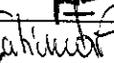
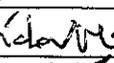
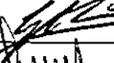
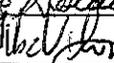
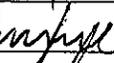
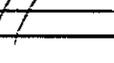
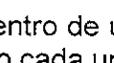


**ACTA DE CIERRE
PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES LABORALES DE
SINTRAMBIENTE SUBDIRECTIVA MEDELLÍN Y ÁREA METROPOLITANA DEL VALLE DE
ABURRÁ**

ACTA N° 7	Finalización	AÑO	MES	DIA
LUGAR REUNIÓN:	Area Metropolitana del Valle de Aburrá	2019	05	13

ASISTENTES/ PARTICIPANTES			
NOMBRE Y APELLIDO	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO FIJO/MOVIL	FIRMA
German Botero Fernández	german.botero@metropol.gov.co	3856000	
John Jairo Manrique Hernández	john.manrique@meropol.gov.co	3856000	
Tatiana Fattoni Petertini	tatiana.fattoni@metropol.gov.co	3856000	
Victor Hugo Mejia Múnera	victor.mejia@metropol.gov.co	3856000	
German Gustavo Londoño	gustavo.londono@metropol.gov.co	3856000	
Nora Libia Chalarca	nora.chalarca@metropol.gov.co	3856000	
Francisco Alejandro Correa	francisco.correa@metropol.gov.co	3856000	
Alba Victoria Sigüencia	alba.sigüencia@metropol.gov.co	3856000	
Víctor Manuel Vélez	victor.velez@metropol.gov.co	3856000	
Luz Myriam Londoño Muñoz	llondono@procuraduria.gov.co	6040294	
TOTAL ASISTENTES:		10	

La reunión de instalación de la Mesa de Negociación se realizó el 11 de marzo de 2019, dentro de un ambiente de cordialidad y respeto. Las partes acordaron llevar a cabo el proceso abordando cada uno de los 16 puntos del pliego de solicitudes laborales presentado por la Subdirectiva Medellín adscrita a SINTRAMBIENTE dentro de los términos y plazos establecidos en el Decreto 160 de 2014 "Por el cual se 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".

La primera etapa de la negociación (por 20 días hábiles) se surtió del 13 de marzo al 09 de abril de 2019, donde las Comisiones Negociadoras realizaron varias reuniones para la evaluación del respectivo Pliego de Solicitudes Laborales, y luego de mutuo acuerdo entre ambas partes se prorrogó (por otros 20 días hábiles) el periodo de negociaciones, a desarrollarse entre el 10 de Abril y el 13 de Mayo de la presente anualidad, tal como lo prevé el numeral 4 del artículo 11 del referido Decreto 160 de 2014.

Finalizado el periodo anterior, siendo el 13 de Mayo de 2019, luego de generar los análisis y los acuerdos sobre los puntos solicitados, las partes de común acuerdo dan cierre a la negociación 2019-2020.

A continuación, se presenta un cuadro resumen de los 16 puntos presentados por la Subdirectiva Medellín adscrita a SINTRAMBIENTE; así como de los acuerdos logrados con la Comisión Negociadora que representa a la Entidad.

PUNTO 1. APOYO ECONOMICO PARA LENTES	ACUERDO
<p><i>Crear un subsidio económico por valor para cada funcionario de DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000) anual para lentes que sean medicamente recetados, cuyo presupuesto debe ser adicional al establecido en el Programa de Bienestar Laboral a partir de esta misma vigencia 2019 con la finalidad de no desmejorar otros programas o productos de bienestar existentes en la Entidad.</i></p>	<p>La Comisión Negociadora <u>acepta íntegramente la propuesta del Punto 1</u>; por ende, el Área Metropolitana del Valle de Aburrá mediante acto administrativo, reconocerá al servidor público de la misma que estén interesados en ello, un apoyo económico anual por valor de doscientos mil pesos (\$200.000 m/l), siempre y cuando no haya reclamado el auxilio en la EPS, para mejoramiento y/o adquisición de lentes que deban usar conforme fórmula oftalmológica; presupuesto que será adicional al establecido para el Programa de Bienestar Laboral</p> <p>(Se socializa proyecto de acto administrativo con el cual se dará cumplimiento a lo acordado)</p>
PUNTO 2. GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO	ACUERDO
<p><i>Creación de Grupos Internos de Trabajo al interior de cada dependencia que conforma la estructura de la Entidad, grupos a cargo de un Coordinador en la forma en que lo establece para el nivel central el artículo 115 de la Ley 489 del 29 de diciembre 1998, reglamentado por el Decreto 2489 del 2006 (ver Concepto 80241 de 2016 del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-), que determina que los Coordinadores percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo que estén desempeñando, durante el tiempo en que ejerzan tales funciones; valor que no constituye factor salarial para ningún efecto legal. Además que conforme las normas citadas, la Coordinación en cualquier tiempo podrá ser otorgada o retirada de manera discrecional por la administración al empleado que cumpla con las condiciones para liderar un Grupo Interno de Trabajo; así mismo, el empleado podrá decidir si acepta o no dicha Coordinación ya que la misma es voluntaria.</i></p> <p><i>En caso de no aplicar la referida norma a la figura de Áreas Metropolitanas (que no es parte ni del sector central ni del sector territorial), se pactaría lo propuesto con las mismas características normativas pero a través de las posibilidades que dan los acuerdos laborales conforme el Decreto 160 de 2014; propuesta que tiene como finalidad el reconocimiento al personal vinculado que en la práctica hace más de diez (10) años vienen desarrollando actividades no precisadas en la planta de cargos ni en el cuerpo salarial en la modalidad de coordinación de grupos y atención de tareas de mayor responsabilidad que las de sus pares, además que la figura se requiere para descongestionar ciertas dependencias donde los líderes/asesores tienen concentradas actualmente gran cantidad de funciones y responsabilidades; grupos que si bien hoy no hacen parte reglamentaria de la estructura de la Entidad (por ejemplo los que denominan enlaces), en la práctica existen en varias dependencias y sirven de apoyo a los procedimientos internos y son una de las formas de control necesarias para el buen funcionamiento</i></p>	<p>La Comisión Negociadora <u>no acoge la propuesta del Punto 2</u>; dado que la Entidad por ley debe desarrollar los estudios para la reforma de la planta de personal; sin embargo, el Área Metropolitana del Valle de Aburrá se encuentra en una etapa de revisión y estudio del actual manual de funciones; al que por derecho conforme negociación 2016-2018 la organización sindical puede aportar en los análisis de dicho estudio, con el fin de construir colectivamente las modificaciones que se deban realizar al mismo.</p>

del Área Metropolitana del valle de Aburrá en la atención a las múltiples competencias y funciones de ley.	
--	--

PUNTO 3. PERMISO REMUNERADO EN EL DIA DEL CUMPLEAÑOS	ACUERDO
<p><i>Permisos remunerados en el día de cumpleaños como reconocimiento a la labor de los servidores públicos y con el propósito que los mismos compartan con su familia en el día de su cumpleaños, se propone conceder a los funcionarios un (1) día de permiso -en la fecha de su celebración-. El permiso deberá ser solicitado por el servidor interesado mediante el diligenciamiento del formato único de novedades de personal como mínimo con tres (3) días de anticipación, con el visto bueno del Jefe Inmediato quien lo remitirá a la Oficina de Gestión Humana para el registro en la historia laboral. En el evento que la celebración del cumpleaños sea en día sábado, dominical o festivo, el funcionario podrá solicitar el permiso para el primer día hábil siguiente.</i></p>	<p>La Comisión Negociadora <u>acepta la propuesta del Punto 3 de forma parcial</u>; por ende, el Área Metropolitana del Valle de Aburrá mediante acto administrativo, otorgará el derecho al disfrute de permiso remunerado por media jornada laboral, para aquellos servidores públicos cuya fecha de cumpleaños sea fin de semana o festivo.</p> <p>(Se socializa proyecto de acto administrativo con el cual se dará cumplimiento a lo acordado)</p>

PUNTO 4. ADECUACION Y RECLASIFICACION DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA ENTIDAD	ACUERDO
<p>Adecuación y reclasificación de un (1) grado para los servidores públicos de la planta de personal, ya que en la reestructuración realizada por la Entidad en el año 2013 se generó de forma antitécnica la clasificación denominada P0 (profesional sin experiencia); y es que en la práctica/realidad desde hace cinco (5) años los P0 poseen actividades muy similares y en muchos casos idénticas a los clasificados como P1. Para ello, la administración debe comprometerse –y destinar los recursos financieros- para adelantar el estudio técnico de soporte del proceso de reclasificación, con el acompañamiento permanente de una comisión de representantes de la organización sindical.</p> <p>Así mismo, la Entidad debe generar la creación de la clasificación P2, para aquellos funcionarios que siendo por años P1 (y estando inscritos en carrera administrativa), son personas que mínimamente se han especializado en su área de gestión (a través de instituciones de educación superior) prestando así un mejor servicio a la Entidad</p> <p>Nota: La Entidad siempre ha sido reconocida como una entidad técnica y especializada, cuyas competencias y funciones asignadas por la ley aparejan una alta responsabilidad en la toma de diferentes tipos de decisiones; por eso, se hace improcedente contar con una clasificación de P0 (profesionales sin experiencia); y por el contrario dada esa especialidad y responsabilidad institucional, se debió promover la clasificación de P1 a P2 (profesionales especializados), para que aquellos profesionales P1 (profesionales universitarios) que optaron a través de los años en formarse –muchas veces de su propia cuenta- en estudios especializados, pudieran ser reclasificados en dicho P2. En conclusión solo debería haber clasificaciones de P1 y P2 (nunca de P0).</p> <p>Así mismo, reclasificar el cargo de Técnicos Operativos que en la reestructuración del año 2013 aun cumpliendo el perfil no fueron clasificados como Técnicos Administrativos; pese a que varios de sus pares si fueron reclasificados en dicha ocasión; lo cual se considera a primera vista una desigualdad laboral para los casos específicos; y se mantiene la misma pues hasta cumplen funciones similares con salarios diferentes.</p> <p>Concordante con lo anterior, se considera que la Entidad debe para otros tipos de cargos generar los estudios y condiciones para reclasificar personal de carrera administrativa que actualmente tanto en experiencias como en estudios especializados deberían contar con un cargo diferente; esto es un incentivo más a su actitud hacia el aprendizaje continuo en lo profesional que se revierte en la mejor prestación de los servicios a cargo de la Entidad.</p>	<p>La Comisión Negociadora <u>no acoge la propuesta del Punto 4</u>; dado que la Entidad por ley debe desarrollar los estudios para la reforma de la planta de personal; sin embargo, el Área Metropolitana del Valle de Aburrá se encuentra en una etapa de revisión y estudio del actual manual de funciones; al que por derecho conforme negociación 2016-2018 la organización sindical puede aportar en los análisis de dicho estudio, con el fin de construir colectivamente las modificaciones que se deban realizar al mismo.</p>

PUNTO 5. HORARIO FLEXIBLE	ACUERDO
<p><i>Adopción e Implementación de Horario Flexible (que es diferente y adicional al Horario Escalonado que hoy tiene AMVA debidamente reglamentado). Esta propuesta consiste en que los funcionarios puedan ingresar (dentro del horario Escalonado que seleccionó en el respectivo periodo) dentro de una hora diferente y reponer o sacar dicho tiempo al final de la misma jornada. Una prueba piloto puede ser un margen de flexibilidad de (2) horas [Ingresando antes o después del horario escalonado de cada servidor en particular], con posibilidad de que a futuro sean 3 horas-. Dos horas como piloto tratan de sortear precisamente cualquier circunstancia en que funcionario en un día determinado tenga algún inconveniente para llegar en el horario escalonado seleccionado; o programarse ingresando antes para cubrir alguna situación que tenga para la hora de salida.</i></p> <p><i>Esto es coherente con las prácticas de sostenibilidad promovidas por la Entidad en su calidad de Autoridad Ambiental Urbana en el PIGECA, que busca que todos los sectores privados y públicos adopten</i></p>	<p>La Comisión Negociadora <u>no acoge la propuesta del Punto 5</u>, toda vez que la jornada laboral se encuentra reglamentada en la resolución del horario escalonado.</p> <p>No obstante, la entidad hará estudio de factibilidad para implementar el horario flexible.</p>

herramientas como Teletrabajo, Horarios Escalonados, Horarios Flexibles, entre otras, como aporte social de cada uno de los actores sociales, al mejoramiento de la calidad del aire del valle de Aburrá.	
---	--

PUNTO 6. BANCO DE HORAS	ACUERDO
<p>Establecer dentro de una visión integral de herramientas para el cumplimiento de la jornada mínima laboral (como lo son el horario flexible, el horario escalonado, el tele-trabajo), una "Banco de Horas", en la cual con el control del jefe inmediato, el funcionario público pueda sumar unas horas de trabajo adicional, para cubrir una futura contingencia en la cual requiera tiempo dentro del horario laboral.</p>	<p>La Comisión Negociadora <u>no acoge la propuesta del Punto 6</u>, toda vez que la jornada laboral se encuentra reglamentada en la resolución del horario escalonado.</p> <p>No obstante, la entidad hará estudio de factibilidad para implementar el banco de horas.</p>

PUNTO 7. GARANTÍAS DE TELETRABAJO Y HORARIO ESCALONADO	ACUERDO
<p>Oficializar acuerdo con la organización sindical que tenga como propósito afianzar normativamente las garantías de teletrabajo y de Horario Escalonado hoy existentes y debidamente reglamentadas por el AMVA. Esto en la medida en que en diferentes entidades de Colombia que se contaban con dichas garantías laborales, han llegado administradores de turno, que las eliminan bajo criterios personales; siendo un retroceso en los derechos laborales, y para el caso del AMVA si ello llegare en un futuro a suceder, sería además un retroceso en las citadas políticas públicas (como PIGECA) que promueven herramientas laborales que impactan la movilidad sostenible y bien planificada para el mejoramiento de la calidad del aire del territorio, o lo que es lo mismo, el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes metropolitanos y la salud de los mimos.</p>	<p>La comisión negociadora, <u>no acoge la propuesta del Punto 7</u> pero dejará establecido en las disposiciones generales del acuerdo y conforme a las políticas de movilidad sostenible y mejoramiento de la calidad del aire, las garantías de Teletrabajo y Horario Escalonado establecidas en la Entidad.</p>

PUNTO 8. INCENTIVO PARA EL USO DE BICICLETA Y OTROS MEDIOS DE TRANSPORTE NO MOTORIZADOS	ACUERDO
<p>Aplicar incentivo adicional de media jornada de trabajo libre –a la media jornada que hoy establece la Ley- para aquellos funcionarios que en las condiciones legales se vienen comprometiendo y se comprometan a seguir utilizando como medio de transporte para llegar y salir del trabajo, las bicicletas (y otros medios no motorizados de combustibles fósiles).</p> <p>Propuesta que se considera coherente con las medidas promovidas por la Entidad en su calidad de Autoridad Ambiental Urbana en el PIGECA, para promover la cultura de la movilidad sostenible como lo es la ciclo-caminabilidad; y que buscaría dar ejemplo a otras organizaciones, especialmente del sector estatal, cuyas sedes están asentadas en la zona de la Alpujarra y zona centro de la ciudad.</p>	<p>La Comisión Negociadora <u>no acoge la propuesta del Punto 8</u>; se sustenta en que la Entidad ya hizo una inversión en el programa y APP llamada APIMOTION, la cual incentiva no solo el uso para ir y venir del trabajo, en la bicicleta, sino también lo incentiva si se utilizan medios de transporte públicos, otros medios de transporte no motorizados, el compartir un vehículo, el caminar, entre otros. Programa que se considera viene dando resultados, y al cual se le debe también hacer mayor promoción.</p>

<p align="center">PUNTO 9. INCENTIVO POR ANTIGÜEDAD</p> <p><i>Establecer como Incentivo laboral por antigüedad en la vinculación (continua o discontinúa) de 25 años, 30 años, 35 años, 40 años, 45 años y 50 años, lo equivalente a un salario mensual devengado por el respectivo funcionario en la vigencia en que se cumpla cada uno de estos tiempos.</i></p>	<p align="center">ACUERDO</p> <p>La Comisión Negociadora <u>no acoge la propuesta del Punto 9</u>, se sustenta en que la normatividad estatal actual no le permite establecer primas o bonificaciones, etc, con carácter pecuniario adicionales a las existentes; y con las que gozan hoy todos los funcionarios de la Entidad son suficientes. Además, que recientemente mediante acto administrativo la Entidad instituyó un reconocimiento para los funcionarios que cumplan 25 años de prestación de servicios.</p>
<p align="center">PUNTO 10. PROCEDIMIENTO PARA ENCARGOS</p> <p><i>—Punto previamente acordado más no cumplido—. Criterios y procedimientos para estudiar y valorar las hojas de vida de los servidores públicos en carrera administrativa para que mediante reglamentación específica a partir de la vigencia del presente acuerdo (o antes de ser posible), se establezcan los mismos a fin de garantizar los principios de mérito, igualdad, transparencia, publicidad y confiabilidad en el proceso de verificación de cumplimiento de los requisitos para que prevalezca el mérito en los encargos, conforme a lo señalado en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004, artículo 9 del Decreto 1227 de 2005, con el propósito de proveer de manera transitoria los empleos de carrera administrativa. (véase al respecto el Manual expedido por el DAFP, para el efecto)</i></p>	<p align="center">ACUERDO</p> <p>La Comisión Negociadora <u>no acoge la propuesta del Punto 10</u>, pues el procedimiento de los encargos se encuentra establecido en la Ley.</p>
<p align="center">PUNTO 11. PROGRAMA DE PRACTICAS O PASANTÍAS</p> <p><i>Estímulo a los hijos de los servidores públicos en el cual la Entidad les permita desarrollar las practicas o pasantías como requisitos de grado, teniendo en cuenta los perfiles profesionales, técnicos, asistenciales que se identifiquen con las necesidades de la Entidad y que sean solicitados por el servidor público, adjuntando hoja de vida del aspirante; con la correspondiente suscripción del convenio con la institución educativa respectiva, para el desarrollo de estas actividades; para el sostenimiento y gastos del practicante o pasante se le reconocerán mínimamente honorarios de 1.5 SMLMV; o si la ley determinare un mayor valor, el que en ella se estipule</i></p>	<p align="center">ACUERDO</p> <p>La Comisión Negociadora <u>acoge parcialmente la propuesta del Punto 11</u>; en el entendido de que se creará o reactivará el programa de “pasantes” a los cuales puede aspirar cualquier persona.</p> <p>(Se socializa proyecto de acto administrativo con el cual se dará cumplimiento a lo acordado)</p>
<p align="center">PUNTO 12. ESPACIO SINDICAL Y AMBIENTAL</p> <p><i>Espacio Sindical y Ambiental; entregar a SINTRAMBIENTE en comodato (gratuito) conforme las normas vigentes, la terraza del piso 6 -torre B- para un proyecto conjunto (con aporte financiero AMVA) en materia ambiental de techos verdes, eco-huerta urbana y cabaña sindical.</i></p> <p><i>La solicitud se hace en la medida en que en pasadas negociaciones la Entidad argumentó no tener espacios físicos para la organización sindical, y estar desarrollando los diseños de un piso adicional en la aludida terraza, misma que no fue posible construir por aspectos técnicos; y que hoy sigue estando disponible como un espacio que se puede catalogar como subutilizado (o no utilizado); además que la Entidad como Autoridad Ambiental Urbana viene promoviendo y exigiendo al sector de la construcción lo que se denomina “Guías de</i></p>	<p align="center">ACUERDO</p> <p>La Comisión Negociadora <u>acoge la propuesta del Punto 12</u>, con la condición de verificar la viabilidad técnica y financiera del proyecto.</p>

<i>Construcción Sostenible”, y no es adecuado o probo exigir como autoridad a terceros estas buenas prácticas, cuando en la propia sede la esta autoridad no se practican o aplican.</i>	
--	--

PUNTO 13. DESPLAZAMIENTO DE FUNCIONARIOS	ACUERDO
<i>Reconocer a los servidores públicos el desplazamiento a zonas no conurbadas en los casos en que AMVA traslade temporal o permanentemente un servidor público por necesidad del servicio acorde con la tabla que se llegare a acordar, durante el tiempo que permanezca prestando los servicios por fuera del municipio núcleo (no conurbado) que es la sede principal del Área Metropolitana del Valle de Aburrá; para el caso específico entre otros aplicaría a los funcionarios del Parque Metropolitano de la Aguas</i>	<p>La organización sindical DESISTE de este punto.</p> <p>Sin embargo, la Entidad estudiará en cada proyecto a desarrollar, la viabilidad de destinar dentro del presupuesto una Tarjeta Cívica para los servidores públicos, con el fin de que realicen los desplazamientos necesarios en el marco de la ejecución de dichos proyectos.</p>

PUNTO 14. CONFORMACION OPEC PARA OFERTA PUBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA	ACUERDO
<p><i>Ante cualquier solicitud de reporte de cargos de planta en vacancia temporal o definitiva que ordene conforme la Ley 909 de 2004 la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- para conformar la OPEC; el AMVA trabajará en conjunto con la organización sindical sobre una revisión de los requisitos y perfiles de cada cargo a reportar; y de ser el caso la someterá a la Junta Metropolitana, ya que en el actual Manual de Funciones de la Entidad (2013) se han encontrado diferentes falencias -además de lo anti-técnico del mismo-, que socavaría a futuro el buen funcionamiento acorde a las necesidades reales de la Entidad si somete a concurso los cargos respectivos con los requisitos y perfiles actuales.</i></p> <p><i>Concomitante con lo anterior, se solicita que el Programa de Capacitación de la Entidad se tenga dentro de sus orientaciones este tipo de circunstancias, orientando la formación académica que se llegare a contratar, para el mejoramiento de las capacidades de los servidores que en provisionalidad hoy prestan sus servicios, con miras a que de ser el caso, si ellos concursaren y quedaren en lista de elegibles en cargos de esta institución se pueda conservar parte de la memoria institucional</i></p>	<p>La Comisión Negociadora <u>no acoge la propuesta del Punto 14</u>; dado que la Entidad por ley debe desarrollar los estudios para la reforma de la planta de personal; sin embargo, el Área Metropolitana del Valle de Aburrá se encuentra en una etapa de revisión y estudio del actual manual de funciones; al que por derecho conforme negociación 2016-2018 la organización sindical puede aportar en los análisis de dicho estudio, con el fin de construir colectivamente las modificaciones que se deban realizar al mismo. Igualmente, conformada la OPEC la organización sindical podrá aportar en los espacios pertinentes.</p>

15. PERIODO DE PAGO CATORCENAL	ACUERDO
<i>Establecer el periodo de pago de nómina del personal de la Entidad, en periodo catorcenal. Para lo anterior se recomienda realizar una consulta o encuesta entre todos los servidores públicos con la finalidad conocer su posición al respecto; la organización sindical determinará si adelanta para estos efectos una encuesta previa.</i>	<p>La organización sindical DESISTE de este punto.</p> <p>Lo anterior dado que en el municipio de Medellín consideraron que no era tan beneficioso para todos los funcionarios, y regresaron del pago catorcenal al quincenal</p>

PUNTO 16. INSTITUCIONALIZACION DEL DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	ACUERDO
<i>Institucionalizar al interior de la Entidad el día 27 de junio, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión</i>	<p>La Comisión Negociadora <u>acoge integralmente la propuesta del Punto 16</u>; por ende, el Área</p>

<p><i>institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deben adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.</i></p>	<p>Metropolitana del Valle de Aburrá mediante acto administrativo -con vigencia desde 2019-, instituirá dicha fecha especial</p> <p>(Se socializa proyecto de acto administrativo con el cual se dará cumplimiento a lo acordado)</p>
---	--

<p align="center">DISPOSICIONES VARIAS</p> <p align="center">PROPUESTA SINTRAMBIENTE SUBDIRECTIVA MEDELLIN</p>	<p align="center">ACUERDO</p>
<p><i>DERECHOS ADQUIRIDOS. El Presente Acuerdo laboral respetará los derechos laborales adquiridos por los servidores públicos.</i></p>	<p>La Comisión Negociadora manifiesta que acepta, y que la Entidad reconoce y reconocerá dicho derecho.</p>
<p><i>PROHIBICION DE REVERSIBILIDAD. Conforme al principio de la progresividad laboral, todo lo acordado se considera irrevocable como garantía de las conquistas de los servidores públicos; particularmente en esta ocasión se mantiene vigente lo pactado en el acuerdo laboral de 2016 con esta misma administración 2016-2019</i></p>	<p>La Comisión Negociadora manifiesta que acepta, y que la Entidad reconoce y reconocerá dicho derecho.</p>
<p><i>CONFLICTO DE NORMAS Y PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD. En caso de controversia en la interpretación y aplicabilidad de las normas pactadas o en el presente o futuros acuerdos laborales, prevalecerá la más favorable al servidor público y ésta se aplicará en su integridad.</i></p>	<p>La Comisión Negociadora manifiesta que acepta, y que la Entidad reconoce y reconocerá dicho derecho.</p>
<p><i>LIBRE ASOCIACION. El AMVA se compromete a garantizar la estricta aplicación del artículo 38 de la Constitución Política de Colombia, en correlación con los tratados de la OIT, que permita el desarrollo de las actividades sindicales al interior de la Entidad.</i></p>	<p>La Comisión Negociadora manifiesta que acepta, y que la Entidad reconoce y reconocerá dicho derecho.</p>
<p><i>PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL. El AMVA se compromete a garantizar los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer y/o actualizar un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo; en cumplimiento del numeral 1 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, en particular de las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, y de aquellas que las modifiquen o sustituyan.</i></p>	<p>La Comisión Negociadora manifiesta que acepta, y que la Entidad reconoce y reconocerá dicho derecho.</p>
<p><i>VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de la firma de las actas correspondientes, sus cláusulas no pueden modificarse sin previa concertación entre las partes y la administración expedirá los actos administrativos necesarios para su desarrollo y ejecución; incluidos los que se deban promover ante la Junta Metropolitana.</i></p>	<p>La Comisión Negociadora manifiesta que acepta, y que la Entidad reconoce y reconocerá dicho derecho.</p>
<p><i>COMITÉ DE SEGUIMIENTO. De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 160 de 2014, para el desarrollo y cumplimiento del acuerdo colectivo resultante de este pliego de solicitudes, se creará una comisión, cuyo funcionamiento será reglamentado por las partes.</i></p>	<p>La Comisión Negociadora manifiesta que acepta, ya que por norma se debe tener una Comisión de Seguimiento a la implementación de lo acordado</p>
<p><i>PUBLICIDAD Y PUBLICACION. El AMVA garantizará de manera inmediata después de la firma del presente acuerdo la publicidad del mismo por todos los medios masivos de comunicación disponibles en la Entidad, igualmente, se obliga dentro del mes siguiente después de la firma del presente acuerdo a la impresión de los acuerdos laborales concertados en papel reciclable en una cantidad de trescientos (300) ejemplares para colocarlos a disposición de los servidores públicos de la Entidad; entregando cincuenta (50) de ellos a SINTRAMBIENTE para hacerlos llegar a los 13 Comités y 25 Subdirectivas de</i></p>	<p>La Comisión Negociadora manifiesta que acepta lo propuesto, y pondrá a disposición todos los medios para darle publicidad a lo acordado.</p>

<i>SINTRAMBIENTE a nivel nacional; y a las organizaciones a las cuales se encuentre afiliada nuestro sindicato.</i>	

DOCUMENTOS ANEXOS AL ACTA		
DESCRIPCIÓN	ORIGEN	FOLIOS
Oficio con radicado N° 007137 del 28 de febrero de 2019	AMVA-SINTRAMBIENTE	15

Con la firma de la asistencia al inicio del acta se considera aprobada íntegramente la misma.

