

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

ACTA N° 2	Finalización (con prórroga)	AÑO	MES	DIA
LUGAR REUNIÓN:	Area Metropolitana del Valle de Aburrá	2016	05	18

ASISTENTES/ PARTICIPANTES			
NOMBRE Y APELLIDO	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO FIJO/CELULAR	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	
Juan Carlos Barba Ríos	juan.barba@metropol.gov.co	3856000	
Gloria Estela Ramírez Casas	gloria.ramirez@metropol.gov.co	3856000	
Claudia Helena Hoyos Estrada	claudia.hoyos@metropol.gov.co	3856000	
Julieta Gómez Gómez	julieta.gomez@metropol.gov.co	3856000	
Flor Esneida Manco Díaz	flor.manco@metropol.gov.co	3856000	
Luz Myriam Londoño Muñoz	llondono@procuraduria.gov.co	6040294	
TOTAL PERSONAS:		9	

La reunión de instalación de la Mesa de Negociación se realizó el 17 de marzo de 2016, dentro de un ambiente de cordialidad y respeto. Las partes acordaron llevar a cabo el proceso abordando los 19 puntos del pliego de solicitudes laborales por componentes, con el fin de agilizar la evaluación y sustentación respectiva, de la siguiente forma:

<p>A. COMPONENTE GARANTIAS SINDICALES</p> <p>4. Permisos sindicales 9. Espacios sindicales 17. Aplicación de beneficios para empleados no sindicalizados</p> <p>B. COMPONENTE NORMATIVO</p> <p>1. Participación en futuras reestructuraciones 2. Cumplimiento ley de carrera administrativa 3. Acuerdo de horario laboral alternativo 5. Participación en Comité de capacitación 6. Participación en Comité de bienestar social 7. Participación en Comité de incentivos 8. Programa de seguridad y salud en el trabajo 11. Evaluación de desempeño 15. Uso de la figura de planta global 16. Programa de vivienda</p>	<p>C. COMPONENTE FINANCIERO</p> <p>10. Seguro de vida 12. Póliza de defensa jurídica de funcionarios 13. Reconocimiento de transporte por traslado 14. Reconocimiento a servidores públicos jubilados 18. Recreación e ingreso al Parque metropolitano Las Aguas 19. Aporte a pensiones sobre todos los factores de salarios</p>
--	---

Entre el 30 de marzo y el 18 de mayo de 2016 la Comisión Negociadora realizó cinco (5) reuniones para la evaluación del respectivo Pliego de solicitudes laborales y luego de generar acuerdos sobre los puntos solicitados se realizó el respectivo cierre de la etapa de negociación.

A continuación se presenta un cuadro resumen de los 19 puntos presentados por SINTAMBIENTE Subdirectiva Medellín y los acuerdos logrados con la Comisión Negociadora por parte de la entidad.

Nota: La justificación para cada una de las solicitudes se encuentra en el documento anexo que hace parte integral de esta acta.

PUNTO 4. PERMISOS SINDICALES	ACUERDO
<p>El AMVA reconocerá a todos los afiliados a SINTRAMBIENTE los permisos sindicales requeridos para desarrollar las actividades de la organización que les fueren encomendadas. Para ello mantendrá vigente sin modificaciones la Resolución Metropolitana SG 1670 del 13 de noviembre de 2014.</p> <p>Para el caso de las Asambleas Nacionales de SINTRAMBIENTE y sus Comités Regionales o Nacionales; o de las Confederaciones a los que el sindicato se encuentre afiliado o haga parte -como es el caso de CGT, UNETE, UTRADEC, PSI- el AMVA reconocerá a los delegados nombrados por su Asamblea o Junta Directiva según sus estatutos o reglamentos, el 100% del desplazamiento aéreo nacional e internacional al lugar donde se realice el correspondiente encuentro; con un tope total anual de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes.</p> <p>Así mismo, el AMVA atenderá lo dispuesto en los Convenios de OIT 87, 98,151 y 158, los artículos 373 numerales. 4 y 5, y 417 del Código Sustantivo de Trabajo. Circular 0098 de 2007 y Decreto 2813 de 2000 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen.</p>	<p>Modificación de la Resolución Metropolitana SG 1670 del 13 de noviembre de 2014</p> <p>Adicionar al Numeral 2 de la Resolución el siguiente párrafo:</p> <p>En el evento en que sea necesario el otorgamiento de un permiso sindical para atender asuntos imprevistos o de citaciones inmediatas, ya sea al interior de la organización o por requerimiento de Sintrambiente Nacional o de la CGT, la entidad podrá otorgar el respectivo permiso sindical de manera ágil, mediante un correo electrónico con copia al jefe inmediato.</p> <p>Reconocimiento para desplazamiento aéreo a los delegados nombrados por la Asamblea o Junta Directiva según sus estatutos o reglamentos, sin exceder diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes al año para toda la organización, el cual será incluido a partir de la vigencia fiscal del año 2017, ya que se requiere crear un rubro presupuestal con su respectiva partida.</p>
PUNTO 9. ESPACIOS SINDICALES	ACUERDO
<p>EL AMVA facilitará de forma permanente a SINTRAMBIENTE MEDELLIN un espacio físico, dotado de la logística y tecnológica necesaria para atender las diferentes inquietudes y/o actividades de los servidores públicos afiliados o no al mismo.</p> <p>Así mismo, se establecerá un espacio físico en el primer piso entrada principal de la sede de la Entidad, para fijar una cartelera informativa de las actividades de SINTRAMBIENTE, siendo autónomo el sindicato para el manejo del mismo; y un espacio en los boletines internos; o en su defecto autorizará la distribución a los correos internos de los servidores públicos desde un correo organizacional que se creará en el servidor de la Entidad para tal fin. sintrambiente-medellin@metropol.gov.co</p> <p>Autorizar el uso de auditorios en sedes del Área Metropolitana del Valle de Aburrá (Principal y Parque de las Aguas), para la realización de eventos de capacitación sindical, asambleas generales ordinarias y extraordinarias.</p>	<p>Espacio físico dotado de logística y tecnología Por reorganización física de la entidad que se encuentra en curso, a la fecha no es posible conceder mediante este acuerdo el espacio físico sindical. No obstante queda la alternativa a futuro.</p> <p>Cartelera informativa virtual Previo trámite ante la Unidad de Sistemas, se activará la cartelera virtual mediante link en página web.</p> <p>Creación de correo organizacional en servidor de la entidad Se acepta y se debe acoger al reglamento interno de Comunicaciones de la Entidad.</p> <p>Uso de auditorios para realización de eventos sindicales Se acepta y debe estar sujeto al procedimiento administrativo de Bienes y Servicios de la Entidad para público externo.</p>

PUNTO 17. BENEFICIOS PARA EMPLEADOS NO SINDICALIZADOS	ACUERDO
<p>El AMVA respetará la decisión autónoma y personal de los servidores públicos que manifestaron o manifiesten no querer ser beneficiarios de ninguno de los acuerdos pactados en el presente pliego; así mismo, el AMVA realizará la deducción de nómina a los servidores públicos no sindicalizados que deseen acogerse voluntariamente a los beneficios del Acuerdo Colectivo lo que no genera afiliación sindical; deducción que se pagará por una vez, y que será equivalente al 5% de la asignación básica mensual; pago que se trasladará a SINTRAMBIENTE por reciprocidad con los logros obtenidos en favor del respectivo servidor público por parte de la gestión del Sindicato.</p> <p>Esta cuota de compensación único no aplicará para el servidor público que SINTRAMBIENTE reporte como afiliado al sindicato.</p>	<p>Se acepta el punto y está sujeto a decisión escrita del servidor público no asociado, autorizando por una vez la retención del 1% del salario base, valor que será dirigido a la organización sindical por reciprocidad y compensación en razón de los beneficios logrados con ocasión del presente Acuerdo Colectivo.</p>
PUNTO 1. PARTICIPACIÓN EN FUTURAS REESTRUCTURACIONES	ACUERDO
<p>SINTRAMBIENTE a través de un (1) representante participará activamente con voz y voto en todos los procesos de reestructuración y/o modernización administrativa, incluida las modificaciones y/o supresiones que se llegaren a proponer a los cargos existentes, y hará parte de los comités y equipos de trabajo que designen las directivas del AMVA para la elaboración de los estudios y demás gestiones correspondientes.</p>	<p>Sintrambiente presentará sus respectivas consideraciones dentro de las etapas iniciales de los procesos encaminados a la modernización y reestructuración de la entidad. La entidad abrirá caminos de diálogo, evaluación y viabilización de dichas alternativas que permitan recoger el sentir de los empleados a través de su organización sindical, sin perjuicio de la autonomía de la administración en este asunto.</p>
PUNTO 2. CUMPLIMIENTO LEY DE CARRERA ADMINISTRATIVA	ACUERDO
<p>El AMVA dará cumplimiento en la aplicación de los procedimientos establecidos por la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios, o cualquier otra reglamentación legal en la cual se establezca la provisión de los empleos de carrera en la Entidad, así como a los ascensos.</p> <p>Para garantizar el cumplimiento de la ley 909 de 2004, el AMVA adoptará un protocolo que definirá el procedimiento que se llevará a cabo para la provisión de ascensos o encargos, el cual hará parte de los procedimientos establecidos en el Sistema de Calidad de la Entidad y el cual contendrá como mínimo los siguientes aspectos: tiempos, medios de publicación efectiva, metodología de evaluación y de selección.</p>	<p>Se conformará una Comisión de Estudio con delegados de la organización sindical, la cual de manera mancomunada, propondrá el procedimiento para la provisión de encargos, el cual hará parte del Sistema de Calidad de la Entidad.</p>
PUNTO 3. ACUERDO DE HORARIO LABORAL ALTERNATIVO	ACUERDO
<p>El AMVA adoptará en el primer semestre de 2016 mediante acto administrativo, un Horario o Jornada Laboral Alternativa para todos los servidores públicos, los cuales se postularán de forma voluntaria y en común acuerdo entre las partes, permitiéndoseles elegir hasta dos (2) jornadas diferentes en la semana.</p> <p>Posibilitar el trabajo por fuera de la sede del AMVA en ocasiones especiales (revisión de documentación técnica extensa que requiera concentración) cuando el funcionario solicite y con el visto bueno del jefe inmediato; levantándose el formato correspondiente dentro del sistema de calidad.</p> <p>Si bien el AMVA adoptó en el primer semestre de 2016, la jornada laboral denominada "D" (7 a.m. a 5 p.m.), la cual estableció posteriormente como jornada única teniendo en cuenta las directrices del Gobierno Nacional para fomentar el ahorro de energía en el sector público, es necesario que no se pierda de vista la necesidad de mantener el horario flexible como una estrategia que favorece la movilidad de la región y por tanto disminuye el impacto que ésta tiene en el deterioro de la calidad del aire.</p>	<p>La entidad amplió los horarios laborales alternativos y recoge integralmente lo solicitado por la organización sindical.</p>
PUNTO 5. PARTICIPACIÓN EN COMITÉS DE CAPACITACIÓN	ACUERDO

<p>Posibilitar la participación de SINTRAMBIENTE con un (1) representante que tendrá voz y voto en la construcción, formulación, ejecución y seguimiento del Plan Anual Institucional de Capacitación, y especialmente en los Comités que se citen con la finalidad de estudiar las solicitudes de capacitación de los funcionarios públicos. Para el efecto, el AMVA garantizará los siguientes postulados y/o acuerdos:</p> <p>a) Realizará durante un término de tres (3) años una capacitación semestral en temas como Derechos Humanos y Derechos a la Libertad de Asociación, acorde a las propuestas que presente SINTRAMBIENTE para el efecto.</p> <p>b) El Plan bianual Institucional de Capacitación deberá generar y/o reforzar las capacidades, habilidades, aptitudes para el mejoramiento y calidad de su desempeño en el cargo, de acuerdo al perfil y los proyectos a su cargo, y para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, la mejor prestación de servicios a la comunidad, el eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral, con la finalidad de garantizar transparencia, eficacia, igualdad, eficiencia, moralidad y agilidad en la asignación de los beneficios.</p> <p>c) El AMVA incluirá en el procedimiento de inducción y/o reinducción anual, temas correspondiente a los derechos, obligaciones y beneficios convencionales sindicales –con un tiempo no inferior a 15 minutos de exposición-, el cual será presentado por SINTRAMBIENTE.</p> <p>d) El AMVA dentro del Plan Anual Institucional de Capacitación incluirá cuando menos, una actividad semestral de formación a los servidores públicos próximos a jubilarse en temas que los preparen en las áreas financiera, de salud física y mental, uso del tiempo libre, actividad social y conocimiento de las normas legales.</p> <p>e) El AMVA dejará sin efecto el concepto contenido en el Memorando 2845 del 26 de diciembre de 2011, mediante el cual desconoce que también se podrán beneficiar de los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior; las familias de los empleados públicos, cuando la Entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto; ya que dicho concepto es anterior al derecho consagrado en el artículo 1 del Decreto 4661 de 2005, que modificó el parágrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005.</p>	<p>Se conformará una Comisión de Estudio con delegados de la organización sindical, la cual de manera mancomunada con la entidad propondrá el Reglamento del Programa de Capacitación y Sistema de Estímulos para su respectiva revisión por parte de la Comisión de Personal.</p> <p>Se incluirán temas relacionados con derechos humanos, derechos a la libertad de asociación y afines.</p> <p>Se acoge la propuesta de incluir los integrantes de las familias de los funcionarios en los programas de educación formal y no formal, básica primaria, secundaria y media, y de educación superior, cuando la Entidad cuente con recursos apropiados en el presupuesto.</p>
<p>PUNTO 6. PARTICIPACIÓN EN COMITÉS DE BIENESTAR SOCIAL</p>	<p>ACUERDO</p>
<p>SINTRAMBIENTE participará un (1) representante que tendrán voz y voto, en todos los Comités y Comisiones relacionadas con el Plan de Bienestar Social de la Entidad y los demás que se creen o reglamenten con la finalidad de garantizar transparencia, eficacia, igualdad, eficiencia, moralidad y agilidad en la asignación de los beneficios.</p>	<p>Se conformará una Comisión de Estudio con delegados de la organización sindical, la cual de manera mancomunada con la entidad propondrá el Reglamento del Programa de Capacitación y Sistema de Estímulos para su respectiva revisión por parte de la Comisión de Personal.</p>
<p>PUNTO 7. PARTICIPACIÓN EN COMITÉS DE INCENTIVOS</p>	<p>ACUERDO</p>
<p>SINTRAMBIENTE participará un (1) representante que tendrán voz y voto, en todos los Comités y Comisiones relacionadas con el Plan de Incentivos (especialmente en el comité señalado en el numeral 1 del capítulo 3 de la Resolución Metropolitana N° 0408 del 24 de abril de 2014), y los demás que se creen o reglamenten, con la finalidad de garantizar transparencia, eficacia, igualdad, eficiencia, moralidad y agilidad en la asignación de los beneficios.</p> <p>Además el AMVA se compromete a establecer mediante acto administrativo un procedimiento para la definición anual de los mejores empleados de la Entidad a los cuales se les otorgan estímulos que consagran las normas de carrera administrativa. El proceso de selección deberá ser público y transparente, y tendrá como base la calificación de "Sobresaliente" en el año inmediatamente anterior. De no contar con profesionales con dicha calificación se valorarán aquellos empleados que han obtenido calificación "Destacada".</p>	<p>Se conformará una Comisión de Estudio con delegados de la organización sindical, la cual de manera mancomunada con la entidad propondrá el Reglamento del Programa de Capacitación y Sistema de Estímulos para su respectiva revisión por parte de la Comisión de Personal.</p>
<p>PUNTO 8. PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>ACUERDO</p>
<p>SINTRAMBIENTE participará con un (1) representante que tendrán voz y voto, en la actualización de la Resolución Metropolitana N° 626 de 2007 "por medio de la cual se adoptó el programa de Salud Ocupacional para el Área Metropolitana", ajustándola a las nuevas normativas de los programas de implementación de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del Trabajo, para efectivizar lo anterior el AMVA acordará lo siguiente, en cumplimiento de la Resolución 2346 de 2007, del Ministerio de la Protección Social:</p>	<p>Se conformará una Comisión de Estudio con delegados de la organización sindical, la cual de manera mancomunada, actualizará el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad.</p>

<p>a) Realizar estudio de riesgo para los profesionales que realizan actividades complementarias a las administrativas, con el fin de establecer el máximo riesgo real o potencial del trabajador. Lo anterior tomando como criterio la magnitud y severidad de los riesgos profesionales así como los diversos sitios en su desempeño laboral, esto como lo indica el artículo 4 de la Resolución 1016 de 1989, y no solo con la clasificación actual del AMVA (riesgo I o II).</p> <p>b) Realizar el diseño y ejecución de programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales, psicolaborales y profesionales.</p> <p>d) Efectuar la asignación de recursos físicos, técnicos, financieros y humanos, para la ejecución de las actividades de los programas propuestos, así como el establecimiento de cronograma y plan de trabajo anual.</p> <p>e) Garantizar el cumplimiento de la Resolución N° 1409 de 2012 sobre Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas, efectuando para ello capacitaciones de competencia laboral de servidores públicos que dentro de sus funciones realicen actividades o trabajo en altura, así como los programas de formación de trabajo seguro en alturas impartidas por el SENA o similar.</p> <p>F) En el evento que un funcionario llegare a quedar en condición de discapacidad y deba o pueda continuar laborando, la Entidad deberá reubicarlo acorde con sus capacidades físicas laborales proveyendo todo lo necesario para su adaptabilidad.</p>	
PUNTO 11. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	ACUERDO
<p>El AMVA de conformidad con el mandato legal de la Ley 909 de 2004, definirá un sistema específico de evaluación de desempeño, que sea objetivo, confiable, efectivo, transparente y aceptado por los servidores públicos vinculados a la Entidad; para ello se contará con la participación de tres (3) miembros del SINTRAMBIENTE con voz y voto; dicho sistema garantizará los siguientes postulados y/o acuerdos:</p> <p>a) Debe ser un proceso continuo que proporcione a los evaluados la información sobre la eficacia con que están realizando su trabajo.</p> <p>b) El sistema de evaluación de desempeño debe tener objetivos, metodología, seguimiento, evaluación de resultados. La evaluación de gestión de los diferentes procesos de la Entidad que realiza la Oficina de Control Interno, debe servir de criterio para la evaluación de los empleados, y la entidad como una forma de darle aplicación al MECL, debe comprometerse con la implementación decidida de políticas y prácticas que hagan de la evaluación del desempeño un proceso serio, creíble, objetivo, equitativo e imparcial, mediante el cual se identifiquen en forma válida y confiable las competencias y el potencial de sus servidores, así como sus áreas objeto de desarrollo.</p> <p>c) Dicho programa estará acompañado de un instructivo didáctico, de manera que se unifiquen los procedimientos dentro de cada una de las fases de evaluación, para así poder garantizar que los resultados obtenidos en la evaluación no se debe a formas diferentes de evaluar en cada dependencia o proceso, sino a diferencias en el desempeño de las personas.</p> <p>d) La concertación de compromisos laborales de los servidores públicos sindicalizados que integran la Junta Directiva y sus suplencias, además de los integrantes de la comisión de Quejas y/o de las Secretarías de SINTRAMBIENTE; se hará conjuntamente y teniendo en cuenta que las evidencias del desarrollo de su actividad sindical sean consideradas aportes voluntarios al bienestar laboral de TODOS los servidores públicos de la Entidad; en este sentido se les asignará una valoración para la calificación en puntos equivalentes al menos al 20% de los compromisos laborales pactados para el período anual; debiendo presentarse las respectivas evidencias, las cuales respetarán el derecho de asociación por lo que no podrá exigirse aporte de actas de la organización o documentos internos de la misma.</p> <p>e) El AMVA reconocerá dentro de la evaluación de desempeño, como un producto adicional y voluntario, el trabajo de auditor interno del funcionario que se preste para tal actividad; en este sentido se les asignará una valoración para la calificación en puntos equivalentes al menos a 15% de los compromisos laborales pactados para el período anual, debiendo presentarse las respectivas evidencias.</p>	<p>Se conformará una Comisión de Estudio con delegados de la organización sindical, la cual de manera mancomunada, ajustará el Sistema de evaluación de desempeño de la entidad, teniendo en cuenta el Decreto 1227 de 2005.</p>
PUNTO 15. USO DE LA FIGURA DE PLANTA GLOBAL	ACUERDO
<p>La normatividad vigente para el sector público, en general permite la figura de Planta Global como una herramienta para mejorar la prestación del servicio público cuando las necesidades así lo requieran; sin embargo, en modo alguno coloca esta figura por encima de los derechos que le asisten al personal de carrera administrativa; por ello el AMVA garantizará el respeto de los referidos</p>	<p>La Comisión Negociadora recomienda a la Entidad que frente al uso de la planta global tenga en cuenta el Manual de Funciones, los</p>

<p>derechos, especialmente ponderando el perfil específico y la experiencia para el cual concursaron y fueron ganadores los servidores públicos vinculados, o que se lleguen a vincular a la Entidad; en los eventos de traslados siempre se deberá priorizar al personal vinculado en provisionalidad.</p> <p>Para el caso de servidores públicos afiliados a SINTRAMBIENTE, la Entidad consultará al Presidente del Sindicato con el fin de dar transparencia en la utilización de la referida figura y que haya un pronunciamiento sobre los derechos de carrera administrativa asignados en la ley.</p>	<p>perfiles de los cargos, las condiciones de competencia técnica y las circunstancias que afectan al trabajador.</p>																												
<p>PUNTO 16. PROGRAMA DE VIVIENDA</p>	<p>ACUERDO</p>																												
<p>SINTRAMBIENTE participará con dos (2) representantes que tendrán voz y voto, en el Comité de Vivienda del Área Metropolitana del Valle de Aburrá.</p> <p>Con la finalidad de mejorar este programa y en pro de todos los servidores públicos de la Entidad, el AMVA se compromete a la revisión, ajuste y modificación del acto administrativo (Resolución Metropolitana N° 1928 de 2015), que reglamenta dicho programa, compromiso que se cumplirá dentro del primer semestre de 2016.</p>	<p>Se conformará una Comisión de Estudio con delegados de la organización sindical, la cual de manera mancomunada, propondrá los aspectos a modificar del Programa de vivienda de entidad.</p>																												
<p>PUNTO 10. SEGURO DE VIDA</p>	<p>ACUERDO</p>																												
<p>El AMVA aumentará a 15 salarios devengados de cada servidor público el Seguro de Vida que contrata para ampararlos por fallecimiento, sin que en ningún caso la suma amparada pueda exceder de ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes, para ningún servidor público; seguro que será pagado a los beneficiarios o herederos, según los órdenes y derechos sucesorales previstos en la Ley 29 de 1982.</p> <p>Cuando un servidor público sindicalizado sea amenazado, en su integridad física o de muerte, el AMVA cumpliendo con el Derecho Internacional Humanitario, garantizará todas las medidas para su protección, aportando los recursos necesarios y en los tiempos requeridos por las Organizaciones de Derechos Humanos, además de las consideradas por la organización sindical nacional a la que pertenece el sindicato o la Confederación General del Trabajo –CGT.</p>	<p>No hubo acuerdo teniendo en cuenta que el Decreto 1848 de 1969 establece las coberturas de seguro de vida, que se aplican para los funcionarios vinculados al Área Metropolitana del Valle de Aburrá.</p>																												
<p>12. PÓLIZA DE DEFENSA JURÍDICA DE FUNCIONARIOS</p>	<p>ACUERDO</p>																												
<p>El AMVA contratará una póliza que ampare los costos de defensa del funcionario (no sólo para los niveles directivos y de líderes), atendiendo lo preceptuado en la Directiva Presidencial N° 10 de 2002, en la que a fin de lograr el equilibrio entre los deberes y las cargas que el ejercicio de un cargo público impone la necesaria seguridad de quien lo ejerce, permitiendo considerar la viabilidad de que el Estado asuma con sus propios recursos la defensa de los servidores públicos sujetos a la rigurosidad de las normas que rigen su responsabilidad: "... paralelamente en desarrollo de la iniciativa gubernamental de crear un cuerpo único de defensa jurídica del Estado, se promoverá una defensa proactiva para apoyar a aquellos servidores del Estado cuya responsabilidad se vea comprometida en procesos disciplinarios, fiscales o penales relacionados con el ejercicio de sus funciones; salvo que se trate de una vinculación procesal definitiva relacionada con corrupción...".</p>	<p>No hubo acuerdo ya que la póliza que posee la entidad se ajusta a los criterios normativos que aplican para cubrir a funcionarios directivos o con manejo administrativo.</p>																												
<p>PUNTO 13. RECONOCIMIENTO DE TRANSPORTE POR TRASLADO</p>	<p>ACUERDO</p>																												
<p>Cuando el AMVA traslade temporal o permanentemente un servidor público por necesidad del servicio, reconocerá un auxilio económico acorde con la tabla que se presenta a continuación, durante el tiempo que permanezca prestando los servicios por fuera del municipio, núcleo que es la sede principal del Área Metropolitana del Valle de Aburrá.</p> <table border="1" data-bbox="194 1491 787 1858"> <thead> <tr> <th>Ubicación</th> <th>Monto Auxilio</th> <th>Lugar</th> <th>Monto Auxilio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Medellín</td> <td>0.8 smmlv</td> <td>Envigado</td> <td>0.6 smmlv</td> </tr> <tr> <td>Guirapote</td> <td>0.8 smmlv</td> <td>Sabaneta</td> <td>0.6 smmlv</td> </tr> <tr> <td>Guatapé</td> <td>0.6 smmlv</td> <td>Caldas</td> <td>0.8 smmlv</td> </tr> <tr> <td>Bello</td> <td>0.4 smmlv</td> <td>Antioquia</td> <td>1.5 smmlv</td> </tr> <tr> <td>Itagüí</td> <td>0.4 smmlv</td> <td>Resto del país</td> <td>2.2 smmlv</td> </tr> <tr> <td>Resto del país</td> <td>0.6 smmlv</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Esta tabla empezará a regir a partir de la vigencia del acuerdo, si se cuenta con los rubros presupuestales para ello.</p>	Ubicación	Monto Auxilio	Lugar	Monto Auxilio	Medellín	0.8 smmlv	Envigado	0.6 smmlv	Guirapote	0.8 smmlv	Sabaneta	0.6 smmlv	Guatapé	0.6 smmlv	Caldas	0.8 smmlv	Bello	0.4 smmlv	Antioquia	1.5 smmlv	Itagüí	0.4 smmlv	Resto del país	2.2 smmlv	Resto del país	0.6 smmlv			<p>Se desiste de esta solicitud, toda vez que los funcionarios trasladados, fueron reintegrados a la sede principal.</p>
Ubicación	Monto Auxilio	Lugar	Monto Auxilio																										
Medellín	0.8 smmlv	Envigado	0.6 smmlv																										
Guirapote	0.8 smmlv	Sabaneta	0.6 smmlv																										
Guatapé	0.6 smmlv	Caldas	0.8 smmlv																										
Bello	0.4 smmlv	Antioquia	1.5 smmlv																										
Itagüí	0.4 smmlv	Resto del país	2.2 smmlv																										
Resto del país	0.6 smmlv																												

<p>Así mismo, el AMVA se compromete a que los traslados temporales o permanentes que afecten situaciones personales, como la unidad familiar, la asistencia a tratamientos médicos continuos, la formación académica, la ubicación o reubicación de su lugar de residencia; deberán consultarse y concertarse con el empleado, considerando previamente la difusión para establecer quién puede tener interés en el cargo, situación que debe realizarse con quince (15) días de anticipación a la decisión final.</p> <p>Para el caso de los servidores públicos vinculados a la Entidad, que presten sus servicios en las sedes del Parque Metropolitano de las Aguas y del Centro de Atención y Valoración de Fauna y Flora Silvestre (ubicados en el municipio de Barbosa), la Entidad podrá optar por contratar o disponer de servicio de transporte interno que desplace el personal desde Medellín a estas sedes y los regrese al finalizar la jornada laboral diaria.</p> <p>Adicionalmente, para todo servidor público que sea en cualquier forma y ocasión enviado a realizar actividades por fuera de la sede de la Entidad, el AMVA garantizará sus traslados de ida y regreso diario al iniciar y terminar la respectiva gestión.</p>	
<p align="center">PUNTO 14. RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS JUBILADOS</p>	<p align="center">ACUERDO</p>
<p>El AMVA realizará cuando menos una vez en cada semestre, una reunión de encuentro para los servidores públicos que se han jubilado habiendo prestado sus servicios a la Entidad, con el fin de reconocerles las labores que realizaron en pro de la gestión institucional. Además, si la Entidad lo considera pertinente, podrá generar espacios de contención y de inclusión que propicien que el jubilado pueda transmitir el conocimiento adquirido durante sus años de servicio a pares y sucesores; de este modo, se logrará capitalizar institucionalmente la experiencia y los saberes de cada empleado. Para el logro de lo anterior, el AMVA solicitará a SINTRAMBIENTE una o más propuestas para desarrollar este tipo de actividades, ya que esta organización cuenta con un programa de participación de personal jubilado de la Entidad, quienes pueden aportar sus ideas para el efecto.</p>	<p>Se conformará una Comisión de Estudio con delegados de la organización sindical la cual, de manera mancomunada con la entidad, propondrá el Reglamento del Programa de Capacitación y Sistema de Estímulos que incluya al personal jubilado para su respectiva revisión por parte de la Comisión de Personal.</p>
<p align="center">PUNTO 18. RECREACIÓN E INGRESO AL PARQUE METROPOLITANO DE LAS AGUAS</p>	<p align="center">ACUERDO</p>
<p>El AMVA reglamentará el acceso gratuito de sus servidores públicos al Parque Metropolitano de las Aguas en el que se conceda entre otros derechos, el ingreso gratuito del servidor público acompañado hasta por cinco (5) personas. Así mismo, el AMVA se compromete a gestionar los convenios interadministrativos de reciprocidad pertinentes para que los servidores públicos de la Entidad acompañados de sus familiares, puedan ingresar gratuitamente o con descuentos a los parques recreativos a cargo de los municipios asociados a la Entidad, entre otros parque El Salado, parque Arví, parque Norte, museos, acuarios, etc.</p>	<p>El AMVA reglamentará el acceso gratuito de sus servidores públicos al Parque Metropolitano de las Aguas, en el que se conceda el ingreso gratuito al servidor público acompañado hasta por cinco (5) personas. Así mismo, se compromete a gestionar convenios interadministrativos de reciprocidad pertinentes para que los servidores públicos de la Entidad acompañados de sus familiares, puedan ingresar gratuitamente o con descuentos a los parques recreativos a cargo de los municipios asociados a la Entidad.</p>
<p align="center">PUNTO 19. APORTE A PENSIONES DEBE HACERSE SOBRE TODOS LOS FACTORES DE SALARIOS</p>	<p align="center">ACUERDO</p>
<p>Para la liquidación de prestaciones e indemnizaciones y para el reconocimiento de la pensión de vejez debe hacerse sobre todos los factores salariales. Para el empleado público es muy importante en el momento de solicitar su reconocimiento de la pensión de vejez que se tenga incluido todos los factores de salario, ya que tendría el Ingreso Base de Liquidación real de lo percibido a título remunerativo a través de su historia laboral, porque incluye todos los valores realmente devengados.</p> <p>Se debe incluir para hacer la liquidación de aportes a pensiones: la prima de navidad, la prima de vacaciones, la prima de vida cara, el auxilio de transporte, la prima de servicios, la bonificación por servicios prestados, y demás retribuciones pagadas a título remunerativo.</p> <p>Lo anterior salvo que exista una ley que expresamente le reste ese carácter. En consecuencia, no puede aceptarse de manera válida que el decreto 1158 de 1994, señaló en forma taxativa los factores para liquidar la pensión de vejez, en contravía del principio de progresividad que la ampara, a quien no se le debe aplicar una norma posterior a la expedición de la ley 100 de 1993, porque agrava su situación quitándole o restringiéndole factores de liquidación.</p>	<p>La Comisión Negociadora acepta que los factores salariales están reglados en la ley, además el servidor público tiene derecho a presentar los respectivos recursos de ley a la liquidación de prestaciones sociales.</p>

DISPOSICIONES VARIAS PROPUESTA SINTRAMBIENTE SUBDIRECTIVA MEDELLIN	ACUERDO
DERECHOS ADQUIRIDOS. El Presente Acuerdo laboral respetará los derechos laborales adquiridos por los servidores públicos.	Las partes manifiestan su total acuerdo frente a este punto.
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.	Las partes manifiestan su total acuerdo frente a este punto.
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.	La entidad valorará las condiciones particulares que se constituyan en posibles situaciones de acoso laboral, como medidas preventivas, sin necesidad que se motiven desde la Comisión de Acoso Laboral.
VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de la firma de las actas correspondientes, sus cláusulas no pueden modificarse sino 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.	El presente acuerdo tendrá una vigencia hasta diciembre 31 de 2019 y será revisado en dos años, contados a partir de la firma de la firma.
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 SINTRAMBIENTE a nivel nacional; y a las organizaciones a las cuales se encuentre afiliada nuestro sindicato.	Se acuerda la impresión de cien (100) ejemplares del Acuerdo de Negociación del Pliego de solicitudes laborales de SINTRAMBIENTE Subdirectiva Medellín, correspondiente al período 2016–2019.

DECLARACIÓN FINAL CONJUNTA

Conforme al anterior acuerdo, se deja constancia que al interior de la Entidad se presenta total respeto de la libre asociación como lo establece el Artículo 38° de la Constitución Política de Colombia, en correlación con los tratados de la OIT, que permiten el desarrollo de las actividades sindicales.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 160 de 2014, para el desarrollo y cumplimiento del Acuerdo Colectivo resultante del presente Pliego de Solicitudes, se conformará un Comité de Seguimiento.

DOCUMENTOS ANEXOS AL ACTA		
DESCRIPCIÓN	ORIGEN	FOLIOS
Pliego de solicitudes laborales. Oficio con radicado N° 004490 del 29 de febrero de 2016.	SINTRAMBIENTE Subdirectiva Medellín	12
Justificación al Pliego de solicitudes laborales	SINTRAMBIENTE Subdirectiva Medellín	7

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



**JUSTIFICACIÓN PLIEGO DE SOLICITUDES LABORALES
SINTRAMBIENTE SUBDIRECTIVA MEDELLÍN**

A. COMPONENTE DE GARANTÍAS SINDICALES

PUNTO 4. PERMISOS SINDICALES

La actividad sindical es el ejercicio de los derechos laborales, y como tal a todos los funcionarios les asiste la posibilidad de formarse en dicha materia, la cual es concomitante a las áreas del conocimiento que en razón de sus funciones desarrollan normalmente. Es necesario que el personal afiliado pueda participar en todos aquellos procesos del gremio y los de formación que le sean afines; y para ello la Entidad debe facilitar estos beneficios, como reconocimiento al derecho de asociación.

La Constitución Política de Colombia en su artículo 103 establece lo siguiente: ... El Estado contribuirá a la organización, promoción y capacitación de las asociaciones profesionales, cívicas, **sindicales**, comunitarias, juveniles, benéficas o de utilidad común no gubernamentales, sin detrimento de su autonomía con el objeto de que constituyan mecanismos democráticos de representación en las diferentes instancias de participación, concertación, control y vigilancia de la gestión pública que se establezcan.

Esta solicitud no implica un componente presupuestal adicional al que se establezca para la presente vigencia en el tema de capacitación; lo único que se requiere es que dentro del plan de capacitación se defina una línea gruesa que incluya la formación en temas de fortalecimiento a las asociaciones de cualquier tipo: profesionales, sindicales, comunitarias.

PUNTO 9. ESPACIOS SINDICALES

Partiendo de que la Entidad reconoce ya la existencia de una organización de trabajadores, se evidencia la necesidad de contar con espacios dentro de la institución que permitan la realización de diversas actividades de la actividad sindical. Estamos seguros que se puede acceder a un espacio físico al menos con una logística mínima en una amigable muestra de respeto institucional hacia otra de las organizaciones que representan a parte de sus empleados. Igualmente, es sano que haya una comunicación fluida entre la organización y el conglomerado de funcionarios, y espacios como la cartelera y una sección en los boletines posibilitan la misma.

Se considera que esta solicitud no tiene un componente presupuestal, pues la entidad cuenta con espacios que bien distribuidos permite asignar uno como oficina para el funcionamiento de la Subdirectiva de Sintrambiente Medellín; igualmente la entidad cuenta con elementos tecnológicos en desuso (que muchas veces dona a municipios), lo que hace innecesario la consecución de equipos nuevos para acoger la presente solicitud. Para el espacio de la cartelera, en caso de no existir una disponible para ser reubicada en donde respetuosamente ha sido solicitado ese espacio, la organización podría aportar la misma. Los otros espacios digitales y la cuenta de email no tienen costo.

PUNTO 17. BENEFICIOS PARA EMPLEADOS NO SINDICALIZADOS

La norma (Decreto 2264 de 2013), garantiza la forma de recaudo en favor de las organizaciones sindicales de las cuotas fijadas por la ley y/o los estatutos, como una forma de promover su adecuado funcionamiento.

Artículo 1°. Con el fin de garantizar que las organizaciones sindicales puedan recaudar oportunamente las cuotas fijadas por la ley y los estatutos sindicales para su funcionamiento, el empleador tiene la obligación de:

a) Efectuar sin excepción la deducción sobre los salarios de la cuota o cuotas sindicales y ponerlas a disposición del sindicato o sindicatos, cuando los trabajadores o empleados se encuentren afiliados a uno o varios sindicatos.

b) Retener y entregar directamente a las organizaciones de segundo y tercer grado, las cuotas federales y confederales que el sindicato afiliado esté obligado a pagar en los términos del numeral 3 del artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo y de este decreto.

c) Retener y entregar a la organización sindical las sumas que los trabajadores no sindicalizados deben pagar a estas por beneficio de la convención colectiva en los términos del artículo 68 de la Ley 50 de 1990, salvo que exista renuncia expresa a los beneficios del acuerdo.

d) Retener y entregar a la organización sindical las sumas que los empleados públicos no sindicalizados autoricen descontar voluntariamente y por escrito para el sindicato, por reciprocidad y compensación, en razón de los beneficios recibidos con ocasión del Acuerdo Colectivo obtenido por el respectivo sindicato, para lo cual se habilitarán los respectivos códigos de nómina.

Artículo 5°. El presente decreto se aplica a las organizaciones sindicales de trabajadores particulares, oficiales, de empleados públicos y mixtas y sus disposiciones respetan la autonomía sindical y los acuerdos colectivos ya pactados.

Se considera que esta solicitud no tiene un componente presupuestal ya que la misma ley establece la forma de recaudo que se hace es a los funcionarios públicos NO sindicalizados de su propias nóminas, cuando estos desean acogerse a los beneficios del acuerdo laboral.

B.COMPONENTE NORMATIVO

PUNTO 1. PARTICIPACIÓN EN FUTURAS REESTRUCTURACIONES

Desde el preámbulo de la Carta Política se establece que un Estado Social de Derecho debe ser un Estado democrático, participativo y pluralista; así mismo los artículos 1 y 2 Superiores materializan ese derecho de participación en la medida en que los funcionarios públicos como ciudadanos tienen el derecho a pedir que se les de participación dentro de los organismos o instancias creadas para la toma de decisiones que les competen.

Así mismo, se busca efectivizar el derecho constitucional establecido en el artículo 103 de la Carta Política sobre mecanismos de participación del pueblo en ejercicio de su soberanía, donde se establece que el estado contribuirá a la organización, promoción y capacitación de las asociaciones, profesionales, cívicas, sindicales, comunitarias, juveniles, benéficas o de utilidad común no gubernamentales, sin detrimento de su autonomía con el objeto de que constituyan mecanismos democráticos de representación en las diferentes instancias de participación, concertación, control y vigilancia de la gestión pública que se establezca.

Teniendo en cuenta que entre el 2011 y el 2014 la entidad tuvo dos reestructuraciones, en las cuales se eliminó la posibilidad de ascenso a muchos profesionales de carrera administrativa, y que algunos de los perfiles y funciones propuestos en el Manual de Funciones no obedecían a las necesidades de la entidad, se solicita al AMVA que posibilite la participación de la Subdirectiva Medellín de Sintrambiente con voz y voto en todos los procesos de reestructuración y/o modernización administrativa, incluidas las modificaciones y/o supresiones que se llegaren a proponer a los cargos existentes, y que le permita hacer parte de los comités y equipos de trabajo que designen para la elaboración de los estudios y demás gestiones correspondientes.

PUNTO 2. CUMPLIMIENTO LEY DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Ley 443 de 1998: Artículo 12. Responsabilidad de los nominadores. Sin perjuicio de la imposición de las multas a que hubiere lugar, la autoridad nominadora que omita la aplicación de las normas de carrera, que efectúe nombramientos sin sujeción a las mismas, o que permita la permanencia en cargos de carrera de personal que exceda los términos del encargo o de la provisionalidad, y los integrantes de las Comisiones del

Servicio Civil que, por acción u omisión lo permitan, cuando de ello hubieren sido enterados, incurrirán en causal de mala conducta y responderán patrimonialmente en los términos previstos en el artículo 90 de la Constitución Política.

Ley 909 de 2004: Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

Artículo 26: Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática. En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria”.

Artículo 27. “Carrera Administrativa. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna”. Subrayado por fuera de texto.

Decreto 1227 de 2005 Artículo 8°: “Mientras se surte el proceso de selección convocado para la provisión de los empleos, estos podrán ser provistos mediante encargo a empleados de carrera.La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá autorizar encargos o nombramientos provisionales, sin previa convocatoria a concurso, cuando por razones de reestructuración, fusión, transformación o liquidación de la entidad o por razones de estricta necesidad del servicio lo justifique el jefe de la entidad. En estos casos el término de duración del encargo o del nombramiento provisional no podrán exceder de 6 meses, plazo dentro del cual se deberá convocar el empleo a concurso. Cuando circunstancias especiales impidan la realización de la convocatoria a concurso en el término señalado, la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá autorizar la prórroga de los encargos y de los nombramientos provisionales hasta cuando esta pueda ser realizada. El nombramiento provisional procederá de manera excepcional siempre que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos y el perfil para ser encargados y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada. Subrayado por fuera de texto.

PUNTO 3. ACUERDO DE HORARIO LABORAL ALTERNATIVO

Flexibilizar la jornada laboral tiene un impacto directo en la movilidad y en la calidad del aire, además de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, toda vez que les permita acogerse al horario que más le favorezca conciliando obligaciones familiares y laborales. Con el horario flexible los empleados pueden cumplir con compromisos familiares, personales, médicos, bancarios, etc. La flexibilización del tiempo laboral funciona siempre y cuando se haga un diagnóstico acertado antes de implementarse.

Mediante el Acuerdo Metropolitano 08 de 2011 se adoptó el Plan de Descontaminación del aire para el valle de Aburrá. Más del 80 % de la contaminación del aire proviene de los vehículos, los cuales están en constante crecimiento impidiendo que se logren las metas de reducción de la contaminación del aire contempladas en el Plan de descontaminación, a pesar de los grandes esfuerzos que hace la entidad en acciones de control al cumplimiento de la norma, de mejoramiento de la movilidad (SITVA, infraestructura), programas de educación, entre otras. Estamos en la obligación como autoridad ambiental, y autoridad de

movilidad, de implementar y promover en el corto plazo programas de movilidad empresariales que incluyan: el teletrabajo, el horario flexible, motivación para el uso de la bicicleta, entre otras. La disminución del número de vehículos en circulación, en los períodos de mayor emisión y de mayor estabilidad atmosférica, es una estrategia para mejorar la calidad del aire, y la movilidad de la región, lo que incide directamente en la disminución de enfermedades respiratorias agudas y en la disminución de accidentes de tránsito.

PUNTO 5. PARTICIPACIÓN EN COMITÉS DE CAPACITACIÓN

La entidad no cuenta con un Plan Institucional de Capacitación Anual debidamente estructurado que esté dirigido a fortalecer el conocimiento y las aptitudes del talento humano, para mejorar el cumplimiento de las metas y objetivos trazados. Por lo tanto, lo que realiza el Comité de Capacitación de la entidad no está fundamentado en las normas que rigen la materia ni en los resultados de la evaluación de desempeño, por lo que no es posible evaluar el impacto de los recursos invertidos.

En la actualidad la Entidad cuenta con un Comité de Capacitación coordinado por la Líder de Gestión Humana y en el que participan dos representantes de los empleados, el cual se reúne periódicamente para evaluar las solicitudes enviadas por los funcionarios de carrera administrativa y con base en la evaluación realizada se define su aprobación o no.

En los últimos años Gestión Humana se vienen realizando encuestas a comienzos de año para que cada funcionario indique los temas de interés para su capacitación, mas no es clara la manera cómo se seleccionan las temáticas, ni cómo se seleccionan los funcionarios y los recursos necesarios para el cumplimiento de las normas existentes en la materia.

Se han autorizado capacitaciones a funcionarios en provisionalidad, inclusive entrenamientos en el exterior, violando el derecho preferencial que existe para el profesional en carrera administrativa y la prohibición de ese tipo de capacitaciones al personal en provisionalidad (Sentencia C-1163 de 2000, el párrafo del artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998).

PUNTO 6. PARTICIPACIÓN EN COMITÉS DE BIENESTAR SOCIAL

El Gobierno Nacional con la suscripción del Pliego Nacional Estatal 2015, viabilizó las negociaciones entre entes estatales y organizaciones sindicales en la materia, y para el efecto se expidió por parte del DAFP la Circular Externa N° 100-13-2015.

PUNTO 7. PARTICIPACIÓN EN COMITÉS DE INCENTIVOS

Desde el preámbulo de la Carta Política se establece que un Estado Social de Derecho debe ser un Estado democrático, participativo y pluralista; así mismo los artículos 1 y 2 Superiores materializan ese derecho de participación en la medida en que los funcionarios públicos como ciudadanos tienen el derecho a pedir que se les de participación dentro de los organismos o instancias creadas para la toma de decisiones que les competen.

Así mismo, se busca efectivizar el derecho constitucional establecido en el artículo 103 de la Carta Política sobre mecanismos de participación del pueblo en ejercicio de su soberanía, donde se establece que el estado contribuirá a la organización, promoción y capacitación de las asociaciones, profesionales, cívicas, sindicales, comunitarias, juveniles, benéficas o de utilidad común no gubernamentales, sin detrimento de su autonomía con el objeto de que constituyan mecanismos democráticos de representación en las diferentes instancias de participación, concertación, control y vigilancia de la gestión pública que se establezca.

PUNTO 8. PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

los trabajadores a su cargo, teniendo como obligación organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional denominado actualmente Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el

Trabajo (SG-SST) encargado de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

En este sentido, nuestra Entidad adoptó mediante Resolución Metropolitana No. 626 de agosto 1 de 2007 el Programa de Salud Ocupacional para el Área Metropolitana del Valle de Aburrá acorde a la normatividad vigente a la fecha de su expedición, la cual se encuentra hoy desactualizada frente a:

- El Diseño y ejecución de programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales, relacionados con el estrés ocupacional entre otros.
- La clasificación del riesgo de los trabajadores y la clasificación de la Empresa basado en los riesgos reales o potenciales, tomando como dato clave la magnitud y severidad de los riesgos profesionales (Resolución 1016/1989 art.4).

La Resolución Metropolitana No. 626 de 2007, clasifica de manera única a todos los trabajadores del Área Metropolitana del Valle de Aburrá como riesgo (I) acorde a la actividad económica de la Empresa, sin tener en cuenta que los trabajadores de la Entidad desarrollan diferentes actividades en diferentes centros de trabajo con diferentes clases de riesgos, como lo hacen día a día los profesionales de la Subdirección de Proyectos Metropolitanos encargados de la supervisión de ejecución de obras civiles. De igual manera, los profesionales de la Subdirección Ambiental que en el ejercicio de la autoridad ambiental y algunos profesionales de la Subdirección de Planificación Integral, se ven expuestos a factores de riesgo ocupacional, en el desarrollo de actividades para el cumplimiento de sus compromisos laborales, cuando realizan actividades de coordinación, supervisión, interventoría o seguimiento de proyectos, contratos o convenios que requieren trabajo de campo, lo que implica el desplazamiento a lugares clasificados de alto riesgo por seguridad ciudadana y/o clasificados de riesgo biológico, químico, físicos, fisicoquímicos, etc.

- El Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas (Resolución 1409 de 2012) considerado como de alto riesgo debido a que en las estadísticas nacionales, es una de las primeras causas de accidentalidad y de muerte en el trabajo. Este reglamento aplica a todos los empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas de los sectores formales e informales de la economía, que desarrollen trabajo en alturas con peligro de caídas. En el caso de las obras civiles, se entenderá la obligatoriedad de esta disposición una vez la obra alcance una altura de 1,80 m o más sobre un nivel inferior, momento en el cual el control de los riesgos se deberá hacer desde la altura de 1,50 m, caso asimilable a los profesionales de la Subdirección de Proyectos y de Planificación Integral.
- Distribución de manera oportuna, eficiente y cumplida de la Protección Personal (estipulado en la Resolución Metropolitana No. 626/2007, numeral d) en cuanto a que no se distribuye dichas protecciones (casco, botas, etc) a los profesionales que desarrollan actividades de supervisión de ejecución de obra civiles, los cuales al día de hoy no tienen las protecciones requeridas para el riesgo que asumen en las obras. Es importante destacar que esta solicitud se ha realizado en varias ocasiones por el Líder de Proyectos Metropolitanos a la Líder de Gestión humana (ver correo electrónico del 30 de mayo y 1 de octubre de 2014)

La Ley 100 de 1993 estableció la estructura de la Seguridad Social en el país, que consta de tres componentes como son, el Régimen de Pensiones; atención en Salud y el Sistema General de Riesgos Profesionales. El pilar de esta Legislación es el Decreto Ley 1295 de 1994, cuyos objetivos es vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional, el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las ARP, para el caso específico del Área Metropolitana del Valle de Aburrá se debe revisar la clasificación de riesgo de los trabajadores fundamentado en el artículo 25

(...) "Cuando una misma empresa tuviese mas de un centro de trabajo, podrá tener diferentes clases de riesgo, para cada uno de ellos por separado, bajo un misma identificación, que será el numero de identificación tributaria, siempre que exista diferenciación clara en la actividad que desarrollan, en las instalaciones locativas y en la exposición a factores de riesgo ocupacional".

Las Resoluciones No.1016 de 1989, que obliga a los empleadores a contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales; la.No. 2646 de 2008 que definen factores de riesgo psicosocial en el trabajo, La No. 1409 de 2012, que establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas y la No. 1903 de 2013 sobre las instituciones autorizadas para impartir capacitación en trabajo en altura. Finalmente la Ley 1562 de 2012 que modificó el Sistema de Riesgos Laborales y dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

PUNTO 11. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

La entidad no cuenta con un sistema de evaluación de desempeño propio, que sea claro para todo el personal y que permita la valoración objetiva de los profesionales en carrera administrativa, en cuanto al cumplimiento de los compromisos pactados.

No hay claridad para todos los evaluadores ni evaluados, de cómo se deben definir los compromisos que se pactan anualmente. Así como tampoco es claro la valoración de las actividades adicionales que posibilitan tener calificación sobresaliente.

Algunos funcionarios deben cumplir con muchos compromisos, y para otros en cambio los compromisos son muy pocos.

De acuerdo con la norma, las entidades deben definir anualmente y antes del 1 de abril de cada año, los factores sobre los cuales se hará la evaluación de actividades adicionales que posibiliten la calificación en nivel sobresaliente. Solo en el año 2012, la entidad dio cumplimiento a esta norma.

Adicionalmente el resultado de la evaluación del desempeño no ha sido tenido en cuenta en la entidad como un insumo para la definición del Plan de Capacitación, ni se ha tenido en cuenta como criterio a la hora de definir el mejor empleado de carrera administrativa, si no que ha sido determinado teniendo en cuenta afinidades con los jefes.

La evaluación del desempeño no corresponde a un seguimiento permanente durante todo el año que permita el mejoramiento continuo del evaluado. No es solamente cumplir con la evaluación al final de cada período, sino que las actividades deben ser monitoreadas y contar incluso con el acompañamiento de la oficina de gestión humana, de tal manera que la evaluación apunte al mejoramiento de los desempeños no solamente de las personas y los equipos sino que impacte necesariamente en el logro de los objetivos de la Entidad.

Sustento jurídico

-Ley 190 de 1995 (Estatuto anticorrupción).

Artículo 11. La evaluación del desempeño deberá tenerse en cuenta siempre que se trate de seleccionar candidatos para la postulación y otorgamiento de becas, participación en cursos especiales de capacitación, concesión de comisiones de estudio y participación en programas de bienestar social. Así mismo, establece que en el correspondiente acto de selección deberá dejarse constancia expresa de haberse considerado tal criterio como elemento decisorio para asignar cualquiera de los beneficios relacionados, sin perjuicio de que se exija al candidato escogido el lleno de los requisitos a que haya lugar en cada caso.

Artículo 12. Las entidades públicas divulgarán en lugar público, o a través de los medios oficiales de comunicación, la identidad de quienes resulten elegidos como mejores empleados.

-Ley 909 de 2004. Artículo 38. Evaluación del desempeño. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales. Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

- a) Adquirir los derechos de carrera;
- b) Ascender en la carrera;
- c) Conceder becas o comisiones de estudio;
- d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;
- e) Planificar la capacitación y la formación;
- f) Determinar la permanencia en el servicio.

-Decreto 1227 de 2005 que reglamenta los procesos de Evaluación del Desempeño. Obligación de cada entidad de construir su propio sistema de evaluación del desempeño.

Artículo 50. La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

Artículo 51. Las evaluaciones del desempeño laboral deben ser:

51.1. Objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas; y

51.2. Referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el lapso evaluado y apreciados dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.

Artículo 52. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.

Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional.

Artículo 79. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

El **Decreto 2539 de 2005**, artículo 5, numeral 2, exige que entre los criterios a tener en cuenta para definir el contenido funcional de los empleos estén los conocimientos básicos exigibles para poder cumplir con los estándares de calidad de los resultados.

PUNTO 15. USO DE LA FIGURA DE PLANTA GLOBAL

En la reciente reestructuración del AMVA (Resolución metropolitana 761 de 2013), se posibilitó la figura de la planta global, sin embargo no ha sido utilizada adecuadamente. Por ejemplo se han realizado traslados de personal competente de un área para otras, desconociendo el potencial del profesional y obligándolo a formarse en un nuevo puesto de trabajo, atendiendo caprichos de jefes y sin una justificación técnica que motive el traslado.

No se ha tenido en cuenta en estos traslados la opinión del profesional en carrera administrativa, quien será trasladado, en cambio sí se han satisfecho las necesidades de profesionales en provisionalidad e inclusive contratistas que al no estar a gusto en un área de trabajo, simplemente han utilizado sus influencias para ser cambiados.

PUNTO 16. PROGRAMA DE VIVIENDA

Es importante partir de la propia Carta Política que en su artículo 2, establece las finalidades del Estado, y entre ellas manda que se debe dar participación a todos en las decisiones que los afectan; cuando se habla de todos eso incluye a los servidores públicos al momento de reformarse un programa como el de vivienda, ya que es obviamente a todas luces una decisión que nos afecta:

ARTICULO 2. *Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. (resaltos por fuera del texto constitucional)*

Las autoridades de la República está instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

En esta misma línea, es precisamente la Carta Política la que habla de la vivienda digna y del deber del Estado de fijar las condiciones necesarias para hacer efectivo este derecho y promover planes de vivienda de interés social, sistemas adecuados de financiación a largo plazo y formas asociativas de ejecución de estos programas de vivienda.

De allí que si bien los programas de vivienda a que alude llanamente la norma (Decreto 1567 de 1998, artículo 23); claro que deben mirarse desde principios generales del derecho como lo es la transparencia y el debido uso de los recursos públicos, pero también desde los principios que trae nuestra norma de normas, ya que la Carta Política deja en claro cuáles son las finalidades, y estas están instituidas para mejorar la calidad de vida de los servidores del Estado, propiciando su sentido de pertenencia y permanencia a cada una de las entidades públicas.

El programa de vivienda de la Entidad ha sido manipulado y acomodado muchas veces conforme a intereses particulares, con el apoyo y complicidad de la Líder de Gestión Humana y de la Comisión de Personal. Prueba de ello es el número de veces que se ha modificado en los últimos 2 años con el fin de incluir o excluir funcionarios según convenga y la no aceptación a los recursos de reposición que se hacen, a pesar de estar fundamentados en la norma.

✓ Resoluciones:

499 de mayo 15 de 2014

574 de mayo 30 de 2014

990 de agosto 6 de 2014

1419 de octubre 8 de 2014

1928 de octubre 16 de 2015

Propuesta de revisión al programa de vivienda:

✓ Se debe revisar:

- Estudio de recursos de reposición interpuestos al comité de vivienda que indique el número de recursos allegados, los recursos aceptados, y los negados, luego de tomar la decisión de otorgar créditos
- No. de funcionarios con créditos aprobados que ya no trabajan en el AMVA
- No. de funcionarios en provisionalidad con créditos aprobados en los últimos 4 años
- No. de funcionarios en carrera administrativa con créditos aprobados en los últimos 4 años

- Estado de la cartera
- Seguimiento a créditos
- Estado de las situaciones particulares presentadas en el año 2014 (luego de la conformación del sindicato)

Propuesta de revisión y modificación de la Resolución 1928 de 2015:

- ✓ Se debe velar por que se cumpla el Artículo 2°. -OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE VIVIENDA. Contribuir a solucionar las necesidades de vivienda y al mejoramiento de la misma de los funcionarios de la Entidad de conformidad con los siguientes objetivos:

Facilitar el acceso a la vivienda a los funcionarios que no la posean en condiciones de equidad y transparencia, así como para el mejoramiento de la vivienda de quienes la posean.

- ✓ Revisar el ARTÍCULO 4°. REUNIONES Y FUNCIONES DEL COMITÉ DEL PROGRAMA DE VIVIENDA: hay algunos numerales que no corresponden con una función:

15. En caso de haberse agotado los recursos de la disponibilidad inicial para el Programa de Vivienda en la vigencia respectiva y dependiendo del comportamiento, de los recursos del Programa, estos podrán adicionarse según procedimientos establecidos, para ser asignados a nuevos créditos sin necesidad de nueva convocatoria y dando continuidad a la lista de solicitudes aprobadas e inscritos en la convocatoria anterior en estricto orden de aprobación consignado en la respectiva Acta de Vivienda, siempre y cuando no haya una nueva convocatoria.

Revisar también los párrafos de este artículo. No corresponden con funciones del comité.

- ✓ Revisar ARTÍCULO 8. CONDICIONES DE LOS CRÉDITOS DE VIVIENDA. Sin perjuicio de lo establecido en la presente Resolución, los créditos del Programa de Vivienda se otorgaran de acuerdo a los siguientes criterios:

a. Criterios Generales.

-El funcionario solicitante ni su cónyuge o compañero (a) permanente, no podrán tener bien o bienes inmuebles con construcciones de vivienda habitables registrados a su nombre cuando la solicitud sea para la modalidad de compra. En las modalidades de cancelación de hipoteca, de leasing habitacional, cancelación de crédito quirografario, construcción, mejoras y reparaciones, no podrán tener otro bien Inmueble adicional al del objeto del crédito solicitado. Se podrá participar siendo propietario de un inmueble, cuando este haya sido adquirido por donación, legado o herencia y que dicho derecho no supere el cincuenta por ciento (50%).

Se sugiere que este criterio se modifique por:

-El funcionario solicitante ni su cónyuge o compañero (a) permanente, no podrán tener vivienda registrada a su nombre en áreas urbanas o rurales de los municipios del valle de Aburrá o cercanos a éste, que puedan, por razones de tiempo de desplazamiento y de habitabilidad, ser usadas como residencia del empleado y su grupo familiar, cuando la solicitud sea para la modalidad de compra. En las modalidades de cancelación de hipoteca, de leasing habitacional, cancelación de crédito quirografario, construcción, mejoras y reparaciones, no podrán tener otro bien Inmueble adicional al del objeto del crédito solicitado. Se podrá participar siendo propietario de un inmueble, cuando este haya sido adquirido por donación, legado o herencia y que dicho derecho no supere el cincuenta por ciento (50%).

-En el evento de existir observación en el informe de visita técnica, relacionada con dificultades de seguridad, desplazamiento o movilidad el funcionario o de su grupo familiar, al interior de la vivienda y/o en el acceso a la misma, no podrá aprobarse nuevo crédito en un plazo de cuatro (4) años para cambio de

vivienda, fundamentado en estos hechos, salvo los casos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.

Este se debe revisar dado que es diferente a lo indicado en el artículo 12, donde se habla de dos años de sanción.

b. Criterios conforme a la modalidad del crédito

-Compra de vivienda nueva o usada destinada exclusivamente a la vivienda del funcionario, quien al igual que su cónyuge o compañero (a) permanente no podrán ser propietarios de bienes inmuebles habitables registrados. a su nombre o de su cónyuge o compañero permanente, salvo derechos que no supere el cincuenta por ciento (50%) del inmueble adquirido por donación, legado o herencia.

Se sugiere se cambie por:

-Compra de vivienda nueva o usada destinada exclusivamente a la vivienda del funcionario, quien al igual que su cónyuge o compañero (a) permanente no podrán tener vivienda registrada a su nombre en áreas urbanas o rurales de los municipios del valle de Aburrá o cercanos a éste, que puedan, por razones de tiempo de desplazamiento y de habitabilidad, ser usadas como residencia del empleado y su grupo familiar, salvo derechos que no supere el cincuenta por ciento (50%) del inmueble adquirido por donación, legado o herencia.

✓ Artículo 12°. REQUISITOS PARA ASIRAR AL CRÉDITO DE VIVIENDA. Los funcionarios del Área Metropolitana del Valle de Aburrá, aspirantes a ser beneficiarios del crédito con el Programa de Vivienda, en cualquiera de sus modalidades, deberán acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos con la solicitud:

a. Requisitos generales:

-No tener bienes inmuebles habitables registrados a su nombre o de su cónyuge o compañero permanente, cuando la solicitud sea para la modalidad de compra o cambio. En las modalidades de cancelación de hipoteca, de cancelación de crédito quirográfico, construcción, mejoras y reparaciones, no podrán tener otro bien inmueble adicional al del objeto del crédito solicitado

Se sugiere se cambie por:

-No tener vivienda registrada a su nombre o de su cónyuge o compañero permanente en áreas urbanas o rurales de los municipios del valle de Aburrá o cercanos a éste, que puedan, por razones de tiempo de desplazamiento y de habitabilidad, ser usadas como residencia del empleado y su grupo familiar, cuando la solicitud sea para la modalidad de compra o cambio. En las modalidades de cancelación de hipoteca, de cancelación de crédito quirográfico, construcción, mejoras y reparaciones, no podrán tener otro bien inmueble adicional al del objeto del crédito solicitado

-El solicitante deberá tener las condiciones para ser incluido en la póliza de seguro de vida grupo deudores, que ampare los riesgos que puedan afectar los intereses patrimoniales de la Entidad, en relación con los créditos otorgados por el Programa de Vivienda; conforme a la verificación de la Oficina Logística.

Se sugiere sea eliminado este requisito

b. Requisitos específicos:

✓ **Para Compra de Vivienda:**

-Adjuntar certificado expedido por las autoridades catastrales de orden Nacional: IGAC, Distrito. Capital, Cali, Medellín y Gobernación de Antioquia, donde conste que el solicitante ni su cónyuge ni compañero (a) permanente poseen inmueble habitable, salve que este haya sido adquirido por legado o herencia y que dicho derecho no supere el cincuenta por ciento. (50%).

-Declaración bajo la gravedad del juramento, donde haga constar que durante los últimos dos (2) años no ha sido propietario de bien inmueble, ni el solicitante, ni su cónyuge ni compañero (a) permanente.

Se sugiere se cambie por:

-Adjuntar certificado expedido por el Municipio de Medellín y Catastro Departamental, donde conste que el solicitante ni su cónyuge ni compañero (a) permanente poseen vivienda en las condiciones establecidas por este reglamento, salvo que esta haya sido adquirida por legado o herencia, y que dicho derecho no supere el cincuenta por ciento. (50%).

-Declaración bajo la gravedad del juramento, donde haga constar que durante los últimos dos (2) años no ha sido propietario de vivienda, ni el solicitante, ni su cónyuge ni compañero (a) permanente.

✓ Para cancelación de hipoteca leasing habitacional o Crédito quirografario para Compra de Vivienda:

-Anexar certificado expedido por las autoridades catastrales de orden Nacional: IGAC, Distrito. Capital, Cali, Medellín y Gobernación de Antioquia, del solicitante, su cónyuge, o compañero (a) permanente.

Se sugiere se cambie por:

-Adjuntar certificado expedido por el Municipio de Medellín y Catastro Departamental.

Se sugiere este cambio para todas las modalidades de crédito solicitadas.

C. COMPONENTE FINANCIERO

PUNTO 10. SEGURO DE VIDA

Se solicita un incremento de la cobertura ya que se considera baja, para que haya mayor equidad respecto al nivel directivo de la entidad. Toda vez que se existe escala diferencial en cobertura distinta a la proporcionalidad de salarios mínimos de asignación salarial.

12. PÓLIZA DE DEFENSA JURÍDICA DE FUNCIONARIOS

Se solicita revisar cuáles situaciones cubre la póliza para los 27 funcionarios que hoy están amparados y revisar y ampliar el cubrimiento para aquellos funcionarios de nivel profesional que están expuestos a riesgos frente a futuras investigaciones o demandas por entes de control.

PUNTO 13. RECONOCIMIENTO DE TRANSPORTE POR TRASLADO

El artículo 1º de la Ley 443 de 1998, señala que "La carrera administrativa es un sistema único que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos u la posibilidad de ascenso".

Por su parte, el Decreto Nacional 1950 de 1973, en sus artículos 29 y siguientes, se refiere al traslado de funcionarios, así:

"Artículo 29º.- Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.

Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente Decreto Nacional.

Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce.

Los reglamentos de las carreras especiales, en lo referente a los traslados y permutas, se ajustarán a lo que se dispone en este Decreto Nacional".

"Artículo 30º.- El traslado se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, y siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio".

"Artículo 31º.- El funcionario de carrera trasladado conserva los derechos derivados de ella".

"Artículo 32º.- El empleado trasladado no pierde los derechos de la antigüedad en el servicio".

"Artículo 33º.- Cuando el traslado implique cambio de sede, el funcionario tendrá derecho al reconocimiento y pago de los gastos que demande el traslado conforme a la ley y los reglamentos".

El anterior, es el régimen aplicable a los traslados de personal de carrera administrativa, el cual dispone que éste procedimiento puede efectuarse atendiendo algunos requisitos mínimos que garantizan la objetividad, haciendo énfasis en que lo importante es el cumplimiento de la función administrativa y en esa medida, el motivo que sustenta esta situación es la necesidad del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

De otra parte, la Corte Constitucional se refirió al tema mediante sentencia C-443 de 1997, de la cual extracto algunos de sus apartes:

"La estabilidad en el empleo público no debe confundirse con la inamovilidad funcional y geográfica del cargo, puesto que si bien, en principio, la regla general es la permanencia en la labor encomendada, el ejercicio de la discrecionalidad organizativa de la administración permite que se evalúe el equilibrio entre las necesidades de la organización y los derechos de su personal, con base en límites que determinan su legalidad.

(...)

"Los sistemas de planta de personal global y flexible, como el que prevé la ley de la Procuraduría, son admisibles, dentro de ciertos límites, con el fin de garantizarle a la administración pública mayor capacidad de manejo de su planta de funcionarios, con el objeto de atender las cambiantes necesidades del servicio y de cumplir de manera más eficiente con las funciones que le corresponden. Sin embargo, la discrecionalidad para trasladar subalternos dentro una respectiva entidad tiene como base la búsqueda del correcto funcionamiento de las instituciones, por lo cual no puede traducirse en arbitrariedad. La potestad organizativa de la administración es amplia, pero está limitada por criterios de razonabilidad y proporcionalidad, y en particular por los derechos que la Constitución y la ley reconocen a los funcionarios.

(...)

"En primer lugar, se requiere que el traslado sea consecuencia de la necesidad del servicio, que implica una libertad más o menos amplia de apreciación del interés público, pues si bien el Legislador atribuye al nominador la facultad de valoración de un supuesto dado, también le exige que la decisión obedezca a razones ecuanímes, imparciales y honestas que la fundamentan. En otros términos, la necesidad del servicio es un valor objetivo del interés público que se evidencia tanto en la evaluación de las metas que se propone el Estado, como en la razonabilidad, la proporcionalidad y la finalidad legal del traslado. (...) El segundo

requisito para determinar la constitucionalidad del traslado es la evaluación de ciertas condiciones subjetivas del trabajador, pues no se le puede imponer una dificultad material de tanta magnitud que el desplazamiento de sede se convierta en una verdadera imposibilidad de ejercer la función en el nuevo lugar o destino, ni tampoco que el traslado implique condiciones menos favorables para el empleado. La interpretación del concepto de "condiciones menos favorables", también están comprendidos la seguridad social del empleado, su bienestar que comprende también el grupo familiar, el medio en el cual vive y sus incidencias económicas, de modo que esos factores también cuentan en el salario y en la forma como se presta el servicio". (...)En tercer lugar, la constitucionalidad del traslado depende de que se respeten las condiciones mínimas de afinidad funcional entre el cargo al cual fue inicialmente vinculado y el nuevo destino.

(...)

La aplicación de las garantías inherentes al status del trabajador del Estado que se plasman en la Constitución en el principio de la estabilidad en el empleo, (C.P. art. 53), en el derecho a una remuneración por la prestación de servicios (C.P. art. 53), en la obligatoriedad del trabajo en condiciones dignas y justas (C.P. art. 25) y, en la igualdad de acceso a la función pública (C.P. art. 53 y 125), determinan que la "potestad organizatoria" sea una atribución limitada.

(...)

Los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, en razón a su status, tienen derechos y garantías de estabilidad más flexibles, por lo cual la variación de sedes de acuerdo con las necesidades del servicio es una facultad acorde claramente con la Constitución. Por el contrario, la facultad de traslado de los funcionarios vinculados en la carrera administrativa debe efectuarse por la necesidad del servicio y teniendo en cuenta todos los límites del poder discrecional organizativo de la administración anteriormente señalados, lo cual debe ser ponderado en cada situación por la autoridad que tiene a su cargo el control jurisdiccional del acto administrativo que ordena el traslado. Por ello, la Corte encuentra que es necesario condicionar la constitucionalidad en el entendido de que la facultad del traslado de los empleados de carrera administrativa deberá surtirse de conformidad con los límites del poder discrecional organizativo de la administración".

PUNTO 14. RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS JUBILADOS

Teniendo en cuenta que los funcionarios jubilados poseen una gran cualificación técnica, proporcionada por la experiencia y formación académica que la entidad le proporciona, es importante que se defina un programa que posibilite la gestión del conocimiento desde estas personas en su etapa de prejubilación y jubilación hacia la entidad.

PUNTO 18. RECREACIÓN E INGRESO AL PARQUE METROPOLITANO DE LAS AGUAS

PUNTO 19. APORTE A PENSIONES DEBE HACERSE SOBRE TODOS LOS FACTORES DE SALARIOS

Es muy común ver a los potenciales pre-pensionados sumergidos en la incertidumbre de cómo se va a liquidar su pensión? Qué rango de tiempo se va a tomar? y Cuáles van a ser los factores que se les tendrán en cuenta para liquidar su mencionada prestación?, "Que el salario de los dos últimos años", "Que el de los 10 últimos años", "Que el del último año", "Que solo tienen en cuenta el básico", "Que tienen en cuenta todo lo percibido" en fin!... casi todas las tertulias de estos potenciales pensionados giran en torno a este tema, sin que logren obtener una respuesta clara que defina su situación ante el cúmulo de normas y pronunciamientos jurisprudenciales que cada vez hacen más difícil la comprensión del sistema.

Oportuno en este preciso momento se hace mencionar que el Consejo de Estado mediante Sentencia del 16 de octubre de 2008, reiteró lo señalado ya por la Corte Constitucional en Sentencia C-168 de 1995 al considerar que "La Ley 33 de 1985, que obliga desde el 13 de febrero de 1985 – fecha de su promulgación – es aplicable al sector público sin distinción, es decir, a los empleados oficiales de todos los órdenes" esto lo dijo refiriéndose a los beneficiarios del régimen de transición, es decir los que a la entrada en vigencia de la

Ley 100 de 1993 tenían 15 o más años de servicio o 35 años de edad mujer o 40 años de edad hombre a la misma fecha.

Significa lo anterior que para la pensión ordinaria de jubilación de estos beneficiarios del régimen de transición exige que el empleado oficial haya servido 20 años continuos o discontinuos y tenga 55 años de edad hombre o mujer, la cual se liquidará con el 75% del Ingreso base de Cotización.

No obstante, a pesar de que la Ley 33 de 1985, no señaló nada en cuanto a la forma de liquidación, consideró el Consejo de Estado que en ese aspecto se debe aplicar también el régimen anterior, porque resulta más favorable al actor, y agrega que de no hacerse de esta manera, se desconocería el principio mínimo fundamental consagrado en el artículo 53 de la Carta Política que establece la "situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho", en el mismo sentido la Corte Constitucional en Sentencia C-168 de 1995 sostuvo que: "la condición más beneficiosa para el trabajador, se encuentra plenamente garantizada mediante la aplicación del principio de favorabilidad que se consagra en materia laboral, no solo a nivel constitucional sino también legal, y a quien corresponde determinar en cada caso concreto cuál norma es más ventajosa o benéfica para el trabajador es a quien ha de aplicarla o interpretarla.

Hasta aquí todo va bien, sin embargo con la vigencia de la Ley 100 de 1993 se empieza a desfigurar el principio de favorabilidad al establecer en su artículo 36 una forma diferente para liquidar dicha prestación de estos beneficiarios del régimen de transición y además modifica drásticamente los factores salariales que se tendrán en cuenta al momento de liquidar dicha prestación, de tal forma que comparados con el régimen anterior disminuirían significativamente el monto de la mesada pensional, tal como se podrá observar en el siguiente cuadro comparativo:

A partir de este comparativo se debe señalar que no hay que ser muy listo para notar que es evidentemente más favorable el Decreto 1045 de 1978 en el cual se incluyen todos los factores que constituyen "salario", lo que no se predica del Decreto 1158 de 1994 puesto que desfigura completamente el concepto de "salario" para reducirlo en el caso de muchos trabajadores por no decir en su gran mayoría a la asignación básica y la bonificación por servicios, mientras que con la norma anterior, se siguen respetando dentro de los factores más importantes el de los auxilios de alimentación y transporte, la prima de navidad, la prima de servicios, la prima de vacaciones, entre otros, los cuales entran a compensar la brecha financiera que se genera entre el salario y el monto de la pensión.

La aplicación indebida de este Decreto 1158 de 1994 a los beneficiarios del régimen de transición llega al punto de generar gran desilusión entre los pensionados, y no es para menos puesto que no tendría ningún sentido estar dentro de ese tránsito normativo, teniendo en cuenta que la finalidad de esa excepción es favorecer de alguna manera al trabajador que tenía próxima su expectativa de pensión.

La "condición más beneficiosa" para el trabajador, se encuentra plenamente garantizada mediante la aplicación del principio de favorabilidad que se consagra en materia laboral, no solo a nivel constitucional sino también legal, no obstante sigue siendo una constante el hecho de que el pensionado se vea obligado a demandar para que le reconozcan sus derechos.