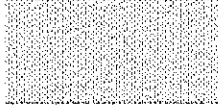


Radicación #21022613110146



De Alcaldía de Itagüí <atencionalciudadano@itagui.gov.co>
Destinatario <adida@adida.org.co>
Responder a No Responder <no-responder@itagui.gov.co>
Fecha 2021-02-26 18:50



SISGED - Alcaldía de Itagüí

Apreciado ciudadano, este correo es para indicarle que su correspondencia fue recibida exitosamente y próximamente será procesada. Para su seguimiento en línea puede hacerlo a través de nuestro sitio web, llamando a nuestras líneas telefónicas o mediante el siguiente enlace :
<http://aplicaciones.itagui.gov.co/sisged/radicacionweb/pqrs/verificarpeticion>

los datos ingresados son los siguientes:

NÚMERO DE RADICADO>	21022613110146
FECHA DE RADICADO>	2021-02-26 13:47:19
TIPO DE SOLICITUD>	Correspondencia Entrante
ASUNTO>	REMISIÓN PLIEGUE DE SOLICITUDES

Por favor, NO responda a este mensaje, es un envío automático

Alcaldía de Itagüí

Dirección: Carrera 51 51-55

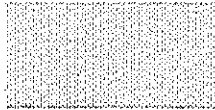
Código Postal: 055412

Correo electrónico: contactenos@itagui.gov.co

Teléfono: +(57-4) 3737676

Horarios de atención: Lunes a Jueves: 07:00 a.m. a 12:30 p.m. - 01:30 p.m. a 05:00 p.m. Viernes: 07:00 a.m. a 12:30 p.m. - 01:30 p.m. a 04:00 p.m. Horario de Ventanilla Unica de Atención al Ciudadano, Archivo y Correspondencia: Lunes a Jueves: 7:00 a.m. a 12:00 m. - 01:30 p.m. a 04:15 p.m. Viernes: 07:00 a.m. a 12:00 m. - 01:30 p.m. a 03:15 p.m

© Diseño desarrollado e implementación por





ADIDA



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜÍ
Resolución Jurídica 01245, 23 de abril de 1986
Afinado a la FUIEC

**PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO AL MUNICIPIO DE ITAGUI POR
LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DEL SECTOR EDUCACIÓN,
EMPLEADOS Y ADMINISTRATIVOS A CARGO DEL SGP**

Medellín, 26 de febrero de 2021

Doctor

JOSÉ FERNANDO ESCOBAR ESTRADA

Alcalde Municipal de Itagüí

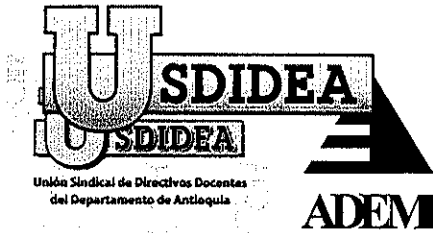
Asunto: Remisión Pliego de Solicitudes.

Las Juntas Directivas de los diferentes sindicatos del sector oficial, entre ellos: Asociación de Institutores de Antioquia (ADIDA), La Unión Sindical de Directivos Docentes del Departamento de Antioquia (USDIDEA), la Asociación de Directores de Núcleo Educativo de Antioquia (ADNEA) y La Asociación de Empleados del Municipio de Itagüí (ADEMI), 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



ADIDA



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜÍ
Resolución Jurídica 01345, 23 de abril de 1986
Afiliado a la FUIEC

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 servidores públicos, pagados con el Sistema General de Participaciones SGP.

Así mismo, manifestamos que nuestros negociadores en el pliego de solicitudes que en esta oportunidad acompañarán el nivel educación son:

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

NOMBRE	CARGO
ALBEIRO VICTORIA CUESTA	Rep ADIDA
SANDRA PATRICIA ROLDAN JIMÉNEZ	Rep ADIDA
LIDA YASMIN MORALES CUERVO	Rep ADIDA
CLODULFO SANCHEZ DÍAZ	Rep ADIDA
CARLOS ALBERTO QUIROZ	Rep ADIDA
FRANK ANIBAL RAMIREZ	Rep ADIDA

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

NOMBRE	CARGO
Jairo Madrid	Rep. ADNEA
Enrique Mayo	Rep. ADNEA



ADIDA



USDIDEA
Unión Sindical de Directivos Docentes
del Departamento de Antioquia



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜÍ
Resolución Jurídica 01245, 23 de abril de 1985
Afiliada a la FUEBC

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

NOMBRE	CARGO
Juan Carlos Almírola Ayala	Rep. USDIDEA
Gabriel Darío Medina Ríos	Rep. USDIDEA
Juan Ricardo Caro Riaño	Rep. USDIDEA
John Jaime Restrepo Quintero	Rep. USDIDEA

Por La Asociación de Empleados del Municipio de Itagüí (ADEMI)

NOMBRE	CARGO
María Nidia Ramírez Vélez	Rep. ADEMI
Berta Cecilia Arboleda Palacio	Rep. ADEMI
Carlos Fernando Muñoz Castrillón	Rep. ADEMI

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 subsiguiente 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. 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



ADIDA



USDIDEA
Unión Sindical de Directivos Docentes
del Departamento de Antioquia



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE MEDELLÍN
Resolución Jurídica 0235, 23 de abril de 1986
Afiliada a la FUEC

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 Medellín, sus organizaciones sindicales y sus empleados y trabajadores, así como de los actos administrativos que los implementen para su posterior publicación.

2. **Ámbito de aplicación:** El acuerdo laboral colectivo beneficiará a todos los empleados públicos del nivel central municipal, entes descentralizados, docentes, directivos docentes y administrativos, 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 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). En el estudio de planta correspondiente tendrá participación.

2.2 IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO SECTORIAL FECODE - MEN:

2.2.1 La Administración Municipal en cabeza del alcalde 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.



ADIDA



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE TAGÜÍ
Resolución Jurídica 0145, 23 de abril de 1985
Alineada a FUIC

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 y locativa 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; además garantizando a los docentes la jornada laboral según lo establecido en el decreto 1850, decreto 1075 de mayo 26 de 2015.

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 inviabilidad de la jornada única con base en los criterios del decreto 2105, esta será deshabilitada.

2.2.5 La Administración Municipal compromete, que al finalizar la vigencia del presente acuerdo no habrá contratación por cobertura escolar.

2.2.6 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 en propiedad 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.

En este sentido, la Asociación de Institutores de Antioquia (ADIDA), la Asociación de Directores de Núcleo Educativo de Antioquia (ADNEA); proponen la creación de:

Comité de zonas de difícil acceso: La Administración Municipal modificará la conformación del comité asesor de zonas de difícil acceso y los criterios para las visitas técnicas a las instituciones, durante el primer trimestre posterior a firmar los



ADIDA



USDIDEA

Unión Sindical de Directivos Docentes
del Departamento de Antioquia



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE TAGÜÍ
Resolución Jurídica 01245, 73 de abril de 1985
Afiliado a la FUIEC

acuerdos, acorde a la propuesta que se presentará en la mesa. (Tener en cuenta el decreto 521 de 2010).

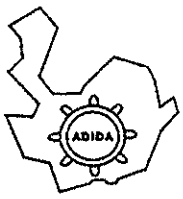
- a) **Incentivo de zonas de difícil acceso para administrativos:** La Administración Municipal con facultades de ley 4 de 1992, mediante acto administrativo, extenderá los beneficios que hoy gozan los servidores docentes en la ley 115 / 1994 en su artículo 134, en la ley 715 de 2001, en su artículo 24 y en la ley 1297 artículo segundo, a los Directivos Docentes y empleados administrativos de las instituciones educativas que laboran en zonas de difícil acceso en cumplimiento del imperativo constitucional de igualdad establecido en el artículo 13 de la constitución política de Colombia.

La Administración Municipal se compromete a pagar el retroactivo de la bonificación de difícil acceso causada en los actos administrativos emanados en diciembre de 2015 y los docentes y directivos docentes que les asistía el derecho en el momento.

La Administración Municipal pagará la bonificación de difícil acceso a los rectores y directores rurales cuando en un CER o Institución Educativa Rural su sede principal no cumpla con los requisitos del decreto 521.

Ese mismo derecho se les debe reconocer a los docentes orientadores que se encuentran en iguales condiciones

- b) **Pago por ascenso y/o reubicación en el escalafón docente 2277 y 1278:** La Administración Municipal se compromete 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.
- c) **Cursos de ascenso y/o reubicación:** La Administración Municipal garantizará una partida presupuestal, para cubrir el costo que les implique a los docentes desarrollar el curso de evaluación diagnóstico-formativa, por no haberla superado en primera instancia. (el equivalente al pago del 30% que le corresponde pagar al maestro porque el 70% lo paga el Ministerio de Educación).
- d) **Comisión de estudio remunerada:** La Administración Municipal reconocerá a los docentes y directivos docentes, los permisos remunerados para pasantías académicas de investigaciones vinculadas a maestrías, doctorados o postdoctorados, nacionales o internacionales, respaldadas por universidades o



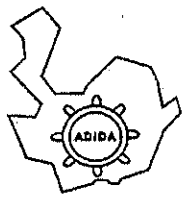
ADIDA



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜÍ
Prescrito Jurídico (C.M.S. 23 de abril de 1986
Afiliado a la FIDEC

centros de investigación avalados por el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de ciencia, tecnología e Innovación.

- e) **Apoyo económico por representación:** La Administración Municipal reconocerá al empleado administrativo, docente y directivos docentes los permisos, viáticos y gastos de representación relacionados con alojamiento, transporte y alimentación, cuando participe en representación del municipio de Itagüí en eventos deportivos, culturales, académicos e investigativos.
- f) **Incentivo para estudio de maestrías:** La Administración Municipal garantizará en materia educativa la financiación de becas crédito condonable para maestrías y doctorado, 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.
- g) **Investigación educativa:** La Administración Municipal creará un rubro anual, 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.
- h) **Prestaciones sociales:** La Administración Municipal creará una comisión con representación de las organizaciones sindicales, para hacer seguimiento a las solicitudes de pago de prestaciones efectuadas ante el departamento y la Fiduprevisora.
- i) El municipio restituirá y pagará las primas municipales que devengaban los educadores municipales en el acuerdo 081 de 1984.
- j) Itagüí debe proceder a la devolución de los dineros descontados de manera indexada a los docentes pagados con recursos propios por el paro del 2001.
- k) El Municipio de Itagüí otorgará, por una sola vez, a sus empleados y docentes que a 28 de febrero y con ocasión de la Emergencia Económica y Social decretada por el COVID-19 hayan cumplido sus labores bajo la modalidad de teletrabajo y/o trabajo en casa por un lapso superior a ocho (8) meses, tiempo que puede ser continuo o discontinuo, una bonificación especial equivalente a diez (10) salarios mínimos legales diarios.



ADIDA



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜÍ
Resolución Jurídica 00245, 23 de abril de 1985
Afiliado a la FUDEC

Si el servidor público devenga más de cinco salarios mínimos legales mensuales, la bonificación especial que trata el inciso anterior será equivalente a seis (6) salarios mínimos legales diarios.

La bonificación especial que trata el presente punto se pagará el treinta (30) de junio de 2021 o antes en caso de desvinculación del trabajador.

CAPÍTULO 3. BIENESTAR SOCIAL

3.1 Plan departamental de bienestar laboral docente y administrativo: La Administración Municipal destinará recursos anuales para el plan de bienestar departamental para los servidores públicos de la educación pagados con cargo al SGP, de acuerdo con lo establecido en la ley. Dicho valor y su distribución será acordada con los sindicatos.

La Administración Municipal creará el comité de seguimiento al plan municipal de bienestar laboral docente y administrativo con participación de los sindicatos firmantes de este Pliego. Para los efectos, deberá entenderse bienestar laboral docente y administrativo, como las interacciones entre la satisfacción de las necesidades sociales, espirituales, culturales e institucionales del empleado público y su núcleo familiar, en término de lograr el acceso y goce efectivo de los servicios de protección y servicios sociales y de mejoramiento de la calidad de vida laboral; con esto, las políticas de bienestar laboral docente incluyen pero no se limitan a proporcionar, a los empleados públicos de la educación en la Administración Municipal, bienes y servicios que les permitan el mejoramiento del ambiente y las Condiciones de empleo, el disfrute del tiempo libre, la integración con los demás empleados, las comunidades y la familia, el equilibrio entre la vida familiar y laboral, el acceso a la cultura, las artes y la recreación, así como el cultivo y desarrollo de habilidades, áreas de interés y capacidades de la escogencia del empleado. De ello se entiende la necesidad de programas y políticas articuladas de bienestar laboral docente y administrativo, que cubran integralmente las áreas de protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral.

El municipio de Itagüí dentro del programa de bienestar docente y la lucha contra el stress y la salud mental de los educadores y la integración, se solicita realizar un día lúdico, recreativo, cultural en cada semestre y en cada núcleo educativo.



ADIDA



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜE
Resolución Jurídica 01245, 23 de abril de 1985
Afinada a la FUIEC

3.2 Programas de capacitación y cualificación: La Administración Municipal 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.

3.3 Estudios a través del fondo de formación avanzada: La Administración Municipal eliminará las restricciones de edad a los docentes y directivos docentes, establecidas en el decreto 458 de 2012, a través de acto administrativo que se expedirá en término de dos meses a partir de la vigencia del acuerdo colectivo resultante. Garantizará del mismo modo los recursos para el fondo de formación avanzada efectuando oportunamente la apropiación presupuestal semestre a semestre.

3.4 Reconocimiento: La Administración Municipal en desarrollo de los acuerdos del marco nacional y sectorial que relacionan la necesidad de jornadas anuales de reconocimiento a los empleados públicos, financiará y garantizará la realización en condiciones dignas, de las siguientes celebraciones:

- Día del trabajador sindicalizado (para el último día de desarrollo institucional de la semana de octubre).
- Día del educador (día libre el propio 15 de mayo) y cuando caiga sábado o domingo, asignarlo viernes.
- Día del directivo docente.
- Día del empleado administrativo y de servicios generales.
- Día de la familia de los servidores públicos de la educación (Según ley 1857).
 - El Municipio concederá dos días de descanso remunerado (en compensación del día de la familia previsto para cada semestre) en los dos días laborales previos al puente festivo del descubrimiento de América, esto es, dentro de la llamada semana institucional del mes de octubre.

3.5 Juegos del magisterio: La Administración Municipal expedirá los permisos de desplazamiento, viáticos de alojamiento y transporte, dotación de uniformes y gastos con la participación de los docentes y directivos docentes en los juegos del



ADIDA



USDIDEA

Unión Sindical de Directivos Docentes
del Departamento de Antioquia



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜÍ
Personería Jurídica 0245, 23 de abril de 1986
Afinado a la FURC

magisterio, tanto municipales, como departamentales, nacionales e internacionales, en los que incurran los participantes.

La Administración Municipal dará cumplimiento a la normatividad que regula los juegos del magisterio. Para el efecto, entre los sindicatos ADIDA, USDIDEA, Y ADNEA, conformarán una comisión paritaria para coordinar la organización de los juegos, de acuerdo al ente convocante.

3.6 Jornadas deportivas para empleados administrativos: La Administración Municipal garantizará la participación de los empleados administrativos de la educación en juegos municipales, departamentales y nacionales en los que tenga lugar su participación, para lo que apropiará los recursos necesarios.

3.7 Participación en congresos: La Administración Municipal garantizará a los jefes de núcleo hospedaje, viáticos, inscripciones y tiquetes aéreos para su participación en el encuentro nacional de directores de núcleo.

3.8 Fondo de vivienda: La Administración Municipal destinara una partida presupuestal para crear un fondo de vivienda para educadores oficiales que laboren en su jurisdicción. Este fondo funcionará de manera rotatoria cuyo presupuesto inicial será de doce mil salarios mínimos mensuales legales vigentes y se incrementará anualmente en cinco puntos porcentuales por encima de la inflación causada determinada por el DANE. Su junta directiva funcionará como comité paritario con representación de LOS SINDICATOS.

3.8.1 Programa de Vivienda Itagüí

El Municipio de Itagüí prorrogará la vigencia de los acuerdos alcanzados sobre financiación y funcionamiento (selección de beneficiarios por condiciones objetivas en las que sean factores a considerar el nivel salarial del núcleo familiar con valoración inversa, los años de servicio para la entidad, la composición familiar, la existencia de miembros del núcleo familiar con discapacidades y/o NEE; garantía de no repetición de crédito para un mismo destino, representación de empleados, docentes y organizaciones Sindicales en el comité o junta del Programa de Vivienda con las siguientes adiciones:



ADDA



USDIDEA

Unión Sindical de Directivos Docentes
del Departamento de Antioquia



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜÍ
Resolución Jurídica 0285, 23 de abril de 1986
Afiliada a la RUIEC

1. Se adquirirá los porcentajes terrenos de VISA hoy pertenecientes a terceros para destinarlos a proyecto habitacional en favor de empleados, docentes y pensionados del Municipio.
2. El proyecto habitacional que así se adelante, será financiado con recursos del Municipio y/o Programa de Vivienda, que garantice la permanencia de los empleados de menores ingresos dentro de los adjudicatarios para compra.
3. El representante de los empleados al Comité de Vivienda por las Organizaciones Sindicales tendrá como único requisito el ser servidor municipal (empleado o docente).
4. La adjudicación de crédito a empleados y docentes, por lo menos una vez cada semestre y hasta agotar recursos disponibles.

3.9 Bienestar social y familiar: La Administración Municipal garantizará a todos los docentes, directivos docentes pagados con cargos a SIGP y su grupo familiar, el reconocimiento de los siguientes beneficios:

- Un día de Teletrabajo en cada semana institucional.
- Un día de permiso el día del cumpleaños. (en caso de cumplir en vacaciones, lo podrá sacar el último día hábil previo a estas).
- Tres días de permiso (antes al matrimonio).

3.10. Itagüí dará aplicación a los criterios técnicos en la NTC 4595.

3.11. El Municipio entregará de manera oportuna la dotación a que tiene derecho algunos docentes.

3.12. Itagüí concederá a los afiliados a los sindicatos el día de la familia tal como lo contempla el decreto 1857 de 2017.

CAPÍTULO 4.

POLÍTICA EDUCATIVA FORTALECIMIENTO Y DEFENSA DE LO PÚBLICO

4.1 Revisar los acuerdos de las APP: La Administración Municipal adelantará alianzas público privadas que afecten el carácter público de la educación.

4.2 Fortalecimientos de los PAE, transporte escolar y otros beneficios: La Administración Municipal 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



ADIDA



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜE
Personería Jurídica 0245, 23 de abril de 1985
Afinada a la FUIEC

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.

4.3 Reparación e infraestructura: La Administración Municipal 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 de la Administración Municipal para infraestructura. Estas inversiones se realizarán de acuerdo a diagnósticos elaborados con rigor técnico y científico y serán objeto de seguimiento.

4.4 Autonomía escolar: La Administración Municipal 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.

4.5 Jornada laboral y escolar: La Administración Municipal dará cumplimiento a lo estipulado en el decreto 1075 de 2015 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 o 30 horas semanales, incluido el descanso pedagógico, aplicando lo concerniente a la Directiva Ministerial 16 numeral 2 literales a, b y c.

(a. La permanencia obligatoria de los docentes en todos los establecimientos educativos será de 30 horas semanales incluido el descanso o recreo que se defina en uso de la autonomía escolar.

B. La asignación académica de los docentes de básica secundaria y media es de 22 horas de clase. 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.

C. La determinación de actividades curriculares complementarias de cada docente hasta completar las treinta horas semanales de permanencia en el establecimiento, en las cuales está incluido el periodo diario de descanso, el rector podrá adoptar horarios flexibles de la jornada laboral de los docentes de tal manera que cada uno



ADIDA



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜE
Resolución Jurídica 00345, 23 de abril de 1986
Alcaldía RUIEC

pueda cumplir las treinta horas semanales de permanencia sin que deba iniciar o terminar su jornada a la misma hora cada día).

- La Administración Municipal orientará directrices para los rectores acorde con esta normatividad y la circular 93 de 2015.
- Los docentes orientadores cumplirán igual jornada a los docentes de aula.

4.6 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, en el caso de los docentes del decreto 1278 de 2002 o asignación en el área propia de su idoneidad para el caso de los docentes del decreto 2277 de 1979, e igualmente su jornada laboral y permanencia en la institución educativa con el fin de posibilitar al docente organización en los procesos pedagógicos y compromisos sociales y familiares.

4.7 Docentes de Aula de Apoyo: 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.

4.8 Población estudiantil con discapacidad La Administración Municipal 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, 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 secretaría de educación y los sindicatos.

4.9 Equipo profesional de apoyo: La Administración Municipal garantizará la continuidad del programa entornos protectores durante todo el calendario escolar, que posibilite adecuada intervención en las diversas situaciones conflictivas en el ámbito escolar, a través de funcionarios competentes que contribuyen al bienestar de los estudiantes.



ADIDA



USDIDEA

Unión Sindical de Directivos Docentes
del Departamento de Antioquia



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE BOGOTÁ
Resolución Jurídica 0245, 23 de abril de 1986
Afiliada a FUEC

4.10 Apoyo a los planes de mejoramiento La Administración Municipal 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.

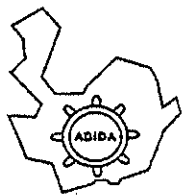
4.11 Tercera jornada: La Administración Municipal con la atención gratuita y oficial de la jornada escolar nocturna con docentes y directivos docentes oficiales de planta, para lo cual presentará el estudio técnico para crear las plazas requeridas.

4.12 Foro por la educación: La Administración Municipal a través de la secretaría de educación seguirá disponiendo 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.

4.13 Comité Departamental de Convivencia Escolar: La Administración Municipal 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.

4.14 Cobertura escolar: La Administración Municipal garantizará educación pública gratuita en instituciones educativas oficiales en toda la ciudad, evitando todo tipo de contratación por cobertura y de terceros. Esto en términos de la gratuidad y obligatoriedad de la educación pública en los tres grados de pre escolar hasta la educación media, además de los programas de formación complementaria de las escuelas normales superiores, teniendo en cuenta el acuerdo nacional del sector educación vigente, en armonía con el acuerdo nacional, logrado por FECODE con el Ministerio de Educación Nacional.

4.15 Ampliación de cargos administrativos: La Administración Municipal procederá a realizar la ampliación de planta de personal administrativo para atender instituciones educativas (auxiliares administrativos de biblioteca, auxiliares administrativos de secretaría, auxiliar de servicios generales, celadores, profesionales universitarios), previa socialización del estudio de cargos misionales ocupados por contratistas, que fundamenta las decisiones de planta de personal, y en concordancia con lo establecido en el acuerdo marco nacional del sector público, para lo cual se creará una comisión con la participación de los sindicatos: ADIDA y ADNEA.



ADIDA



USDIDEA
Unión Sindical de Directivos Docentes
del Departamento de Antioquia



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜE
Resolución Jurídica 01245, 23 de abril de 1986
Afiliada a la FUEC

CAPÍTULO 5.

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

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

5.2 Representación sindical en los diferentes comités y/o mesas de trabajo: La Administración Municipal garantizará la participación de los sindicatos 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.

5.3 Comité Regional de salud: La Administración Municipal 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.

5.4 Comité de convivencia: La Administración Municipal través de la secretaría de educación, modificará el decreto o resolución que reglamenta 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, incluyendo a los sindicatos firmantes de este Pliego.

Este acto administrativo debe hacerse efectivo antes de la convocatoria para la elección de representantes al comité de convivencia laboral a realizarse el próximo mes de junio de 2020. En término de lograr una mayor visibilidad de su acción y la puesta en marcha de mecanismos relacionados por parte de los empleados del sector educación en el municipio, se realizarán actividades capacitación y divulgación sobre la normatividad relacionada, funcionamiento y rendición de cuentas de la actividad del comité.

5.5 Garantías para acceder a licencias y permisos remunerados: La La Administración Municipal reconocerá a los docentes, directivos docentes y al personal administrativo, permiso remunerado para estudios de pregrado,



ADIDA



USDIDEA

Unión Sindical de Directivos Docentes
del Departamento de Antioquia



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE TAGÜÍ
Resolución Jurídica 00345, 23 de abril de 1986
Afinado a la FUIEC

especialización, maestría, doctorado, posdoctorado, en los que se encuentren matriculados dentro y fuera del país.

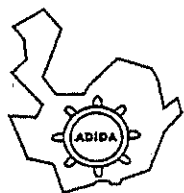
La Administración Municipal garantizará la adecuada dotación de oficina de los directores de núcleo, la cual se realizará con base en los diagnósticos realizados en la materia. De igual forma mejorará la conectividad de los equipos de cómputo para su trabajo, incrementando la velocidad a 10 megas.

5.7 Respeto a las garantías de los docentes provisionales La Administración Municipal 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.

5.8 Devolución de dineros del justo paro del año 2001: La Administración Municipal hará los ajustes necesarios en materia económica para hacer efectivo el pago indexado de los dineros dejado de pagar a los docentes en el año 2001 para dar cumplimiento con el fallo de tutela que obliga a los entes territoriales a devolver dichos dineros a los docentes que participaron y recuperaron el tiempo a los estudiantes-

5.9 Situación de discapacidad: La Administración Municipal proveerá las condiciones laborales adecuadas para los servidores públicos que hagan parte del ente territorial y 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.

5.12 Derechos de carrera: La Administración Municipal 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.



ADIDA



USDIDEA

Unión Sindical de Directivos Docentes
del Departamento de Antioquia



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜÍ
Resolución Jurídica 0245, 23 de abril de 1995
Afinada a la FURBC

5.13 Evaluación de periodo de prueba y de desempeño: La Administración Municipal que el proceso de evaluación de periodo de prueba y de desempeño a los docentes escalonados 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.

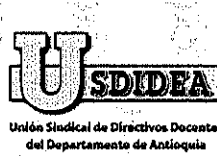
5.14 Ascenso 2277. La Administración Municipal garantizará a los docentes y directivos docentes que, una vez radicada la solicitud de ascenso con el lleno de los requisitos, agilizará el trámite y expedirá la resolución respectiva, máximo treinta días posterior a la radicación.

5.15 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.

5.16 Reparación y verdad: La Administración Municipal dispondrá de las condiciones logísticas, políticas, de información y garantías sindicales necesarias para la participación de los sindicatos del sector educación del municipio Itagüí en la construcción de memoria histórica y relatos de verdad sobre el desarrollo del conflicto armado en el municipio y sus afectaciones a las organizaciones sindicales, a fin de lograr la articulación efectiva de los sindicatos a las labores de la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad sobre el conflicto armado. Igualmente, se articularán acciones para impulsar la aplicación efectiva del decreto 624 / 2016, en



ADIDA



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜÍ
Resolución Jurídica 0245, 23 de abril de 1985
Afinada a la FUREC

función de lograr la implementación efectiva de medidas de reparación colectiva al movimiento sindical del magisterio en el municipio.

5.17 Traslados de empleados administrativos: Se priorizarán a los servidores que laboran en las instituciones educativas en carrera administrativa y provisional en situaciones especiales, a fin de lograr su reubicación en caso de ser solicitada o existir vacante cerca de su residencia o domicilio.

La Administración Municipal continuará dando trato en condiciones de igualdad a todos los empleados y mantendrá criterios para los traslados del personal administrativo en función de que el empleado sea consultado e informado previamente, incluso en el evento de haberlo solicitado el rector.

5.18 Día de la Familia: La Administración Municipal de Itagüí concederá, a los docentes, directivos docentes y personal administrativo de las instituciones educativas, el día de la familia de que trata la ley 1857 de 2017.

5.19 Descanso Remunerado: El Municipio concederá dos días de descanso remunerado (en compensación del día de la familia previsto para cada semestre) en los dos días laborales previos al puente festivo del descubrimiento de América, esto es, dentro de la llamada semana institucional del mes de octubre.

5.20 El Municipio de Itagüí, en asuntos relativos a las exigencias de cumplimiento de jornada laboral, igualará a los docentes orientadores con los docentes de aula y área.

5.21 El Municipio de Itagüí gestionará ante el Ministerio de Educación Nacional el establecimiento de unas relaciones técnicas profesor-grupo/alumno diferenciadas para las instituciones educativas en que se adelantan programas de construcción.

5.22 La Administración Municipal de Itagüí reportará ante el MEN y, una vez aprobado, a la CNSC los cargos de empleos administrativos vinculados a las instituciones educativas, mientras se surten los concursos, garantizará la estabilidad de aquellos hoy vinculados a esas instituciones, ya sea mediante nombramiento provisional, ya a través de las entidades contratadas para suministro de personal.



ADIDA



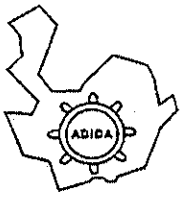
ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜÍ
Personería Jurídica 01245, 23 de abril de 1986
Afinidad a la FUEBC

-
- 5.23** El Municipio de Itagüí dará plena aplicación los criterios técnicos contenidos en la NTC 4595 en asuntos relativos a: Tabla 1, tamaño de lotes y áreas libres, tabla 2, áreas para ambientes A y Tabla 5, áreas para servicios sanitarios.
- 5.24** El Municipio de Itagüí hará entrega oportuna (en los tiempos definidos por la ley) de las dotaciones de calzado y vestido de labor a que tienen derecho los educadores, conforme a su nivel salarial.
- 5.25** El Municipio de Itagüí prorrogará por el presente cuatrienio constitucional los acuerdos alcanzados en el anterior proceso de negociación colectiva (para el trienio 2017-2019) en materia de estímulos, educación, formación y capacitación de los educadores municipales.
- 5.26** El Municipio de Itagüí reconocerá y pagará sus docentes y directivos docentes, en caso de hospitalización de su cónyuge, compañero (a) permanente o de un familiar hasta del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y único civil, un permiso remunerado de tres (3) días hábiles, si el hecho ocurriera fuera del Área Metropolitana y Valle de San Nicolás, se adicionará el tiempo necesario para el desplazamiento, siempre y cuando no se trate de procedimientos ambulatorios.

En caso extremos (accidentes que comprometan la vida, enfermedades terminales o catastróficas) el permiso remunerado se ampliará a cinco (5) días hábiles dentro del mismo mes calendario, que el docente o directivo docente puede tomar en forma continua o discontinua.

5.27 El Municipio de Itagüí concederá cinco (5) becas completas y siete (7) medias becas para los hijos de los docentes y directivos docentes que cursando estudios de educación superior (pregrado o postgrado) obtengan los mejores resultados académicos.

5.28 El Municipio retomará las medidas de tele trabajo; así como el trabajo en casa, según las normas preexistentes y establecer nuevas medidas mediante Decreto, reglamento y procedimiento y según las normas de la emergencia social, derivado de la pandemia que trajo el covid 19, con mejores condiciones de plataformas para las labores a través de virtualidad, esto con el apoyo de la Dirección de las TIC y las compañías de comunicación, dicho beneficio es tanto para los empleados públicos como para los docentes, directivos docentes e hijos de los servidores públicos



ADIDA



USDIDEA
Unión Sindical de Directivos Docentes
del Departamento de Antioquia



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜÍ
Resolución Jurídica 01245, 23 de abril de 1986
Afinado a la FUJEC

CAPÍTULO 6.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La Administración Municipal de Itagüí 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 Administración Departamental, se compromete a:

6.1 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 Directivos tendrá una articulación con el sistema de nivel central del municipio.

6.2 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.

6.3 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



ADIDA



USDIDEA

Unión Sindical de Docentes
del Departamento de Antioquia



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜE
Resolución Jurídica 0045, 23 de abril de 1986
Afiliada a la RUIEC

de vigilancia epidemiológica de acuerdo con los principales problemas de riesgos y cargas laborales de los docentes, tales como:

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. La Administración Municipal diseñará programas de prevención del uso, abuso y cuidado de la voz y acciones de higiene y seguridad para los problemas respiratorios en general.

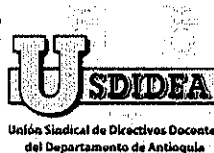
B) Los problemas Psicosociales y Mentales: La Administración Municipal implementará los programas de vigilancia de salud mental y riesgos psicosociales, con énfasis en los problemas producidos por los riesgos tales como el alto ritmo de trabajo, el gran y alto número de alumnos, de la cantidad y volumen 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.



ADIDA



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜE
Resolución Jurídica 00245, 73 de abril de 1986
Afiliado a la PUTEC

Para las anteriores afectaciones, ¡ La Administración Municipal 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.

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

- a) Diseñar campañas de prevención y control del acoso sexual en las instituciones educativas.
- b) Constitución del Comité de la Mujer para la discusión, prevención y control del acoso sexual.
- c) 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.

6.5 La Administración Municipal 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:

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

6.6 Para el fortalecimiento de la participación de los docentes y directivos docentes, La Administración Municipal se compromete a garantizar todos los recursos para el real funcionamiento de esta RED de Comités, especialmente permisos de trabajo



ADIDA



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜÍ
Resolución Jurídica 01245, 23 de abril de 1986
Afinada a la RUIEC

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.

6.7 La Administración Municipal 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.

6.8 La Administración Municipal se compromete a crear un subsistema de formación (Municipio, ARL y sindicato) 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.

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

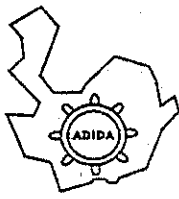
6.10 La Administración Municipal se compromete a realizar seguimiento a la aplicación del decreto 1655 de 2015, sobre salud y seguridad en el trabajo: La mesa bimestral de seguimiento al cumplimiento de lo establecido en el decreto 1655 / 2015, rendirá un informe con la misma regularidad, que relacione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

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

6.12 SECTOR SALUD ITAGÜÍ

1. La ESE H. del S GJP hará incrementos salariales de los empleados, que sumados no sean inferiores inferior a cinco puntos a la inflación causada durante el cuatrienio.

2. La ESE H. del S. GJP restituirá las primas municipales a los empleados que fueron transferidos de la DLS a esa entidad al momento de su creación.



ADIDA



USDIDEA

Unión Sindical de Directivos Docentes
del Departamento de Antioquia



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜE
Personería Jurídica 01345, 23 de abril de 1995
Afinado a la FUREC

La ESE H. del S. GJP subsidiará a los empleados de la entidad hasta en un 60% la realización de estudios superiores (pregrado y postgrado) siempre que ellos tengan relación directa con el desempeño laboral; la selección de los beneficiarios estará a cargo de la Comisión de Personal de la ESE teniendo como criterio de selección el mérito y la eficiencia en el desempeño laboral, para el efecto se destinará una partida en cada vigencia fiscal no inferior a 100 salarios mínimos legales mensuales.

4. La ESE H. del S GJP presentará proyecto de modificación de la planta de cargos de la entidad que re categorice los empleos de Auxiliar en Áreas de la Salud (Aux. administrativo en salud, aux. de enfermería, aux. en salud oral, aux. en salud pública y aux. en servicios farmacéuticos) como cargos del Nivel Técnico y ajuste en consecuencia sus asignaciones salariales.

5. La ESE revisará y ajustará la oferta pública de empleos reportada a la CNSC de modo que recoja los cargos y número de ellos que venían siendo atendidos mediante contrato por operadores privados.

6. La ESE reconocerá el cien por ciento (100%) de la asignación salarial durante los tres (3) primeros días de incapacidad por enfermedad general y accidente no laboral (resolución interna 152 de marzo 8 de 2013).

7. La ESE pagará, con la quincena del 30 de junio de 2020, la deuda existente con sus servidores por concepto de auxilio de transporte.

CAPÍTULO 7.

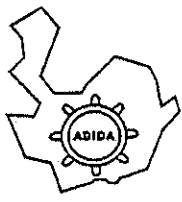
GARANTÍAS SINDICALES

7.1 Permisos sindicales: La Administración Municipal elevará a acto administrativo lo contemplado en el acta con fecha 1 de noviembre del 2013, que desarrolla el punto 21 del acta final de acuerdos de agosto de 2013, suscrita por el municipio y organizaciones sindicales. De ello se entiende que el Municipio concederá los siguientes permisos sindicales, necesarios para desarrollar las labores de dirección, investigación y gestión de las organizaciones sindicales:

PARA ADIDA

Comisiones sindicales acorde a calendario escolar para:

- Directivos de Junta adscritos a la SEM.
- Coordinador de la Comisión de Ética.
- Director del CEID.



ADIDA



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜÍ
Resolución Jurídica 0045, 23 de abril de 1986
Añadida a la R.U.D.C.

- Comisionado de Derechos Humanos.
- Director de la Escuela Sindical ADIDA.

7.2 Recursos para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo: La Administración Municipal garantizará recursos para:

- a) El funcionamiento de las organizaciones.
- b) Crear un rubro destinado a capacitación, formación y representación sindical, a través del cual otorgará tiquetes, viáticos, hospedajes e inscripciones a eventos relacionados con las organizaciones de segundo y tercer grado a las que pertenezcan los sindicatos, nacionales e internacionales, acorde a solicitud escrita del representante legal de la organización sindical.

7.3 La Administración otorgará por lo menos, dos permisos remunerados al año, en cada municipio, para la realización de Comunas Sindicales.

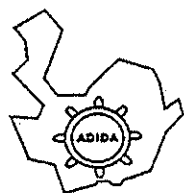
7.4 El Municipio de Itagüí seguirá garantizando a los educadores que hagan parte de la Junta Directiva de ADEMI los permisos necesarios para las reuniones de Junta Directiva.

7.5 El Municipio de Itagüí otorgará las garantías del fuero sindical a los empleados y docentes que, ya por elección directa de los empleados o por designación de las organizaciones sindicales, fueran designados como representantes de los trabajadores en las Juntas o Comités Municipales, tanto de creación legal como convencional.

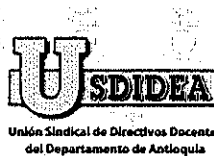
7.6 El Municipio de Itagüí, mantendrá las garantías de inamovilidad laboral para los docentes que resulten electos para los Consejos Directivos Escolares, por el tiempo del período y tres meses más.

7.7 El Municipio de Itagüí mantendrá los permisos (comisiones) sindicales para los miembros de Junta Directiva de ADEMI (2 días semanales para el actual fiscal y un día semanal para los docentes miembros de la Junta), con las siguientes adiciones:

- Se concederá un día de permiso (comisión) adicional (con beneficiario a elección de ADEMI) cuando la organización sindical incremente el número de afiliados (calculado actualmente en 240) en no menos de 100 nuevos socios.
- Se concederá un segundo día de permiso (comisión) adicional (con beneficiario a elección de ADEMI) cuando la organización sindical incremente, sobre los 100



ADIDA



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜÍ
Resolución Jurídica 01245, 23 de abril de 1986
Afinado a la FUBEC

adicionales del punto anterior, el número de afiliados (calculado actualmente en 240 + 100) en no menos de 100 nuevos socios.

- Se concederán dos días de permiso (comisión) sindical adicionales (con beneficiarios a elección de ADEMI) cuando la organización sindical incremente el número de afiliados (calculado actualmente en 240 iniciales + 100 + 100 de los puntos anteriores) en no menos de 150 nuevos socios.
1. El Municipio de Itagüí concederá permiso remunerado por 30 horas semanales, hasta por dos miembros de ADEMI que resulten designados en las Juntas Directivas (Comités Ejecutivos) de las organizaciones sindicales de 2º ó 3º grado a las que la Organización esté afiliada.
 2. El Municipio mantendrá el permiso por un día semestral en favor de las organizaciones sindicales de educadores, para la realización de asamblea pedagógica municipal.
 3. El Municipio de Itagüí mantendrá los acuerdos alcanzados con las organizaciones sindicales en favor de los educadores en asuntos relativos a los programas de estímulos, educación, capacitación y formación laboral.
 4. El Municipio de Itagüí garantizará el envío, con antelación no inferior a cinco (5) días hábiles, a todas las organizaciones firmantes del presente acuerdo colectivo de todas las comunicaciones, convocatorias y demás asuntos que devengan del cumplimiento del mismo.

7.8 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.
- Cuatro (4) delegados por ADIDA.
- Dos delegados por USDIDEA
- Dos delegados por ADEMI
- Uno (1) por ADNEA.

7.9 Protección a dirigentes y activistas sindicales: Para garantizar el ejercicio



ADIDA



USDIDEA
Unión Sindical de Directivos Docentes
del Departamento de Antioquia



ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
MUNICIPIO DE ITAGÜÍ
Resolución Jurídica 0045, 23 de abril de 1995
Afinada a la FUIEC

Pleno de la libertad sindical, La Administración Municipal de Itagüí 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 la participación en actividades de movilización y protesta o tomar represalias una vez consumada tal participación.

En especial, La Administración Municipal 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.

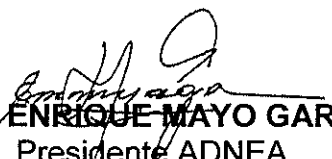
CAPÍTULO 8.

VIGENCIA Y PUBLICACIÓN DEL ACUERDO

8.1. Vigencia: El Acuerdo Colectivo resultante de este Pliego, tendrá una vigencia de dos (2) años, periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 al 28 de febrero de 2023 y debe ser cumplido de buena fe por La Administración Municipal 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


CARLOS IVÁN TORRES RESTREPO
Presidente-ADEMI