



RV: PLIEGO DE SOLICITUDES POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DEL SECTOR EDUCATIVO

PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO AL MUNICIPIO DE SABANETA POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DEL SECTOR EDUCACIÓN

2021-02-26 16:51

[Detalles](#) [Sólo texto](#)

Sabaneta, 26 de febrero de 2021

Buenas tardes

Acuso recibido, informo que se radico bajo número 2021005834

Doctor
SANTIAGO MONTOYA MONTOYA
Alcalde Municipal
Sabaneta, Antioquia

Cordialmente,



Julieth Alejandra Bedoya Ramirez
Jefe Oficina Atención al Ciudadano
Secretaria General
Municipio de Sabaneta
288 2453

Asunto: Remisión pliego de solicitudes.

Las Juntas Directivas de la Asociación de Institutores de Antioquia (ADIDA), La Unión Sindical de Directivos del Departamento de Antioquia (USDIDEA) y la Asociación de Directores de Núcleo Educativo de Antioquia (ADNEA), nos dirigimos a su despacho en observancia del “Principio de negociación colectiva para regular las relaciones laborales”, contenido en el artículo 55 superior, y del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo OIT No. 151 de 1978 “sobre la Protección del Derecho de Sindicalización y los Procedimientos para determinar las condiciones de Empleo en la Administración Pública”, aprobado mediante la Ley 411 de 1997, declarados los dos, convenio y ley, exequibles por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C -377 de 1998; igualmente el Convenio No. 154 de 1981 “Sobre el fomento de la negociación colectiva”, aprobado mediante la Ley 524 de 1999, también ambos declarados exequibles mediante la Sentencia C-161 de 2000, cuyas ratificaciones formales fueron registradas y depositadas por el Gobierno Nacional ante la OIT el día 8 de diciembre de 2000, y en concordancia con el artículo 53 de la Constitución Política que preceptúa: “los Convenios Internacionales de Trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la Legislación Interna” y el artículo 93 superior, que establece la prevalencia en el orden interno de los tratados y convenios internacionales relacionados con los derechos humanos; apoyados también en el Decreto No. 160 del 5 de febrero de 2014, que reglamenta los artículos 7 y 8 de la Ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos, y en el derecho jurisprudencial emanado de la Sentencia de Constitucionalidad C-1234 de 2005, en cuya providencia la Corte Constitucional expresó que a los sindicatos de empleados Públicos les está permitido realizar negociaciones colectivas y, por ello, pueden presentar reclamos, peticiones y consultas que deben ser atendidas, pudiendo acudir a todos los mecanismos encaminados a lograr la concertación sobre sus condiciones de empleo y salarios; de igual forma los convenios de la OIT 87 y 98 de 1948 que establecen en el orden internacional garantías para el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva; En el ámbito de la negociación, de conformidad con los numerales 1 y 2 del artículo 7 del Decreto Nacional 160 de 2014, los acuerdos alcanzados tendrán efectos para los docentes y directivos docentes afiliados a las organizaciones firmantes, pagados por el sistema general de participaciones SGP.



COMISIÓN NEGOCIADORA

Por la Asociación de Institutores de Antioquia (ADIDA), los negociadores fueron aprobados en Junta Directiva del 15 de enero de 2021, acta 1294.

NOMBRE	CARGO
ALBEIRO VICTORIA	Rep ADIDA
JESUS ALEJANDRO VILLA	Rep ADIDA
CLODULFO SANCHEZ	Rep ADIDA
CARMEN DAVID	Rep ADIDA
LIDA MORALES C	Rep ADIDA

Por la Asociación de Directores de Núcleo Educativo de Antioquia (ADNEA)

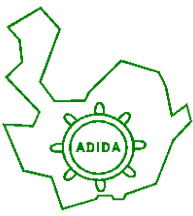
NOMBRE	CARGO
NURY MONTES	Rep. ADNEA
ENRIQUE MAYO GARCÍA	Rep. ADNEA

Por la Unión Sindical de Directivos Docentes del Departamento de Antioquia (USDIDEA).

NOMBRE	CARGO
JUAN CARLOS ALMÍROLA AYALA	Rep. USDIDEA
FERNANDO LÓPEZ LEYES	Rep. USDIDEA
ALCIRA HINESTROZA PALACIOS	Rep. USDIDEA
SERGIO GAVIRIA MARTÍNEZ	Rep. USDIDEA

De igual manera, contaremos con nuestros asesores, quienes se presentarán al momento de cada una de las etapas de negociación para los temas específicos que sean requeridos y que las organizaciones sindicales consideren necesario.

Presentamos en consecuencia el siguiente pliego de solicitudes, con consideración de que los acuerdos logrados en procesos de negociación y diálogo previos, mantendrán su vigencia siempre que no sean objeto de negociación en virtud del presente pliego de solicitudes.



PLIEGO DE SOLICITUDES

CAPITULO 1.

PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD DE DERECHOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.1 Progresividad y no regresividad: Las Organizaciones que presentan este Pliego, se acogen los principios del Estado Social de Derecho. No habrá regresividad en materia de derechos laborales; habrá respeto por los derechos adquiridos como resultado de los acuerdos colectivos suscritos con anterioridad con las organizaciones sindicales, a nivel nacional, sectorial, y las entidades territoriales certificadas; y los reconocidos en actos administrativos de conformidad con la ley. Las partes acuerdan realizar una compilación de todos los acuerdos vigentes entre el municipio de Sabaneta y los sindicatos, así como de los actos administrativos que los implementen para su posterior publicación.

1.2 Ámbito de aplicación: El acuerdo laboral colectivo beneficiará a los docentes y directivos docentes, pagados con cargo a recursos del Sistema General de Participaciones, afiliados a las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo.

CAPÍTULO 2.

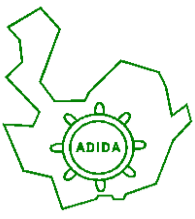
IMPLEMENTACIÓN DE LOS ACUERDOS NACIONALES Y SECTORIALES

En virtud de la acción vinculante del acuerdo laboral estatal firmado entre las centrales obreras -CUT- y el gobierno nacional y del acuerdo laboral sectorial firmado entre FECODE, FENDIDOC y el Gobierno Nacional, la administración Municipal se compromete a implementar dentro de los términos acordados en esta negociación los acuerdos que son de su competencia y a darles cumplimiento en los términos de ley.

2.1 PLANTA DE EMPLEOS NECESARIA Y DESMONTE DE LA NÓMINA PARALELA CON LABORALIZACIÓN DE LOS CONTRATISTAS: Formalización Laboral con ampliación de planta y vinculación en provisionalidad de los trabajadores administrativos y de logística del sector educativo, al día de hoy tercerizados y pagados con recursos propios y del sistema general de participaciones (SGP). Para esto se realizará un estudio de planta en el cual tendrá participación la organización sindical.

2.2 IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO SECTORIAL FECODE-MEN:

2.2.1 La administración Municipal en cabeza del Alcalde Doctor Santiago Montoya, emitirá un pronunciamiento público, respaldando la reforma constitucional consensuada, del sistema general de participaciones, que tiene como propósito el incremento real y progresivo de los recursos destinados a salud, educación, agua potable y saneamiento básico.



2.2.2 Implementación de los 3 grados de preescolar según lo pactado entre FECODE Y el gobierno nacional en el 2017, en instituciones educativas públicas, con planta docente oficial e infraestructura pertinentes.

2.2.3 La administración Municipal solo podrá implementar la jornada única en los establecimientos que cumplan las condiciones previstas en los acuerdos firmados en el 2017, regido por el decreto 2105 de 2017, contando con la aprobación del gobierno Escolar, tal como lo establece el acuerdo MEN-FECODE de 2019; además garantizando a los docentes la jornada laboral, según lo establecido en el decreto 1075 de mayo 26 de 2015, no superándose la permanencia diaria de 6 horas de los docentes, incluido el descanso pedagógico.

2.2.4 La administración Municipal se compromete a ejecutar y financiar los planes de mejoramiento para superar las falencias en el cumplimiento de requisitos de las jornadas únicas implementadas. En los casos en los que el gobierno escolar determine la no pertinencia de la jornada única con base en los criterios del decreto 2105 y el análisis de contexto del gobierno escolar, esta será deshabilitada.

2.2.5 La administración Municipal se compromete a no reducir el número de plazas docentes en las instituciones educativas, y en aquellas donde el gobierno escolar determine que hay hacinamiento, se ampliará la planta docente con docentes nombrados o en provisionalidad.

2.2.7 La administración Municipal se compromete a seguir respetando la jornada laboral de los docentes de 6 horas, incluida el descanso pedagógico como una actividad de formación de los estudiantes, orientando a través de circular a directivos docentes que no estén dando cumplimiento.

CAPÍTULO 3.

ASUNTOS ECONÓMICOS: REIVINDICACIONES LABORALES Y SALARIALES

De conformidad con la constitución y las leyes, y en especial la 715/2001, las entidades territoriales en cabeza de sus administraciones municipales, pueden, con recursos propios, otorgar incentivos y bonificaciones.

3.1 En este sentido, los sindicatos del sector educación del municipio de Sabaneta proponen la creación de:

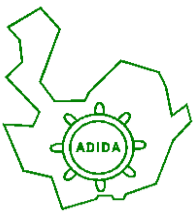
3.1.1 La casa del maestro, en un espacio central y donde se desarrollen programas de pedagogía, cultura y deporte, dirigidos a los maestros del municipio.

3.1.2 Incentivos para la investigación y la publicación de experiencias significativas.

3.1.3 Pasantías de investigación y estudios posgraduales.

3.2 Pago por ascenso y/o reubicación en el escalafón docente 2277 y 1278:

La Administración Municipal de Sabaneta se comprometió a realizar el pago relacionado con ascensos o reubicación en el escalafón docente, a los 30 días siguientes a la notificación del acto administrativo que lo reconoce.



3.3 Cursos de ascenso y/o reubicación: La Administración Municipal de Sabaneta garantizará una partida presupuestal de 8 millones, para cubrir el costo que les implique, a los docentes, desarrollar el curso de evaluación diagnóstico-formativa. La administración cubrirá el porcentaje del costo que no sea asumido por la Nación.

3.4 Comisión de estudio remunerada: La administración municipal de Sabaneta reconocerá a los docentes y directivos docentes, los permisos remunerados para pasantías académicas de investigación vinculadas a maestrías, doctorados o postdoctorados, nacionales o internacionales, respaldados por universidades o centros de investigación avalados por el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de ciencia, tecnología e Innovación o las entidades extranjeras que cumplan funciones similares.

3.5 Apoyo económico por representación: La Administración Municipal de Sabaneta reconocerá a docentes y directivos docentes los permisos, viáticos y gastos de representación relacionados con alojamiento, transporte y alimentación, cuando participe, en representación del municipio, en eventos deportivos, culturales, académicos e investigativos.

3.6 Incentivo para estudio de maestrías: La Administración Municipal de Sabaneta garantizará la financiación de becas - crédito condonables para maestrías y doctorados, para docentes y directivos docentes, en el marco del proceso de formación y capacitación docente. El acto administrativo que reglamente este programa especial de becas se realizará con la participación de las organizaciones sindicales firmantes del presente pliego de solicitudes.

3.7 Investigación educativa: La Administración Municipal de Sabaneta creará un rubro de, por lo menos 20 millones anuales, con el fin de incentivar la investigación encabezada por los docentes y directivos docentes en las instituciones educativas u organizaciones sindicales. Así mismo se establecerá todos los criterios para la ejecución del rubro a través de una comisión técnica con la participación de los sindicatos que regularán el otorgamiento de estos recursos.

3.8 Uso de Bicicleta: La administración reconocerá incentivos por uso de la bicicleta a docentes y directivos, según lo establecido en la ley 1811 de 2016.

CAPÍTULO 4

BIENESTAR SOCIAL

4.1 Plan municipal de bienestar laboral docente: La Administración Municipal de Sabaneta, destinará recursos anuales para el plan de bienestar municipal para los servidores públicos de la educación pagados con cargo al SGP, de acuerdo con lo establecido en la ley. En el marco del plan de bienestar docente se fortalecerá la lucha contra el stress y por la salud mental de los educadores, realizándose un día lúdico, recreativo, cultural en cada semestre.

4.2 Programas de capacitación y cualificación: La Administración Municipal de Sabaneta garantizará en materia educativa proyectos y recursos para la formación y la cualificación constante de los docentes y directivos docentes, con instituciones certificadas a nivel nacional e internacional priorizando las instituciones de



educación superior públicas. La selección de los temas de la capacitación y de la entidad capacitadora será concertada con los sindicatos para garantizar la calidad y la pertinencia de la misma.

4.3 Conmemoraciones: La Administración Municipal de Sabaneta, en desarrollo de los acuerdos marco nacionales y sectoriales que relacionan la necesidad de jornadas anuales de reconocimiento a los empleados públicos, financiará y garantizará la realización en condiciones dignas, de las siguientes conmemoraciones:

- Día del trabajador sindicalizado (para el último día de desarrollo institucional de la semana de octubre)
- Día del educador.
- Día del directivo docente.
- Días (2) de la familia, uno por semestre (Según ley 1857).

4.4 Juegos del magisterio: La Administración Municipal de Sabaneta garantizará la participación de los docentes y directivos docentes en los juegos municipales departamentales, nacionales e internacionales, del magisterio, para lo cual expedirá los permisos de desplazamiento, viáticos de alojamiento y transporte, dotación de uniformes y gastos en los que incurran los participantes. El municipio dará cumplimiento a normatividad que regula los juegos del magisterio. Para el efecto, entre ADIDA, USDIDEA Y ADNEA y la Administración Municipal, conformarán una comisión paritaria para coordinar la organización de los juegos, de acuerdo al ente convocante. (Estipulando que dichos juegos se hagan dentro de una semana de desarrollo institucional).

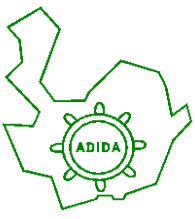
4.5 Programa de vivienda: La Administración Municipal de Sabaneta apropiará una partida presupuestal para crear un programa de vivienda para educadores oficiales que laboren en su jurisdicción.

4.6 Grupo familiar: La Administración Municipal de Sabaneta garantizará a todos los docentes, directivos docentes y su grupo familiar, acceso gratuito a eventos y espacios recreativos, culturales y académicos, para lo cual establecerá los convenios interadministrativos y las adiciones presupuestales a que haya lugar. Así mismo, el Municipio dispondrá de semilleros deportivos para los hijos de los docentes.

4.7 Bienestar social y familiar: La Administración Municipal de Sabaneta garantizará el reconocimiento de los siguientes beneficios a todos los docentes y directivos docentes pagados con cargo al SGP:

- Un día de permiso el día del cumpleaños, en caso de este ser en vacaciones o fin de semana, el último día hábil previo.
- Un día de permiso, el día antes de matrimonio.

4.8 **Actividad de Salud Mental:** La administración municipal garantizará una vez al semestre una jornada lúdico recreativa, cultural y deportiva para docentes y directivos docentes como propuesta de salud mental, para lo que apropiará los recursos necesarios.



CAPÍTULO 5

POLÍTICA EDUCATIVA FORTALECIMIENTO Y DEFENSA DE LO PÚBLICO

5.1 Revisar los acuerdos de las APP: La Administración Municipal de Sabaneta no adelantará alianzas público privadas que afecten el carácter público de la educación en la ciudad.

5.2 Fortalecimientos de los PAE, transporte escolar y otros beneficios: La Administración Municipal de Sabaneta garantizará el cumplimiento del programa PAE y el transporte escolar y su acompañamiento como política pública, para garantizar el mejoramiento de la calidad educativa y la permanencia de los estudiantes en las instituciones educativas públicas de la ciudad, para lo cual además destinará recursos propios adicionales al SGP para todos los niveles de educación oficial del municipio.

5.3 Reparación e infraestructura: La Administración Municipal de Sabaneta gestionará ante el Concejo Municipal el incremento del porcentaje de inversión de recursos corrientes de libre destinación en las instituciones educativas oficiales en un porcentaje no inferior al 10% de los recursos propios del Municipio para infraestructura. Estas inversiones se realizarán de acuerdo a diagnósticos elaborados con rigor técnico y científico y serán objeto de seguimiento.

5.4 **Autonomía escolar:** La Administración Municipal de Sabaneta respetará las condiciones propias de cada institución educativa y la autonomía de su gobierno escolar de acuerdo con la ley 115 de 1994 y la ley 715 de 2001. Se garantizará la consulta previa de las comunidades educativas con participación de los docentes, en caso de las fusiones de las instituciones educativas, la implementación de la Jornada Única u otras decisiones de interés de la comunidad educativa.

5.5 **Jornada laboral y escolar:** La administración municipal, dará cumplimiento a lo estipulado en el decreto 1850 de 2002 y la directiva ministerial 03 de marzo de 2003, directiva ministerial 16 de 2013, que establece la jornada laboral de 8 horas con una permanencia de 6 horas diarias, incluido el descanso pedagógico.

La asignación académica de los docentes de básica secundaria y media es de 22 horas de clase, para preescolar y primaria la asignación académica es de 4 y 5 horas respectivamente incluyendo el descanso pedagógico.

En aquellos establecimientos educativos donde exista más de una jornada escolar, la asignación académica de los docentes se establecerá en una sola jornada escolar, salvo que el docente acuerde con el rector otra distribución.

5.6 Asignación académica: La administración municipal, garantizará que el rector de cada institución educativa al inicio del calendario escolar mediante resolución,



establezca la asignación académica acorde al grado, área y nivel de desempeño para la cual fue nombrado.

5.7 Docentes de Aula de Apoyo: Se nombrarán los docentes de aula de apoyo requeridos por las instituciones educativas, previo objeto de estudio por parte de los rectores, presentado a la Secretaria de Educación y esta ante el Ministerio de Educación, para la creación de las plazas docentes respectivas, las cuales serán ocupadas por docentes de carrera o por provisionalidad hasta tanto haya concurso.

5.8 Población estudiantil con discapacidad y necesidades educativas especiales: La Administración Municipal de Sabaneta garantizará el ejercicio efectivo de los derechos de la población estudiantil con discapacidad y sus familias, el acceso, permanencia y promoción real y efectiva en igualdad de condiciones y en términos de equidad con los demás estudiantes. Las instituciones en las que se desarrollan programas de educación para población estudiantil con discapacidad o necesidades educativas especiales, serán objeto de solicitud por parte de la Secretaria de Educación ante el Ministerio de Educación, para la creación de las plazas docentes relacionadas con aulas de apoyo, previo estudio. Técnico realizado por una comisión paritaria conformada por la secretaria de educación y los sindicatos.

5.9 Apoyo a los planes de mejoramiento: La Administración Municipal de Sabaneta asignará partidas presupuestales que serán incrementadas anualmente a las instituciones educativas para que implementen los planes de mejoramiento institucional y sus planes de acción acorde con el número de estudiantes atendidos.

5.10 Foro por la educación: La Administración Municipal de Sabaneta a través de la secretaria de educación dispondrá de los recursos para la realización de un foro al año, el cual se realiza conjuntamente con los sindicatos y la participación activa de los maestros. Esto con el fin de analizar los factores que atentan contra la calidad de la educación y diseñar estrategias para su intervención.

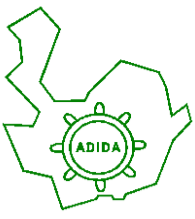
5.11 Comité Municipal de Convivencia Escolar: La Administración Municipal de Sabaneta se compromete en un término no superior a tres meses a dar cumplimiento a la ley 1620 de 2013, en la creación, conformación y funcionalidad del Comité Municipal de Convivencia Escolar.

5.12 Traslados: La administración municipal se compromete a respetar las normas nacionales sobre traslados, asumiendo como criterio general el proceso ordinario y evitando realizar traslados discrecionales; en todo caso se respetara el debido proceso y se priorizaran los traslados por riesgo o recomendación de salud.

CAPÍTULO 6.

GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DOCENTE Y LA LABOR DE LOS EMPLEADOS DE LA EDUCACIÓN

6.1 Comité de peticiones, quejas y reclamos: La Administración Municipal de Sabaneta creará el comité de peticiones, quejas y reclamos en el sector educativo con la participación de los sindicatos. Este comité se reunirá bimensualmente.



6.2 Representación sindical en los diferentes comités y/o mesas de trabajo:

La Administración Municipal de Sabaneta garantizará la participación del sindicato mayoritario en los diferentes comités o mesas de trabajo, de acuerdo a la normatividad que rigen los comités que existan actualmente o que se conformen en el futuro para tratar temas o asuntos inherentes al sector educativo.

6.3 Comité Regional de salud: La Administración Municipal de Sabaneta garantizará la participación de todos los sindicatos del sector educación en el comité regional de salud, con el propósito de garantizar la prestación del servicio de salud a los docentes, directivos docentes y sus familias por parte de los actuales operadores.

6.4 Comité de convivencia laboral: La Administración Municipal de Sabaneta a través de la secretaría de educación, reglamentará la conformación del comité de convivencia laboral para los docentes, directivos docentes y personal administrativo del SGP, incrementando el número de miembros que lo conforman a seis (6) principales con sus suplentes, por cada una de las partes.

Este acto administrativo debe hacerse efectivo antes de la convocatoria para la elección de representantes al comité de convivencia

6.5 Garantías para acceder a licencias y permisos remunerados: La Administración Municipal de Sabaneta reconocerá a los docentes, directivos docentes y al personal administrativo, permiso remunerado para estudios de pregrado, especialización, maestría, doctorado, posdoctorado, en los que se encuentren matriculados dentro y fuera del país.

6.6 Respeto a las garantías de los docentes provisionales: La Administración Municipal de Sabaneta garantizará a todos los docentes nombrados en provisionalidad, el reconocimiento de sus títulos de especialización, maestría o doctorado obtenidos en el ejercicio de su cargo. Se garantizará el respeto por las garantías de los docentes en provisionalidad, de tal forma que permanezcan en su cargo, aun si la vacancia fuere ocupada en propiedad, posibilitando su traslado sin solución de continuidad a otra institución educativa. De igual modo, los docentes en provisionalidad no serán objeto de evaluación de desempeño ni de exclusión de su cargo por motivo de informes en su contra presentados por su jefe inmediato, sin observancia del debido proceso.

6.7 Situación de discapacidad: La Administración Municipal de Sabaneta proveerá las condiciones laborales adecuadas para los servidores públicos de la educación de Sabaneta que se encuentren en situación de discapacidad, para lo cual promoverá planes de intervención y ayuda. Además, la Administración Municipal respetará su permanencia y estabilidad en la institución educativa donde se encuentre laborando y no podrá ser objeto de traslado al no ser que el mismo docente lo requiera.

6.8 Derechos de carrera: La Administración Municipal de Sabaneta se compromete a respetar los derechos de carrera en la provisión de vacantes temporales o definitivas para docentes y directivos docentes, acorde a la normatividad vigente.

6.9 Evaluación de periodo de prueba y de desempeño: La Administración Municipal de Sabaneta garantizará que el proceso de evaluación de periodo de



prueba y de desempeño a los docentes escalafonados por el decreto 1278 del 2002, sea objetivo, transparente y concertado con el evaluado, respetando los recursos de ley. Así mismo, garantizará que el docente o directivo docente objeto de evaluación pueda hacer uso de la recusación, en el caso que tenga argumentos que permitan inferir que el evaluador será parcializado en dicho proceso, caso en el cual se procederá a asignar otro evaluador. Para lo anterior, la secretaría de educación se compromete a elaborar una resolución al respecto que se dará a conocer en las instituciones educativas.

6.10 Ascenso 2277: La Administración Municipal garantizará a los docentes y directivos docentes que, una vez radicada la solicitud de ascenso con el lleno de los requisitos, agilizará el trámite y expedirá la resolución respectiva, máximo treinta días posterior a la radicación.

6.11 Condiciones laborales: La administración municipal de Sabaneta se compromete a ofrecer condiciones laborales a la Dirección del Núcleo Educativo, referidas a dotación y equipamiento de la oficina, conectividad y elementos necesarios para ofrecer un trabajo virtual, conforme lo exigen las circunstancias actuales de la emergencia sanitaria, al igual que la capacitación pertinente que le permita su cualificación permanente.

6.12 Docentes en situación de riesgo: La Administración Municipal, a través del comité de docentes y directivos docentes en situación de riesgo, una vez recibido el estudio de riesgo realizado por la UNP, hará efectivo el traslado definitivo del docente dentro de su ente territorial, incluyendo como una de las opciones sugeridas al afectado, el regreso a su anterior institución en aquellos casos en los que se determine que ha cesado el riesgo que dio lugar al traslado. Los casos en los que los docentes formulen quejas o peticiones relacionadas, serán tratados en pleno por el comité de docentes en situación de riesgo. En todo caso, se procurará porque la medida de traslado definida por el comité no sea más gravosa para el docente o directivo que la propia situación de riesgo.

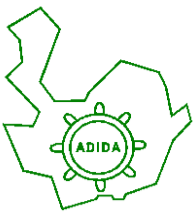
CAPÍTULO 7.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La Administración Municipal de Sabaneta, se compromete a implementar eficientemente una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo en todos sus instituciones educativas y sedes, que garantice la promoción de la salud, la integridad física, mental y social de sus docentes y personal administrativo, la prevención de la enfermedad laboral, los accidentes de trabajo, el control de los riesgos y las cargas laborales para lograr unos ambientes de trabajo saludables en los colegios e instituciones educativas municipales, de conformidad con la normatividad vigente en el país, así mismo, facilitará los medios, programas y procedimientos para eliminar y/o prevenir el mayor número de riesgos que pueden sobrevenir por causa y con ocasión del trabajo.

Para el desarrollo e implementación de dicha Política de Seguridad y Salud en el Trabajo la Alcaldía de Sabaneta, se compromete a:

7.1 Diseñar y/o Implementar un SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) para la totalidad de las instituciones educativas, que



contenga todos los aspectos y obligaciones contemplados en la legislación nacional vigente como la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1075 de 2015, Decreto 1655 de 2015, Resolución 1111 de 2017 y otros. El SG-SST debe incluir un equipo coordinador con participación de los empleados de la educación y un especialista según la ley 1562 del 2012 y el decreto 1072 de 2015. El sistema de Gestión de los maestros y administrativos tendrá una articulación con el sistema de nivel central del municipio.

7.2 Garantizar la participación de los empleados de la educación en el diseño del SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) según el artículo 21 de la ley 1562 del 2012 y del decreto 1655 del 2015 que lo desarrolla.

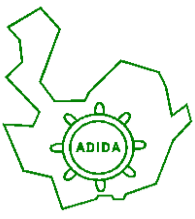
7.3 Diseñar y/o Implementar dentro del SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) para la totalidad de las instituciones educativas, los programas de promoción de la salud y prevención de las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo, a través de los subprogramas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con los principales problemas de riesgos y cargas laborales de los docentes, tales como:

A) Los problemas de la Voz y Respiratorios: Especialmente para la promoción de la salud y prevención de enfermedades y de los problemas como disfonías, afonías, nódulos y pólipos en las cuerdas vocales, resfriados y gripes frecuentes. Para ello diseñará programas de prevención del uso y abuso y cuidado de la voz y acciones de higiene y seguridad para los problemas respiratorios en general.

B) **Los problemas Psicosociales y Mentales:** La Administración Municipal implementará los programas de vigilancia de salud mental y riesgos psicosociales, con énfasis en los problemas producidos por los riesgos tales como el alto ritmo de trabajo, el gran y alto número de alumnos, de la cantidad y volumen de horas de currículo, presión del tiempo, alta responsabilidad, violencia en las aulas, complejidad de la problemática y situación de los alumnos a su cargo, etc. Dichos riesgos y cargas laborales producen en primer lugar los problemas de salud Bio-Psicológicos, con especial mención para su adecuada prevención y reconocimiento se encuentran las gastritis y úlceras gástricas por estrés, cefaleas, colon irritable, etc.; en segundo lugar los problemas y enfermedad mentales reconocidas como características de las y los docentes: depresión, angustia, trastornos del sueño, dificultad para concentrarse, Síndrome de Burnout, etc.; y en tercer lugar los problemas de acoso laboral (tales como hostigamiento laboral, discriminación, maltrato de alumnos, familia y jefes, etc.).

Para ello la Administración Municipal fortalecerá la planta de bienestar laboral docente adscrita a la secretaría de educación o dependencia que le corresponda del municipio, con profesionales especialistas y expertos en el tema de riesgos psicosociales y salud mental y con la aplicación en forma prioritaria de la denominada batería de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo (ley 2646/2008) y de acuerdo con sus resultados implementará el sistema prevención respectivo.

c) Los problemas osteomusculares (tales como várices en las piernas, lumbalgias, ciáticas, etc.) en las cuales se evaluará la recomendación específica para cada caso.



Para las anteriores afectaciones, La Administración Municipal de Sabaneta implementará los programas de vigilancia epidemiológica por cada riesgo y problema respectivo, que contenga en primer lugar un diagnóstico pertinente y concreto de acuerdo a la matriz de riesgos y peligros, en segundo lugar los exámenes médicos y de laboratorios específicos al menos una vez al año o a necesidad según criterio técnico-médico y en tercer lugar el mejoramiento de los ambientes laborales que causan estos problemas de acuerdo con los factores de riesgos y cargas identificados en la matriz de riesgos y sus correspondientes recomendaciones de solución.

7.4 En relación con los problemas de presunto acoso sexual, La Administración Municipal de Sabaneta se compromete a:

Diseñar campañas de prevención y control del acoso sexual en las instituciones educativas.

Constitución del Comité de la Mujer para la discusión, prevención y control del acoso sexual.

Inclusión de enfoque de género en planes institucionales de capacitación: La administración incluirá en el Plan de Capacitación Municipal, programas de formación con el fin de garantizar la adecuada prevención, detección, protección y atención a las mujeres en situaciones de acoso, agresión sexual o cualquiera otra forma de violencia. Lo anterior en aplicación a Circular de la Función Pública No.12 y de 2017 y al artículo 9 de la Ley 1257 de 2008.

7.5 La Administración Municipal de Sabaneta se compromete a fortalecer la Participación de los docentes y directivos docentes para la promoción y prevención en salud laboral, a través de la garantía de la constitución y funcionamiento de una RED de diferentes Comités Paritarios tales como:

Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST) constituidos por instituciones educativas.

Comités de Convivencia Laboral, para tramitar las conductas y tipos de acoso laboral, en consideración a que el acoso laboral es una condición de trabajo y por tanto se deben tramitar de manera paralela en el Comité de Convivencia y en el COPASST.

7.6 Para el fortalecimiento de la participación de los docentes y directivos docentes, la Administración Municipal de Sabaneta se compromete a garantizar todos los recursos para el real funcionamiento de esta RED de Comités, especialmente permisos de trabajo durante la jornada laboral, en intensidad suficiente para atender las reuniones ordinarias y extraordinarias del caso, facilidades logísticas y procedimiento para tramitar el plan de trabajo y problemas identificados.

7.7 La Administración Municipal de Sabanera se compromete a entregar a las Juntas Directivas de los sindicatos, la información y estadísticas sobre las enfermedades y los accidentes de trabajo que sufran los docentes y directivos docentes y en general sobre las acciones del SG-SST. Dicha entrega será mensual.

7.8 La Administración Municipal de Sabaneta se compromete a crear un subsistema de formación (Municipio, ARL y sindicatos) y capacitación en forma especializada a



los miembros de los COPASST Y COMITES DE CONVIVENCIA LABORAL y a las y los trabajadores de acuerdo a la definición e identificación de los riesgos y cargas en seguridad y salud en el trabajo (SST). Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que responda a estas necesidades y hacerlo extensivo paulatinamente a todos los educadores.

7.9 La Administración Municipal de Sabanera se compromete a realizar seguimiento y operatividad al contrato de salud por parte de la entidad territorial.

7.10 La Administración Municipal de Sabaneta se compromete a realizar seguimiento a la aplicación del decreto 1655 de 2015, sobre salud y seguridad en el trabajo: La mesa bimestral de seguimiento al cumplimiento de lo establecido en el decreto 1655 / 2015, rendirá un informe con la misma regularidad, que relacione las acciones tendientes al cumplimiento de lo establecido en la resolución 1401 / 2007.

7.11 La Administración Municipal de Sabaneta se compromete a dar cumplimiento al artículo 7º de la Resolución 1401 de 2007, (conformación del equipo investigador de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

CAPÍTULO 8.

GARANTÍAS SINDICALES

8.1 Permisos sindicales: La Administración Municipal de Sabaneta reconocerá los siguientes permisos sindicales, necesarios para desarrollar las labores de dirección, investigación y gestión de las organizaciones sindicales, en caso de ser electo o designado, en alguno de los cargos, un docente adscrito al municipio.

Comisiones sindicales acorde a calendario escolar para:

- Directivos de Junta adscritos a la secretaria de educación de Sabaneta.
- Coordinador de la Comisión de Ética
- Director del CEID
- Comisionado de Derechos Humanos
- Director de la Escuela Sindical ADIDA

8.2 La Administración otorgará permisos remunerados al año para la realización de comunas sindicales.

8.3 Verificación de cumplimiento de los Acuerdos:

Dentro de los términos de ley se conformará una comisión para hacer seguimiento al cumplimiento de los acuerdos, la cual se reunirá mensualmente, y asistirán en calidad de representantes de las partes:

- Secretario de Hacienda o su delegado.
- Secretario de Educación o su delegado.
- Subsecretarios de despacho.
- Director de Talento Humano.
- Tres (4) delegados por ADIDA.
- Tres (3) Delegados por USDIDEA



- Dos (2) Delegados por ADNEA

8.4 Protección a dirigentes y activistas sindicales: Para garantizar el ejercicio pleno de la libertad sindical, la Administración Municipal de Sabaneta se abstendrá de las siguientes conductas:

Traslados por consideraciones diferentes a la seguridad, las recomendaciones médicas y / o solicitud por parte del docente y/o administrativo.

Obstaculizar en cualquier modalidad las funciones de representación política y gremial de los afiliados a las organizaciones sindicales en espacios como comités, Consejos Directivos y otros afines.

Impedir u obstaculizar la participación en actividades de movilización y protesta o tomar represalias una vez consumada tal participación.

En especial, la Administración Municipal de Sabaneta dará prelación a la estabilidad en su puesto de trabajo del directivo o activista sindicales que ocupen cargos de representación ante Consejos Directivos de las Instituciones Educativas o ante los órganos de dirección de las organizaciones sindicales.

CAPÍTULO 9.

VIGENCIA Y PUBLICACIÓN DEL ACUERDO

9.1. Vigencia: El Acuerdo Colectivo resultante de este Pliego, tendrá una vigencia de dos (2) años, periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 al 28 de febrero de 2022 y debe ser cumplido de buena fe por la Administración Municipal de Sabaneta y las Organizaciones Sindicales firmantes. Dentro de este término no se presentará otro Pliego, ni se podrá celebrar otro Acuerdo. La Administración expedirá los Actos administrativos respectivos.

ALBEIRO VICTORIA CUESTA
Presidente ADIDA

ENRIQUE MAYO GARCÍA
Presidente ADNEA

JUAN CARLOS ALMIROLA AYALA
Presidente de USDIDEA

Copia: Doctora, Daniela Macías Vélez, Secretaria de Educación Municipal de Sabaneta.