientes términos:

La administración hizo la presentación del respectivo muestrario al equipo negociador y se acordó:

SELECCIÓN DEL MUESTRARIO PARA HOMBRE:

- Zapatos: Los zapatos para los caballeros están aprobados en todos los modelos que se presentaron y que sean cocidos.
- Jean: Sugieren que la calidad del Jean de hombre sea más grueso y se aprueba el color azul más oscuro del muestrario.
- Pantalón: El modelo del pantalón Dril se aprueba de los dos colores que se mostraron, pero con la tela más gruesa como la de los secretarios.
- Camisa de hombre: se aceptó la tela Oxford de la muestra con colores Blanco y Beige y los respectivos logos institucionales (escudo del buen vivir, y logo de Santa Marta Sigue Cambiando. Se tendrán las opciones en manga larga y corta.
- Tipo polo: Se aprueba como se presentó
- Gala: Se aprobó camisa lino Olan y su respectivo pantalón de la misma tela con el color de la muestra.

Todas las prendas aprobadas con los estándares de calidad y precio.

SELECCIÓN DEL MUESTRARIO PARA MUJER:

Aprueban que se les haga entrega del modelo de uniformes que usan las secretarias de despacho, así:

- Camisas: Camisa manga larga y manga corta; con opciones de colores: blanca y rosada (palo de rosa).
- Pantalón: El pantalón dril que sea beige, azul turquí y solicitan un pantalón negro de tela Studio F y en tela stress.
- Jean: stress, tela gruesa y azul oscuro; moda clásica (talle alto).
- Camisa tipo Polo: Aprobada pero con la misma calidad de la tela del muestrario de los hombres.
- Zapatos: Todos los modelos están formales, se debe incluir zapatos de plataforma y estilos de tacón bajos, cómodos, tipo playa y estilo mocasines.

NO existe acuerdo con respecto a la petición de que el empleador suministrará los uniformes a todos los trabajadores sindicalizados sin importar el monto de su sueldo.

Los días de salario para establecer el valor de la dotación, se fijó en 27 días del salario mínimo legal mensual vigente.

La dotación se entregará por talla y no por medida; las personas beneficiarias escogerán la cantidad de prendas que deseen de acuerdo al monto al que tienen derecho. La selección de la dotación se hace un día y la entrega se realizará en una fecha posterior y será personalizada de conformidad con lo que escogió.

El equipo negociador será parte del comité que verifique la calidad de la dotación antes de la respectiva entrega.

47. DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO CONFORTABLES: Las partes acordaron que la Administración hará la gestión para que los empleados tengan buenas condiciones laborales.

48. PERMISO CITAS CON LA EPS: Las partes acordaron que se concederán citas médicas a los funcionarios previo informe de la fecha y hora al superior; el funcionario deberá presentarse a trabajar en las horas en que no tenga la cita y una vez culmine su proceso médico deberá regresar a su puesto de trabajo.

49. PAGOS POR INDEFINICIÓN DE SITUACIÓN MEDICO LABORAL: Las partes acordaron que La Administración reconocerá al trabajador las incapacidades que determine la Ley.

50. PROMOCIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY 1010 DE 2006: Las partes acordaron que la administración dará cumplimiento a lo establecido en la Ley 1010 de enero 30 de 2006. Se hará una socialización de la Ley entre los diferentes rectores y jefes inmediatos. Esta capacitación será organizada por el comité de convivencia y acoso laboral, y se concertará la fecha, lugar, y participantes del evento.

51. SEDE SINDICAL: Las partes acordaron que en la actualidad no existe un espacio para la sede de la unidad sindical, sin embargo cuando se requiera de un espacio temporal para reuniones y/o determinados eventos, el sindicato hará la respectiva solicitud a Secretaría General de la Alcaldía, con el fin de gestionar el lugar.

52. PRIMERO DE MAYO: Las partes acuerdan que la Ley prohíbe las donaciones en dinero; razón por la cual no existe acuerdo entre las partes.

53. VIVIENDA PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTA MARTA: Las partes acuerdan que la Administración a través de la Secretaría de Planeación está desarrollando proyectos de vivienda de interés Social "programa de Bancarización" el cual ha sido socializado a los funcionarios, para la adquisición de vivienda.

54. TECNOLOGÍA Y COMUNICACIÓN: Las partes acuerdan que la Administración tiene un plan de tecnología para implementar, con el fin de entregar a los funcionarios equipos de cómputo el cual tendrá un registro e identificación. En la actualidad no hay presupuesto para hacer entrega de tablets a los funcionarios administrativos. El Ministerio de las TICs está haciendo entrega de las tablets pero los administrativos tenían que hacer un diplomado para recibirlas; a los que recibieron la capacitación se les hizo entrega del equipo. Cuando surjan nuevas capacitaciones y entrega de tablets por parte del MIN TICs se hará la respectiva divulgación para que accedan al beneficio.

55. SEGURO CONTRA TODO RIESGO: Las partes acuerdan que la administración realizará un estudio de los costos financieros que tiene la adquisición de la póliza, en los recursos del Distrito para determinar la viabilidad de la solicitud.

56. PAGOS DE NOMINAS: Existe acuerdo entre las partes. EL EMPLEADOR garantizara igualdad de condiciones en los procesos de cancelación de NOMINAS a todos los servidores públicos del Sector Central.

57. Las partes acuerdan que el presente acuerdo será el único que rige las relaciones entre la Alcaldía Distrital. Durante la vigencia de la presente Negociación pliego de peticiones o solicitudes no podrá presentarse otra solicitud por las organizaciones sindicales SINTRENAL, ASOMAG, SINTRAEDIS, SINDESER Y SINALSERCOL.

58. Las partes acuerdan que la Administración Distrital editará y entregará a los servidores públicos y a los Sindicatos SINTRENAL, ASOMAG, SINTRAEDIS, SINDESER Y SINALSERCOL el texto Final del presente pliego en medio magnético.

59. Los puntos de orden económico pactados en el presente acuerdo, tendrán su vigencia de un (1) año, y rigen a partir de la firma del presente acuerdo laboral entre las partes.

60. Las partes acuerdan que no se realizará el descuento del 2% por una sola vez, en el salario de los funcionarios no sindicalizados, por los logros económicos obtenidos en este acuerdo, sin previa autorización del trabajador para realizar el descuento.

61. Las partes acuerdan que la Administración revisará las hojas de vida de los funcionarios que se encuentran vinculados a la planta y que han demostrado responsabilidad, compromiso y lealtad con la administración para que sean tenidos en cuenta para optar a los nuevos cargos de la modernización administrativa; así se incentivará el crecimiento profesional, laboral y económico de los funcionarios.

ARTÍCULO SEGUNDO: Los acuerdos adoptados por el presente Decreto tendrán una vigencia de un año contados a partir de la fecha de suscripción del mismo.

ARTÍCULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Santa Marta, los

RAFAEL ALEJANDRO MARTINEZ
Alcalde Distrital

WILLIAM RENAN RODRIGUEZ
SECRETARIO DE EDUCACION

JIMENA ABRIL DE ANGELIS
SECRETARIA GENERAL

CARLOS IVAN QUINTERO DAZA
DIRECTOR JURIDICO

JOSE FERNANDO MEJIA VILLANUEVA
DIRECTOR CONTROL INTERNO

KELLY GONZALEZ
SECRETARIA DE HACIENDA