



Gobernación de Santander

ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 1 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	--------------

ACTA FINAL DE ACUERDOS Y DESACUERDOS DE NEGOCIACION ENTRE EL DEPARTAMENTO DE SANTANDER Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES: SUNET, Subdirectiva Bucaramanga; SINDESS Seccional Bucaramanga, SINTRENAL Seccional Santander, SINTRAGOBERNACIONES Regional Santander y SINTRASAM

(Junio 25 de 2014)

En la presente acta, se transcriben los acuerdos alcanzados dentro del proceso de negociación colectiva, en la mesa única de negociación celebrada entre la ENTIDAD - DEPARTAMENTO DE SANTANDER, y las siguientes ORGANIZACIONES SINDICALES:

- SUNET, Subdirectiva Bucaramanga
- SINDESS Seccional Bucaramanga,
- SINTRENAL Seccional Santander,
- SINTRAGOBERNACIONES Regional Santander, y
- SINTRASAM,

Así mismo, se relacionan las peticiones de no acuerdo, los numerales retirados y las disposiciones finales, en los siguientes términos:

1. ACUERDOS:

CAPITULO PRIMERO
CONSIDERACIONES GENERALES

ACUERDO No. 1: FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES – FUNCIONES

SINDICALES: La presente negociación del Pliego Unificado de Peticiones, se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Constitución Política de Colombia, el Convenio Internacional de la OIT N° 151 de 1978 ratificado y aprobado por la Ley 411 de 1997, relativo a las relaciones de trabajo en la Administración Pública y al fomento de la negociación colectiva; así como lo establecido en la Ley 4 de 1992, Ley 489 de 1998, Decreto N° 160 del 05 de febrero de 2014 y demás Leyes vigentes atinentes a la materia, al igual que lo dispuesto en las Sentencias proferidas por el Consejo de Estado, Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia referidas a los asuntos laborales contenidos en el presente pliego.

PARÁGRAFO: Los convenios suscritos por Colombia con la OIT, acuerdos internacionales y demás normas de trabajo, harán parte de la presente Negociación Colectiva siempre y cuando sean favorables a los trabajadores.

[Handwritten signatures and initials]



Gobernación de Santander

ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 2 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	--------------

ACUERDO No. 2: IDENTIFICACION DE LAS PARTES: Las partes en el presente proceso de negociación se encuentran conformadas por SUNET, Subdirectiva Bucaramanga; SINDESS Seccional Bucaramanga, SINTRENAL Seccional Santander, SINTRAGOBERNACIONES Regional Santander y SINTRASAM, quienes actúan en representación de los empleados públicos al servicio de la planta de Personal del Departamento de Santander, quienes se denominarán ORGANIZACIONES SINDICALES y de otra EL DEPARTAMENTO DE SANTANDER, como Empleador

Para efectos de las actas que se suscriban en desarrollo de la negociación, las partes integrantes del proceso son de una parte: LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, y de otra EL DEPARTAMENTO DE SANTANDER, a través de los negociadores delegados por el Gobernador y que para todos los efectos se denominará: LA ENTIDAD.

ACUERDO No. 3: CAMPO DE APLICACIÓN: Los acuerdos que se suscriban como consecuencia de la presente negociación colectiva, cobijarán a todos los empleados públicos de la planta de personal del DEPARTAMENTO de Santander.

ACUERDO No. 4: VIGENCIA: La vigencia se fijará dependiendo de la materia y naturaleza del acuerdo sobre cada petición en particular y respecto a los puntos generales se establecerá al final del pliego de la negociación en un acuerdo específico sobre normas generales.

ACUERDO No. 5: PRINCIPIO DE BILATERALIDAD DE LA NEGOCIACION: La presente Negociación Colectiva es un acto bilateral entre la ENTIDAD y las ORGANIZACIONES SINDICALES y sólo se modificará por acuerdo EXPRESO Y CONCRETO, suscrito entre las mismas. Igualmente corresponde a las partes de común acuerdo fijar el alcance de las mismas. Por tal razón ninguna de las partes realizará actos unilaterales que la modifiquen o reglamenten.

ACUERDO No. 7 DERECHO DE INFORMACIÓN: LA ENTIDAD suministrará a las Organizaciones Sindicales de forma oportuna la información que estos le soliciten, durante el proceso de negociación a través de sus representantes legales o quien deleguen.

ACUERDO No. 8: GARANTIAS SINDICALES: La ENTIDAD garantiza la estabilidad de todos sus empleados públicos al servicio de su planta durante el término de las presentes negociaciones, reconociendo la garantía del fuero sindical, así como el otorgamiento de los permisos sindicales correspondientes, conforme lo establece el Decreto N° 160 de 2014.

ACUERDO No. 9: OBLIGACIONES SURGIDAS PARA LA ENTIDAD CON LA NEGOCIACION: Como consecuencia de los acuerdos suscritos en el marco de la presente negociación, la ENTIDAD se obliga a expedir el Acto o los Actos administrativos a que haya lugar, en un término no mayor a veinte (20) días hábiles

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]



Gobernación de Santander

ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 3 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	--------------

contados a partir de la firma del acta final. De igual forma, los Acuerdos pactados que generen compromisos de naturaleza económica, deben ser presupuestados y para tal fin se adelantarán todas las gestiones administrativas necesarias para el desarrollo y ejecución de lo acordado. Lo anterior con fundamento en las disposiciones del Decreto 160 de 2014.

PARÁGRAFO: PROTOCOLIZACIÓN DE ACUERDOS MEDIANTE ORDENANZA.- Cuando el cumplimiento o implementación de un acuerdo celebrado entre las partes, requiera elevarse a Ordenanza, la ENTIDAD realizará todas las actuaciones de modo, tiempo y lugar pertinentes, hasta la radicación y sustentación del Proyecto de Ordenanza. En este caso, y suscrito el Acuerdo, la ENTIDAD presentará los Proyectos de Ordenanza acordados en el siguiente periodo ordinario de sesiones de la Asamblea Departamental o en su defecto, en las sesiones extraordinarias a que hubiera lugar.

ACUERDO No. 10: INSTALACIONES PARA EL DESARROLLO DE LA NEGOCIACION: La ENTIDAD garantiza que la realización de la presente negociación se llevará a cabo en un lugar apto, seguro y propicio para el desarrollo de las mismas, el cual será un espacio diferente a las instalaciones de la ENTIDAD.

ACUERDO No. 11: ELABORACIÓN Y SUSCRIPCIÓN ACTAS: Las partes negociantes, acuerdan que las sesiones de la negociación, sus decisiones serán consignadas en las actas que se levantarán de cada una de las sesiones de negociación, las cuales serán firmadas por los participantes de las partes que asistan una vez finalizada la reunión. Así mismo acuerdan que la elaboración de las actas parciales se realizará con la participación de un representante de las organizaciones sindicales y un representante de la ENTIDAD.

PARAGRAFO: El Acta Final de Acuerdo y desacuerdos será una transcripción exacta del contenido de las actas parciales aprobadas en cada sesión y su modificación solo obedecerá a un acuerdo entre las partes.

CAPITULO II
CONDICIONES LABORALES Y DE ESTABILIDAD

ACUERDO No. 13: REEMPLAZO ANTE VACANCIA TEMPORAL: La ENTIDAD se compromete a garantizar que las funciones desempeñadas por un empleado público al servicio de la ENTIDAD, que genere situaciones administrativas de vacancia temporal previstas en la norma, sean provistas y desempeñadas por otro empleado público atendiendo los criterios que para ello señale la Ley; esto con el fin de desarrollar una adecuada prestación del servicio y evitar acumulación de trabajo a quien se encuentra haciendo uso de dicha situación administrativa, así como una sobrecarga laboral a otros empleados públicos al servicio de la planta de personal de la ENTIDAD.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 4 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	--------------

PARAGRAFO: El contenido del presente acuerdo tendrá vigencia mientras no se suscriba un nuevo acuerdo por las partes en esta materia.

ACUERDO No. 14. INFORMACION DE ENCARGOS: LA ENTIDAD en cumplimiento de las disposiciones de carrera administrativa se compromete a publicar por medio de la Pagina Web de la ENTIDAD y las carteleras Institucionales, la información relacionada con las vacantes para ser provistas por medio de encargos

ACUERDO No. 17. IMPLEMENTOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO. La ENTIDAD durante la presente vigencia fiscal y de acuerdo a disponibilidad presupuestal, se compromete a dotar las dependencias de equipos de cómputo y demás implementos requeridos para un óptimo desempeño de sus empleados de planta.

PARAGRAFO 1. La ENTIDAD, se compromete a adquirir 500 sillas ergonómicas para dotar a los funcionarios administrativos de los colegios del departamento para la vigencia fiscal de 2015.

PARAGRAFO 2. A efectos de planeación y priorización de inversiones 2014-2015 la ENTIDAD, se compromete a levantar para la presente vigencia, un diagnóstico de necesidades y requerimientos de planta física y dotación de implementos de trabajo de todas las dependencias a su cargo, iniciando con la secretaria de salud. Una vez concluido el diagnóstico, será socializado a las organizaciones sindicales para su conocimiento.

ACUERDO No. 18. DOTACIÓN Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN. La ENTIDAD, con cargo a la apropiación presupuestal de la presente vigencia fiscal, se compromete a suministrar a los empleados públicos del Departamento que realicen actividades descritas en la Resolución 2400 de 1979, expedida con fundamento en la Ley 9 de 1979, en el Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012, los equipos y elementos de protección personal (EPP) en los términos y condiciones previstos en las citadas disposiciones.

PARAGRAFO: A efectos de planeación y priorización de inversiones 2014-2015 la ENTIDAD, se compromete a levantar para la presente vigencia, un diagnóstico de necesidades y requerimientos de dotación y elementos de protección en seguridad industrial y bioseguridad, de todas las dependencias a su cargo, iniciando con la secretaria de salud. Una vez concluido el diagnóstico, será socializado a las organizaciones sindicales para su conocimiento.



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 5 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	--------------

CAPITULO III

POLITICA SALARIAL

ACUERDO No. 20: SALARIOS: PARA LA VIGENCIA 2014 LA ENTIDAD, atendiendo a la disponibilidad presupuestal, incrementará el salario en un DIEZ (10%) tomando como base el salario devengado a 31 de diciembre de 2013 y de acuerdo a las fuentes de financiación dispuestas en la Ley.

Parágrafo: Este incremento surtirá efectos retroactivos a partir del 1 de Enero de 2014.

CAPITULO IV

CAPACITACIÓN

ACUERDO No. 31: APOYO EDUCATIVO A EMPLEADOS PUBLICOS: La ENTIDAD se compromete a otorgar un aporte económico para estudio de los empleados públicos de la planta de personal en Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción, entregando un apoyo monetario correspondiente al 50% para diplomados, especializaciones, maestrías y doctorados, en entidades privadas y el 60% en entidades públicas, y se otorgará, según la disponibilidad existente.

Para la formación técnica, tecnológica o pregrado para los destinatarios del presente estudio, LA ENTIDAD, asumirá los siguientes porcentajes, del valor de la matrícula y del semestre académico, respectivo, según la disponibilidad presupuestal.

SEMESTRE	ENTIDAD PRIVADA	ENTIDAD PÚBLICA
Primer y segundo semestre	35%	50%
Tercero y cuarto	45%	50%
Quinto y sexto	45%	60%
Séptimo y Octavo	65%	70%
Noveno y Siguintes	65%	90%

PARAGRAFO PRIMERO: Los beneficios y derechos pactados en el presente artículo, serán extensivos a los empleados al servicio del Departamento de Santander en Carrera Administrativa y de Libre nombramiento y remoción, siempre y cuando su vinculación laboral sea superior a un año.

PARAGRAFO SEGUNDO: La ENTIDAD, se compromete a brindar capacitación a quienes ejercen funciones de inspección, vigilancia y control sanitario, en actividades propias de su cargo, en los términos previstos en la Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 6 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	--------------

PARAGRAFO TERCERO: LA ENTIDAD no asumirá ningún porcentaje para la elaboración de tesis o seminarios adicionales para optar el Título.

PARAGRAFO CUARTO: En todo caso el valor con el cual sea beneficiado el empleado público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, no podrá sobrepasar 7.5 Salarios mínimos legales mensuales vigentes.

PARAGRAFO QUINTO: El contenido del presente acuerdo tendrá vigencia mientras no se suscriba un nuevo acuerdo por las partes en esta materia.

ACUERDO No. 32 APOYO PARA EDUCACION FORMAL A HIJOS DE EMPLEADOS: LA ENTIDAD se compromete a brindar apoyo económico hasta por dos hijos de cada empleado público de carrera Administrativa o de Libre Nombramiento y Remoción, por concepto de los gastos originados en la educación formal (Preescolar, Básica Primaria, Básica Secundaria y media, técnica, tecnológica, pregrado, postgrado y educación especial, especializaciones, maestrías, doctorados y otros), en cuantía equivalente a ½ Salario Mínimo mensual Legal Vigente, por una única vez al año

PARAGRAFO PRIMERO: Se entiende como beneficiarios del presente apoyo, los hijos de empleados públicos de la planta global hasta los 25 años de edad, siempre y cuando estén estudiando o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, sin límite de edad.

PARAGRAFO SEGUNDO: El acceso a este beneficio educativo consagrado para los hijos de los empleados de la planta de personal en carrera Administrativa o de libre nombramiento y remoción de LA ENTIDAD, no impide ni excluye al empleado público que lo reciba, a postularse para recibir también, en caso que lo requiera, el apoyo educativo otorgado para el estudio.

PARAGRAFO TERCERO: Lo previsto en el presente acuerdo, tendrá vigencia, hasta tanto se suscriba otro que lo modifique o adicione.

ACUERDO No. 35: SEGURO DE VIDA: LA ENTIDAD se compromete a continuar contratando un seguro colectivo de vida por valor de CIENTO SESENTA MILLONES DE PESOS MCTE (\$160.000.000), que ampare a todos los empleados públicos a su servicio, en caso de muerte, incapacidad total o parcial, así como también el amparo de las contingencias, haciéndolas extensivas a enfermedades catastróficas, degenerativas y metabólicas.

ACUERDO No. 36. INCAPACIDAD ORIGINADA EN ENFERMEDADES CATASTROFICAS O RUINOSAS: LA ENTIDAD, cuando un empleado público de su planta de personal sea incapacitado por el médico tratante de la EPS a la cual se encuentre afiliado, que provenga de una enfermedad de origen común, de las

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]





ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 7 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	--------------

denominadas enfermedades CATASTROFICAS O RUINOSAS, asumirá y pagará desde el tercer (3) día de incapacidad y hasta los noventa (90) días, con cargo al componente de BIENESTAR—SOCIAL (denominado Promoción de la salud y prevención de enfermedad), la tercera parte de su salario, que conforme la Ley 100 de 1993 y sus Decretos Reglamentarios y modificaciones, no asume la E.P.S. a la cual se encuentra afiliado el Empleado.

ACUERDO No. 39 INSTALACIONES OFICINA DE SALUD OCUPACION. LA ENTIDAD consciente de las limitaciones locativas y de infraestructura actuales, se compromete a mejorar y adecuar la oficina de salud ocupacional asignada dentro de sus instalaciones a través de la dotación de todos los muebles, equipos y elementos requeridos para el cumplimiento de las funciones propias, conforme el marco de sus competencias.

ACUERDO No. 43: ESTIMULO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DEL EMPLEADO: La ENTIDAD otorgará a los empleados públicos un estímulo para el mejoramiento de su calidad de vida, con cargo a BIENESTAR SOCIAL, el cual será entregado al funcionario en el mes de diciembre de cada anualidad, por intermedio de la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR, por un valor equivalente a CIENTO OCHENTA Y UN MIL PESOS (\$181.000.00).

PARAGRAFO: A partir de la vigencia del presente acuerdo, los beneficios pactados respecto a este estímulo, tendrán vigencia hasta cuando se suscriba un nuevo acuerdo en este punto.

ACUERDO No. 47 INCENTIVO POR PERMANENCIA: La ENTIDAD otorgará un incentivo no pecuniario representando en un bono por la suma de DOSCIENTOS TREINTA MIL PESOS (\$230.000), por conducto de la Caja De Compensación Familiar, a los funcionarios que cumplan quinquenios de servicios en forma continua o discontinua a la administración a partir de los veinte (20) años de servicio.

Quando se trate de los 25 años de servicio, la ENTIDAD, reconocerá un incentivo de recreación a través de la Caja de Compensación, a los empleados públicos de la planta global, equivalente hasta un (1) SMLMV. *y los mas antiguos se les da este bono?*

ACUERDO No. 48A. SUBSIDIO DE VIVIENDA: La ENTIDAD para la vigencia 2014, se compromete a otorgar 100 subsidios de vivienda por valor de quince millones de pesos (\$15'000.000), cada uno, para aquellos empleados que carezcan de vivienda y que no hayan recibido subsidio previo, y que se encuentren interesados en adquirir vivienda, que ofrecen las cajas de compensación familiar y/o el mercado inmobiliario en el departamento de Santander.



Gobernación de Santander

ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 8 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	--------------

La aplicación de la anterior disposición se hará atendiendo la reglamentación que para el efecto expida la ENTIDAD en los siguientes dos meses, a partir de la firma del acta final de acuerdo, para lo cual se tendrán en cuenta como mínimo los siguientes criterios:

- Funcionarios que no posean vivienda propia.
- Que no hubiere recibido el beneficio del subsidio en administraciones anteriores.
- La antigüedad en el servicio.
- Madres y Padres cabeza de familia.
- Personal en situación de discapacidad.

PARAGRAFO: La ENTIDAD según disponibilidad presupuestal, buscara apropiar los recursos necesarios para dar continuidad y sostenibilidad al programa subsidio de vivienda para empleados de la planta global de la ENTIDAD.

ACUERDO No. 48B. FONDO DE VIVIENDA: La ENTIDAD se compromete a presentar una reforma al Sistema Normativo que versa sobre la materia, con el fin de actualizar la reglamentación existente sobre el particular, en un plazo máximo de tres meses posteriores a la firma del acta final del presente acuerdo, con el fin de facilitar las condiciones de acceso a los créditos que a cargo de este fondo son aprobados.

Lo anterior, sin perjuicio de dar aplicación a la normatividad existente en la ejecución de los recursos de la presente vigencia.

PARAGRAFO PRIMERO: La ENTIDAD garantizará la participación de las ORGANIZACIONES SINDICALES, en la reforma y actualización del reglamento del fondo de vivienda.

PARAGRAFO SEGUNDO: La ENTIDAD se compromete para el 2.015 a apropiar una partida según disponibilidad presupuestal que garantice la sostenibilidad del fondo

ACUERDO No. 50. ASESORÍA LEGAL: La ENTIDAD, asignará profesionales en derecho que asesoren a los servidores públicos en desarrollo de sus funciones, además de establecer mecanismos de capacitación relacionados con el tema.

ACUERDO No. 51. PARQUEADERO. La ENTIDAD, establecerá, reglamentará y asignará un área de parqueaderos de vehículos automotores y motocicletas de sus funcionarios, de acuerdo a la disponibilidad de los espacios físicos.

ACUERDO No. 52. SUBSIDIO Y/O MEDIO TRANSPORTE PARA EL DESPLAZAMIENTO AL ÁREA RURAL: La ENTIDAD se compromete a realizar una propuesta técnica, administrativa y jurídica, que permita garantizar la financiación del

[Handwritten signatures and initials]



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN
2014

Código:
AP-GD-AC-01

Fecha de Aprobación: 02/11/2012

Versión: 3

Pág. 9 de 33

desplazamiento de los Técnicos Operativos de Salud Ambiental para el desarrollo de las actividades propias de su cargo en el área rural.

ACUERDO No. 53. SITIO DE TRABAJO DE LOS TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE SALUD AMBIENTAL: la ENTIDAD por conducto del Secretario de Salud Departamental, gestionará la consecución y adecuación de las sedes de las oficinas del programa de Salud Ambiental y ETV, ante los Alcaldes y Gerentes de las ESES.

Igualmente la ENTIDAD se compromete con la asignación de siete 7 millones de pesos, por intermedio de la Secretaría General, para la adecuación de las oficinas de Salud Ambiental ubicadas en el LDSP.

ACUERDO No 54. VIÁTICOS PARA LA PLANTA GLOBAL DE LA GOBERNACIÓN: La ENTIDAD se compromete a modificar el Decreto 089 de 22 de abril de 2013, según el Acuerdo Sindical aprobado en el año de 2013, en el punto número 73, el cual continúa vigente.

PARAGRAFO: La ENTIDAD, se compromete a que la Secretaria de Salud, designe un empleado que cumpla funciones de recepción y tramite de los viáticos para los empleados asignados a está secretaria.

ACUERDO NO. 55. PRESENCIA DE TÉCNICOS OPERATIVOS EN CADA MUNICIPIO EN SALUD AMBIENTAL: La ENTIDAD se compromete a realizar una propuesta técnica, administrativa y financiera para asignación de personal de apoyo a las actividades de Salud Ambiental en los municipios de categoría 4, 5 y 6 que se requieran para la vigencia del año 2015, para lo cual adelantará los trámites pertinentes a fin de ser incluido en el presupuesto de la citada vigencia fiscal.

CAPITULO V

BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS Y OTROS

ACUERDO No. 56: APORTES PARA SOSTENIMIENTO: LA ENTIDAD para la presente vigencia fiscal, se compromete a aportar para el Sostenimiento de cada una de las ORGANIZACIONES SINDICALES, que aglutinan a sus empleados, las siguientes sumas: SUNET - SUBDIRECTIVA BUCARAMANGA 45 SMLV, SINTRAGOVERNACIONES 45 SMLV, SINTRENAL - SECCIONAL SANTANDER 45 SMLV, SINDESS- SECCIONAL BUCARAMANGA - 30 SMLV y SINTRASAM, 15 SMLV.

PARÁGRAFO: El giro de los recursos a la ORGANIZACIONES SINDICALES se hará dentro de los treinta días posteriores a la firma del acuerdo sindical



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 10 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	---------------

ACUERDO No. 59: PAGO CUOTA SINDICAL: De conformidad con el Decreto 2264 del 16 de octubre de 2013, los empleados públicos no sindicalizados que se beneficien de la asignación por única vez, previa autorización de descuento del empleado, por reciprocidad y compensación, en razón de los beneficios recibidos con ocasión del Acuerdo Colectivo obtenido por los respectivos Sindicatos, en los términos previstos en el Literal d, del Decreto 2264 de 2013. A Efectos de lo anterior, La ENTIDAD se compromete a retener dicho porcentaje mensual y a transferirlo a la ORGANIZACIÓN SINDICAL que el empleado voluntariamente autorice.

ACUERDO No. 60. RECONOCIMIENTO A ORGANIZACIONES SINDICALES: La ENTIDAD reconocerá al Sindicato de Servidores Públicos de Colombia, SUNET SUBDIRECTIVA BUCARAMANGA, SINTRENAL SECCIONAL SANTANDER, SINDESS SECCIONAL BUCARAMANGA, SINTRAGOBERNACIONES REGIONAL SANTANDER Y SINTRASAM, como las ORGANIZACIONES SINDICALES que aglutinan a los servidores públicos que laboran con el Departamento de Santander.

ACUERDO No. 61. FUERO SINDICAL. La ENTIDAD, reconocerá fuero sindical a los Directivos de las ORGANIZACIONES SINDICALES firmantes del Acuerdo de Negociación y demás afiliados en los términos en que la Ley lo confiere de conformidad con el Art. 39 de nuestra Constitución Política y sus Decretos reglamentarios.

ACUERDO No. 64 PERMISOS SINDICALES: LA ENTIDAD otorgará los permisos sindicales remunerados a los directivos sindicales y afiliados de las mismas, para asistir a las actividades sindicales de acuerdo con lo previsto en la normatividad vigente.

ACUERDO No. 65. AUDIENCIAS ANTE EL GOBERNADOR Y SECRETARIO GENERAL DEL DEPARTAMENTO. El Gobernador del Departamento atenderá de manera oportuna y personal las solicitudes de reunión que le formulen de manera oficial las ORGANIZACIONES SINDICALES previa verificación de la misma en la agenda de trabajo del mandatario.

El Secretario General del Departamento, recibirá a las ORGANIZACIONES SINDICALES, por lo menos una vez al mes previa información al respecto, para estudiar los temas de carácter laboral que se presenten. En caso de urgencia y solicitud de audiencia, las ORGANIZACIONES SINDICALES, serán recibidas para atender asuntos concretos.

ACUERDO No. 68. VIGENCIA. Los acuerdos establecidos en el presente pliego de negociación, tendrán vigencia de un año a partir de la fecha de suscripción del Acta final, excepto aquellos puntos acordados que tienen vigencia específica.

ACUERDO No. 70. COMISIÓN PERMANENTE DE SEGUIMIENTO: La ENTIDAD y las ORGANIZACIONES SINDICALES designan cuatro personas por cada una de las partes,

[Firma]

[Firma] *[Firma]* *[Firma]*



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 11 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	---------------

para conformar la comisión de seguimiento al presente acuerdo sindical. Por parte de la ENTIDAD se realiza la designación de los funcionarios que ocupen los siguientes cargos:

1. Secretaria General
2. Dirección de talento humano
3. Dirección de Prospectiva territorial, seguimiento y evaluación.
4. Designado por parte de la oficina jurídica

Por parte de las ORGANIZACIONES SINDICALES, un representante de Salud, de educación y dos de la administración, previa comunicación dirigida por parte de cada presidente de la respectiva agremiación sindical.

Dicha comisión establecerá la metodología de trabajo en desarrollo de la función de seguimiento al presente acuerdo sindical.

PARAGRAFO: Está comisión se reunirá como mínimo una vez al mes y la secretaria técnica será asumida por el Director de Prospectiva territorial, seguimiento y evaluación.

2. NO ACUERDOS

Las partes negociadoras declaran que sobre los siguientes puntos no hubo acuerdo, dejando constancia de sus posiciones y consideraciones frente a cada una las peticiones las que se relacionan así:

PETICION 6: PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD Y DERECHOS ADQUIRIDOS: La presente Negociación Colectiva no vulnera derechos adquiridos. En este sentido, los acuerdos colectivos celebrados con anterioridad permanecerán intangibles y no podrán afectarse como consecuencia de la protección derivada del principio de progresividad en materia laboral. Así mismo, se mantendrán los derechos y obligaciones existentes entre la ENTIDAD y las ORGANIZACIONES SINDICALES.

PARAGRAFO PRIMERO: En cumplimiento de lo previsto en el Decreto Departamental N° 00221 del 30 de agosto de 2013, que protocolizó el Acta final de la negociación colectiva del año 2013, en la cual se contempló en su capítulo III, Acuerdo 40, que las partes negociantes por parte de las organizaciones sindicales serán las allí señaladas o quienes las reemplazaran o sustituyan; la ENTIDAD se compromete a Garantizar la continuidad y cumplimiento de los acuerdos firmados por Sintraestatales Subdirectiva Bucaramanga, organización que se fusionó y hace parte integral del SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO - SUNET.

PARAGRAFO SEGUNDO: Si durante la vigencia de la presente Negociación Colectiva se dictaren normas legales más favorables para los intereses de los empleados públicos al servicio de la planta de personal del Departamento de Santander, que las contenidas en esta negociación y que vinculen a la ENTIDAD, éstas nuevas normas prevalecerán.



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 12 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	---------------

Las consideraciones de las partes son las siguientes:

LA ENTIDAD reconoce como principio rector de la negociación el respeto por los derechos adquiridos, pero con la precisión que se predica la existencia de un derecho adquirido, cuando se ha otorgado en ejercicio de la competencia constitucional y legal de las autoridades administrativas, es decir con justo título, en aplicación integral a lo dispuesto en los artículos 4º, 6º, 29, 53, 58, 121, 150, 189, 300 y 305 de la Constitución Política.

Ratificando lo anterior la Corte Constitucional en Sentencia C 242 de 2009 ha manifestado al respecto que los *"derechos adquiridos son aquellas situaciones individuales y subjetivas que se han creado y definido bajo el imperio de una Ley y, que por lo mismo, han instituido en favor de sus titulares un derecho subjetivo que debe ser respetado frente a Leyes posteriores que no puede afectar lo legítimamente obtenido al amparo de una Ley anterior. Presuponen la consolidación de una serie de condiciones contempladas en la Ley, que permiten a su titular exigir el derecho en cualquier momento"*

Las ORGANIZACIONES SINDICALES, insistimos en la negociación y acuerdo de la petición, por cuanto en virtud del artículo 53 de la Constitución, se debe reconocer la situación más favorable del trabajador en caso de duda en aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; e igualmente se debe dar aplicación a los Convenios internacionales ratificados por Colombia en materia laboral, tal y como lo es el convenio 151 de la OIT referente a la negociación de las condiciones de empleo de la administración pública.

En este sentido como los acuerdos anteriores fueron suscritos entre las partes negociantes, esto es Departamento de Santander y Sindicatos, en virtud de las potestades que como consecuencia del convenio de la OIT que hace parte del bloque de Constitucionalidad, y sus Leyes aprobatorias, concedieron facultades a las partes para hacerlo, por consiguiente merecen respeto y no pueden ser desconocidos ni modificados unilateralmente porque son producto de concertación entre las partes.

De esta manera se resalta que la presente petición tiene asidero Constitucional pero también supraconstitucional que le otorga el bloque de Constitucionalidad, actual bloque de convencionalidad.

PETICION 12: NO CONTRATACIÓN DE FUNCIONES HABITUALES Y PERMANENTES: La ENTIDAD no entregará en outsourcing, concesión, contratos de prestación de servicios, CTA o cualquier otra forma de contratación, funciones habituales y permanentes que deban desarrollarse institucionalmente; las cuales deben proveerse mediante vinculación directa con la ENTIDAD. De conformidad a la jurisprudencia proferida por la Corte Constitucional y normas vigentes sobre la materia.



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN
2014

Código:
AP-GD-AC-01

Fecha de Aprobación: 02/11/2012

Versión: 3

Pág. 13 de 33

PARAGRAFO PRIMERO: El Departamento se compromete a crear los cargos permanentes de los celadores, cafetería y aseo y los profesionales de las OPS.

PARAGRAFO SEGUNDO: Mientras se produce la creación de los empleos señalados en el párrafo primero, la ENTIDAD, se compromete a exigir a los operadores y prestadores de servicios, que la vinculación que estos realicen del personal contratado, para prestar los servicios en la ENTIDAD, devenguen un sueldo mínimo equivalente al 100% del grado 01 del nivel asistencial.

Frente a este punto las consideraciones de LA ENTIDAD son las siguientes:

El acompañamiento del Gobierno departamental en la formalización del empleo ha sido una constante dentro de sus actividades dando cumplimiento a los lineamientos constitucionales, legales, desarrollos jurisprudenciales, y recomendaciones de órganos de control. De lo anterior se desprenden actuaciones administrativas realizadas en el presente Gobierno, quien bajo las limitantes presupuestales conocidas, ha dado cumplimiento a la normatividad vigente en la materia, reorganizando así la administración para dar cumplimiento a los propósitos del Estado y sus fines misionales.

El debate de la formalización del empleo ha sido una constante de la gestión del Gobierno departamental ante el Gobierno Nacional, pues es claro que en esta materia, todo se traduce en recursos de orden financiero que apalanque la continuidad del trabajo formal.

La competencia legal en cabeza del representante legal del ente territorial para contratar personal de apoyo o servicios profesionales, cuando se cumplan los elementos de derecho para ello, no es objeto de negociación por mandato legal.

Por lo anterior lo debatido acá no es esta competencia contractual ni la competencia del Gobernador para llevar a cabo políticas de formalización de empleo, las cuales no son ajenas en el desarrollo de la gestión de Gobierno, para que se reclame su presencia; sino que la decisión de los delegados del Gobernador de no estar de acuerdo en este punto de la negociación es simplemente el resultado negativo de la deliberación como consecuencia del análisis jurídico enunciado anteriormente.

Reiteramos la no competencia de este punto del acuerdo dentro de la negociación en esta mesa, de conformidad con el numeral 2 del artículo tercero y numeral 2 del párrafo 1 del artículo 5 del Decreto 160 de 2014.

Las ORGANIZACIONES SINDICALES, consideran: que hay actividades de funciones habituales y permanentes que desarrolla la Gobernación de Santander con terceros como es el caso del recaudo que hace Sistemas y computadores en la casa del libro, hay funcionarios ejerciendo funciones misionales como la recepción y trámite de documentos en forest lo que se convierte en habitual; además la mayoría del software que utiliza la Gobernación, está en manos de terceros, lo que se constituye en un problema delicado

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]



porque la información y el conocimiento institucional está quedando en manos de terceros.

De otra parte argumentan las ORGANIZACIONES SINDICALES que esta situación se vive en todo el país y en todas las mesas de negociación está planteado, existe direccionamiento del ministerio de trabajo y del Departamento Administrativo de la función pública de hacerle seguimiento al cumplimiento de las Sentencias C614 de 2009 y C171 de 2012. Respecto de la prestación del servicio administrativo tiene muchas falencias y se considera que el servicio debe ser eficaz y eficiente y eso no se da cuando encontramos situaciones de que no se ejercen las funciones para lo que fueron contratados y se recarga en trabajo al personal de planta.

Teniendo en cuenta que los negociadores de la ENTIDAD consideran que el punto no se puede negociar y que es competencia del Gobernador las ORGANIZACIONES SINDICALES solicitan la presencia del Gobernador a la mesa a fin de aclarar y negociar esta petición.

Así mismo sostienen las ORGANIZACIONES SINDICALES, que el señor Gobernador está facultado para cumplir lo que la Ley le ordena y no para sustraerse de la misma con el argumento de la discrecionalidad y facultad como gobernante, la Ley hay que cumplirla y lo que se solicita es el cumplimiento de sentencias que formalizan el empleo público máximo cuando el Gobierno departamental ha tenido el escenario válido para formalizar el empleo al interior como fue el reciente proceso de modernización y no seguir manteniendo en la informalidad 3.000 o 4.000 OPS y la contratación de funciones misionales como el recaudo de ingresos con Sistema y Computadores que además de privatizar esta función le impide al tesoro departamental recibir varios millones que le cuesta este servicio.

De todo lo anterior, sin mencionar lo pertinente a los perfiles y cargas labores que pudieron ser modificados en la modernización, y de esta manera hacer la ampliación de planta de personal dependiendo del requerimiento arrojado después del estudio de cargas laborales por unidad o por grupo, que no fueron tenidas en cuenta en el estudio que dio pie al proceso de la modernización que a nuestro concepto no fue eficaz y eficiente, si bien es cierto esto son condiciones laborales no solo para el personal que ya está en planta si no para los que puedan ingresar al servicio público a fortalecer la misión del Departamento.

Siguiendo con las condiciones de empleo las ORGANIZACIONES SINDICALES, propenden por el crecimiento de la ENTIDAD ya que ofrece servicios públicos a más de dos millones de habitantes y que los servicios y los funcionarios públicos nos debemos a ellos y que se presta de manera más eficaz cuando el trabajador cuenta con sus acreencias laborales y el reconocimiento como tal que un contratista al que se le sustraen todos sus derechos laborales y se le contrata con intervalos de tiempo afectando el servicio y sentido de pertenencia y la sobre carga laboral

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 15 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	---------------

De otra parte el cambio drástico de los sistemas afecta enormemente la prestación del servicio ya que no es solo crear una dependencia como el caso de la secretaria de las Tics, si no de fortalecerla de manera técnica y con recurso humano idóneo de planta.

Igualmente las ORGANIZACIONES SINDICALES, aclaran que desde el punto de vista jurídico la vinculación laboral es una condición de empleo y por tal razón es objeto de negociación como lo establece el Decreto 160 y no está señalada de forma específica la vinculación laboral como una causal de exclusión de la negociación, por tal razón existe la competencia administrativa máxima cuando la Ley 909 de 2004 contempla la vinculación laboral mediante empleos temporales y el artículo 53 de la Constitución Política ordena que exista el respeto por la estabilidad laboral de los empleados públicos igualmente el Ministerio de Trabajo y la Procuraduría General de la Nación han expedido circulares referentes a que las plantas de servicio de las ENTIDADES PÚBLICAS deben tener una vinculación directa sin que medie contratos de prestación de servicios y demás formas de tercerización y flexibilización laboral. No se puede olvidar que la administración departamental por este incumplimiento ha soportado cuantiosas demandas en detrimento del patrimonio interpuestas por excontratistas que pudieron demostrar la existencia de un contrato realidad.

Teniendo en cuenta que la postura de la ENTIDAD es de NO ACUERDO, argumentando que no es materia de negociación según lo establecido en el Parágrafo No. 1 del artículo 5 y artículo 3 del Decreto 160, Las ORGANIZACIONES SINDICALES, consideran que el punto si es materia de negociación dado que afecta las condiciones de empleo y que no está excluido como se ha sustentado en el desarrollo en el debate por parte de las Organizaciones, que no es otra cosa, que solicitar el cumplimiento de las Sentencias C614 de 2009 Y C171 de 2012 de la Corte Constitucional que pretende la formalización del empleo público, al igual a la no privatización de los servicios habituales y permanentes

PETICION 15: REUBICACION LABORAL POR RAZON DE DISCAPACIDAD,

ENFERMEDAD: En caso de que un empleado público al servicio de la ENTIDAD, haya sido diagnosticado con una enfermedad profesional, o con una enfermedad común grave o, restricción médica, o que presente alguna discapacidad que le impida desempeñar su trabajo, La ENTIDAD procederá a reubicarlo, para que continúe en condiciones dignas, ejerciendo un empleo dentro de la ENTIDAD.

PARAGRAFO: A partir de la vigencia del presente acuerdo, los beneficios pactados para el REUBICACION LABORAL POR RAZONES DE DISCAPACIDAD, ENFERMEDAD, tendrán vigencia hasta cuando se suscriba una nueva negociación de este punto en concreto.

Las consideraciones de las partes son las siguientes:

LA ENTIDAD PROPONE LO SIGUIENTE:

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several initials scattered around the bottom right section.

Handwritten signature or initials at the bottom left of the page.



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 16 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	---------------

Con la observancia de proteger la salud y de prestar la mayor atención a las enfermedades que padecen los empleados de la ENTIDAD, se propone sin dejar de preservar el orden administrativo, la responsabilidad de la administración de velar por atender las necesidades del servicio, la ponderación de valores constitucionales, además de suplir las vacancias de los cargos, lo siguiente:

PETICIÓN 15: REUBICACIÓN POR RAZÓN DE ENFERMEDAD LABORAL: LA ENTIDAD se compromete a realizar la reubicación de personal observando la necesidad del servicio y vacantes respectivas, dando prelación a las condiciones de salud de los empleados tratándose de enfermedad laboral certificada por el médico o instancia competente y atendiendo los procedimientos legales.

PARAGRAFO: El contenido de la presente petición tendrá vigencia mientras no se suscriba un nuevo acuerdo.

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES TRAEN LA SIGUIENTE PROPUESTA:

PETICION 15: REUBICACION LABORAL POR RAZON DE DISCAPACIDAD, ENFERMEDAD LABORAL: En caso que un servidor público de la ENTIDAD, que haya sido diagnosticado con una enfermedad profesional que requiera ser reubicado o que se le reasignen sus funciones, La ENTIDAD, se compromete en forma oportuna su reubicación, para que continúe en condiciones dignas, ejerciendo un empleo dentro de la ENTIDAD.

PARAGRAFO: A partir de la vigencia del presente acuerdo, los beneficios pactados para la REUBICACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD, ENFERMEDAD, tendrán vigencia hasta cuando se suscriba una nueva negociación de este punto en concreto.

PETICIÓN 16: TRASLADO DE PERSONAL: LA ENTIDAD se compromete a que en materia de traslados, estos no obedecerán a razones políticas sino a estricta necesidad del servicio y se tendrá en consideración las situaciones particulares de cada caso, de modo dándose especial prevalencia a las condiciones familiares de cada empleado, de modo que al hacer el traslado, la ubicación se produzca donde se encuentre su familia.

PARAGRAFO: A partir de la vigencia del presente acuerdo, los beneficios pactados para el TRASLADO DE PERSONAL, tendrán vigencia hasta cuando se suscriba una nueva negociación de este punto en concreto.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 17 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	---------------

Las consideraciones de las partes son las siguientes:

LA ENTIDAD, manifiesta que no hay acuerdo porque el *ius variandi*, es una facultad exclusiva del nominador la cual se aplica con observancia de la Ley y sus limitantes: derechos mínimos del empleado, carrera administrativa y servicio público a cargo de la ENTIDAD y la dignidad de sus empleados.

Las ORGANIZACIONES SINDICALES ante la posición de la ENTIDAD y frente a las circunstancias expuestas por estos y dado el conocimiento que tienen sobre los traslados los que no consultan situaciones que afectan el entorno familiar del empleado así como su economía, solicitan de la ENTIDAD, establecer parámetros que eviten la subjetividad del traslado y que permitan la oportunidad para conocer vacantes, participar y postularse a ser trasladado. En consecuencia, las organizaciones mantienen su posición de exigir un acuerdo ante el punto planteado.

PETICION 19: PROGRAMACION DE HORARIO PARA DESCANSO EN SEMANA SANTA: La ENTIDAD se compromete a otorgar a todos sus empleados el descanso remunerado de los días hábiles de la Semana Santa. Para efectos de lo anterior, la ENTIDAD programará con suficiente anticipación un horario de reposición que permita a los empleados disfrutar junto con su familia el goce tranquilo de estos días.

PARAGRAFO: A partir de la vigencia del presente acuerdo, los beneficios pactados para la PROGRAMACION DE HORARIO PARA DESCANSO EN SEMANA SANTA, tendrán vigencia hasta cuando se suscriba una nueva negociación de este punto en concreto.

PETICION 21: FACTORES SALARIALES: La ENTIDAD, en desarrollo de la Sentencia C-402 de 2013 de la Corte Constitucional y dando cumplimiento a los Acuerdos Sindicales protocolizados en los Decretos Departamentales 0081 de 2009, 394 de 2012 y 00221 de 2013, refrendará a través de una ordenanza los factores salariales de prima de servicios, prima de antigüedad y bonificación por servicios.

Las consideraciones de las partes son las siguientes:

LA ENTIDAD, manifiesta que en ESTE PUNTO NO HAY ACUERDO, dado que en este momento no es viable legalmente llevar ante la Asamblea dicha refrendación en razón a que de la aplicación integral de la Constitución Política, los representantes de la ENTIDAD y las Asambleas no son hoy competentes para fijar factores salariales. Por tanto y para no dilatar mas la discusión hemos dejado la observación de no acuerdo recogiendo los argumentos de las organizaciones y nuestra asesora.

[Firma]

[Firma]

[Firma]
Ad
Jub
Co



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 18 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	---------------

Las ORGANIZACIONES SINDICALES, reiteran con vehemencia su interés en el acuerdo de esta petición, por cuanto los actos administrativos expedidos por el mismo Departamento de Santander, como consecuencia de las negociaciones sindicales adelantadas y en atribución de las facultades otorgadas por los Decretos que reglamentan la negociación sindical para ENTIDADES públicas, GOZAN DE PRESUNCION DE LEGALIDAD, máxime cuando la ENTIDAD departamental ha venido contemplándolos como fundamentos jurídicos de gastos de funcionamiento, para la elaboración de las disposiciones generales del presupuesto general del departamento y los ha venido ejecutando concurrentemente.

PETICION 22: AJUSTE SALARIAL: La ENTIDAD se compromete a establecer un ajuste salarial, incrementando los salarios establecidos para los empleos de su planta de personal, a los límites máximos señalados para cada nivel, según el Decreto expedido por

El Departamento Administrativo de la Función Pública, que fija los límites máximos salariales por nivel jerárquico para los empleos públicos de las Entidades territoriales; con el fin de terminar las desigualdades e inequidades entre empleos.

PARAGRAFO PRIMERO: Aquellos empleados públicos de la planta de personal cuyo salario no ha sido objeto de incremento anual por exceder los topes salariales máximos para cada nivel, establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, recibirán por parte de la ENTIDAD los reajustes salariales correspondientes a vigencias anteriores, en aplicación del principio de igualdad de los trabajadores, la remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, estabilidad del empleo, situación más favorable al trabajador, en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho y la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.

PARAGRAFO SEGUNDO: Los Coordinadores de Grupos ganarán una Bonificación del 25% de su salario mensual

Las consideraciones de las partes son las siguientes:

Se aclara por parte de la ENTIDAD, que el parágrafo 2 no estaba en ninguno de los pliegos, por lo cual no es tema de discusión.

LA ENTIDAD manifiesta que no es posible financieramente que la administración lleve a todo el personal al tope máximo a nivel Nacional, las políticas de manejo de dirección y de manejo fiscal del departamento no son objeto de negociación según lo regula expresamente el Decreto 160 de 2014. Es de anotar que existen análisis que soportan la estructura administrativa de la ENTIDAD, donde se ajustaron los salarios y grados de nivelación de los funcionarios de la Administración Departamental.

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

ACTA FINAL NEGOCIACIÓN
2014Código:
AP-GD-AC-01

Fecha de Aprobación: 02/11/2012

Versión: 3

Pág. 19 de 33

Las ORGANIZACIONES SINDICALES, insisten en la presente petición y dejan claro que no hay fundamento financiero ni jurídico para la negativa de la administración de negociar este punto si se tiene en cuenta que el Decreto 160 de 2014 establece negociar las condiciones de empleo y esta es una condición de empleo, máxime que cuando la administración implementó una modernización en la que no se hicieron estudios de fondos que reflejaran la realidad salarial, de cargas laborales, de puestos de trabajo, ampliación de plantas que se requieren y todo lo que complementa un proceso como este y que las consecuencias negativas se están sintiendo en las distintas secretarías y funcionarios en este momento.

PETICION 23: HOMOLOGACIÓN Y NIVELACION SALARIAL: LA ENTIDAD se compromete a Homologar por funciones en cada nivel jerárquico todos los empleos de su planta de personal y nivelarlos salarialmente al mismo grado, independientemente del origen de los Recursos con los cuales se les cancela el salario.

Las consideraciones de las partes son las siguientes:

La ENTIDAD manifiesta que no tiene los recursos para aprobar esta petición ya que al homologar solamente nivel central necesitaría la suma de siete mil setecientos seis millones (\$7.706.000.000), porque el total de la nómina llegaría a la suma de treinta y dos mil cuatrocientos treinta millones (\$32.430.000.000) y la actual nómina asciende a la suma de veinticuatro mil ochocientos veinticuatro millones (\$24.824.000.000), lo cual implica que existe una limitación en los términos previstos en el numeral 2 del artículo 3 del Decreto 160 de 2014.

Las ORGANIZACIONES SINDICALES expresan que debido a la problemática existente, que no fue solucionada mediante el proceso de modernización implementado en el año 2013, continúan existiendo funcionarios que devengan una asignación salarial diferente pese a que su nivel y grado en la planta central y de salud, son el mismo en comparación con el de planta de educación. por lo tanto, se hace necesario revisar esta problemática y adelantar los estudios pertinentes a efectos de corregirla e implementar un verdadero proceso de homologación, que evite con ello la existencia de desigualdades.

PETICIÓN 24: REDUCCIÓN DE ESCALA SALARIAL: La ENTIDAD se compromete a reducir los grados de la escala salarial y redefinir y establecer en cinco grados, cada uno de los niveles asistencial, técnico y profesional, con el objeto de eliminar la diferenciación salarial existente dentro de los mismos niveles.

Las consideraciones de las partes son las siguientes:

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]
[Firma]
[Firma]

ACTA FINAL NEGOCIACIÓN
2014Código:
AP-GD-AC-01

Fecha de Aprobación: 02/11/2012

Versión: 3

Pág. 20 de 33

La administración por conducto de la dirección de talento humano efectuó un cálculo frente a esta propuesta con las limitaciones que permite la Ley, este ejercicio determinó que sólo en el nivel central de la administración se requeriría la suma \$708'000.000 al año, lo cual constituye una limitación al trámite favorable de la petición en los términos previstos en el numeral 2 del artículo 3 del Decreto 160/2014. adicionalmente en esta administración no se tiene previsto adelantar un nuevo proceso de modernización, el cual de adelantarse requeriría unas asignaciones presupuestales que financieramente no son posibles y que de igual manera implicarían un proceso conforme lo prevé el art. 46 de la Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios.

Las ORGANIZACIONES SINDICALES, ante la negativa de acuerdo de la ENTIDAD, proponen como mínimo revisar la actual planta de personal y se inicie un proceso de reducción de las escalas salariales por niveles, reclasificando los empleos cuando se presenten vacantes definitivas, que permitan a mediano plazo tener una escala salarial más equitativa.

Si bien la ENTIDAD expuso las razones por las cuales se impide llegar a un acuerdo en este punto, tomará atenta nota de las sugerencias presentadas por las organizaciones sindicales.

PETICION 25: BONO POR EFICIENCIA EN LA PRESTACION DEL SERVICIO: La ENTIDAD pagará un bono de eficiencia por un valor mensual, equivalente a la doceava (1/12), parte de un (1) salario básico mensual devengado por cada empleado público, el cual será pagado todos los meses junto con el salario mensual.

Las consideraciones de las partes son las siguientes:

Si bien las organizaciones sindicales consideran esta petición como salario, y por tanto argumentan que tal y como lo dispone el Decreto 160 de 2014 puede ser objeto de negociación, al analizar el contenido de la misma y su alcance, la ENTIDAD asevera que la petición desborda el marco de la competencia constitucional y legal que tiene la misma para crear factores salariales que no se encuentren establecidos en los Decretos expedidos por el presidente de la república para los servidores públicos del orden territorial, en aplicación del mandato contenido en el numeral 11 del art. 189 de la carta política, según el marco fijado por el legislador en la Ley 4ª de 1992. Adicionalmente la ENTIDAD presenta una restricción presupuestal expresa, pues el valor anual de un eventual bono por eficiencia ascendería a la suma de 1.890 millones en lo referente a la administración central y salud, presupuesto con el cual no cuenta la administración, hecho que constituiría además una limitación al trámite favorable de la petición en los términos previstos en el numeral 2 del artículo 3 del Decreto 160/2014



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN
2014

Código:
AP-GD-AC-01

Fecha de Aprobación: 02/11/2012

Versión: 3

Pág. 21 de 33

Las ORGANIZACIONES SINDICALES consideran que desde el punto de vista jurídico existe viabilidad para esta petición, por cuanto el Decreto 160 de 2014 reglamentario de la Ley 411 de 1997 por la cual se aprobó el convenio no. 151 de la OIT, que integra el bloque de constitucionalidad, permite negociar salario, y no señalo expresamente que este hiciera alusión únicamente a la asignación básica, por consiguiente no le es dado al interprete distinguir que se encuentran excluidos de negociación los factores salariales. Así pues teniendo en cuenta que el bono solicitado en esta petición, retribuye el servicio prestado por los funcionarios, insistimos en la aprobación del punto.

De igual forma, consideramos que desde el punto de vista financiero, si existe disponibilidad económica, en atención a las partidas presupuestales que existían en el otrora rubro denominado prima de antigüedad

PETICION 26: PRIMA DE ANTIGÜEDAD: La ENTIDAD se compromete a pagarla prima de ANTIGUEDAD, correspondiente a los años 2013, 2014 y siguientes.

Las consideraciones de las partes son las siguientes:

La ENTIDAD considera que en este momento, aprobar la petición desborda el marco de la competencia constitucional y legal de su ámbito de ejercicio de la función administrativa, para crear factores salariales que no se encuentren establecidos en los Decretos expedidos por el presidente de la república para los servidores públicos del orden territorial, en aplicación del mandato contenido en el numeral 11 del art. 189 de la carta política, según el marco fijado por el legislador en la Ley 4ª de 1992. Incompetencia de la ENTIDAD que preciso la corte constitucional, por lo cual se debe esperar que las instancias competentes modifiquen la Ley y/o los Decretos reglamentarios expedidos por el presidente en ejercicio de la facultad prevista en el numeral 11 del artículo 189 de la carta política. Así mismo la ENTIDAD presenta una restricción presupuestal y financiera lo cual constituye una limitación adicional para el trámite favorable de la petición en los términos previstos en el numeral 2 del artículo 3 del Decreto 160/2014.

Las ORGANIZACIONES SINDICALES insistimos en la viabilidad de esta petición, por cuanto el reconocimiento y pago de este emolumento, ha sido reconocido en el Decreto departamental no. 081 de 2009, Decreto que goza en la actualidad de presunción de legalidad, que constituye acto administrativo diferente e independiente y que no reproducen ningún acto declarado nulo.

PETICION 27: RETRIBUCIÓN POR PERMANENCIA EN EL SERVICIO: La ENTIDAD, creará el factor salarial retribución por permanencia en el servicio, el cual se pagará de la siguiente manera:

- De 5 años de servicio a menos de 10 años de servicio, el 25% de la remuneración mensual
- De 10 años de servicio a menos de 15 años de servicio, el 50% de la remuneración mensual

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 23 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	---------------

- De 15 años de servicio a menos de 20 años de servicio, el 75% de la remuneración mensual
- De 20 años de servicio en adelante de servicio, el 100% de la remuneración mensual

Las consideraciones de las partes son las siguientes:

La ENTIDAD manifiesta, que por las razones expuestas en las peticiones referidas a creación de factores salariales por la falta de competencia constitucional y legal de los entes territoriales para hacerlo en los términos previstos en los artículo 150 numeral 19 literal e, numeral 11 del artículo 189 y artículo 305 de la Constitución Política. Adicionalmente como el punto implica una erogación presupuestal también se debe tener en cuenta la limitación prevista en el numeral 2 del artículo 3 del Decreto 160 de 2014. sin embargo la ENTIDAD se compromete a gestionar un espacio de discusión sobre este aspecto con los diputados de la asamblea y las organizacionales sindicales.

Las ORGANIZACIONES SINDICALES aceptamos que la ENTIDAD se comprometa a gestionar con los diputados el espacio para la discusión del punto, porque consideramos que la asamblea departamental de acuerdo a lo establecido en la sentencia c-402 de 2013 tiene la competencia para la creación de dicho factor.

PETICION 28: BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA: La ENTIDAD, dará cumplimiento al pago de la bonificación extraordinaria, suscrito mediante Acta adicional No. 02 al Acta final Acuerdo de Negociación Colectiva 2013.

Las consideraciones de las partes son las siguientes:

La ENTIDAD afirma que por las razones expuestas en las peticiones referidas a creación de factores salariales por cuanto en este momento teniendo en cuenta el concepto no. 20146000040707 de la función pública, la ENTIDAD carece de competencia constitucional y legal para hacerlo en los términos previstos en los artículo 150 numeral 19 literal e, numeral 11 del artículo 189 y artículo 305 de la Constitución Política.

De igual manera si se tratara de una prestación no es competencia de la mesa esta materia, como lo prevee expresamente el Decreto 160 de 2014, sin que de igual manera exista un fundamento legal para otorgar este beneficio independientemente de su naturaleza. Adicionalmente como el punto implicaría una erogación presupuestal también se debe tener en cuenta la limitación prevista en el numeral 2 del artículo 3 del Decreto 160 de 2014.

Las ORGANIZACIONES SINDICALES insistimos que se dé cumplimiento al punto 79 del acta adicional no. 02 al acta final de acuerdo de la negociación colectiva departamento de



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 23 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	---------------

Santander suscrita el día 16 de diciembre del año 2013, que expresa: "acuerdo setenta y nueve: crease una bonificación extraordinaria, sin carácter salarial ni prestacional, para los empleados públicos del departamento de Santander, vinculados a la fecha de la suscripción del acta adicional no. 02 de la negociación colectiva y adscritos a la planta central y a la planta de la secretaria de salud, por única vez, equivalente a la asignación básica mensual del empleado público, dicha bonificación se pagara con recursos de la presente vigencia en el mes de diciembre de 2013." solicitamos el pago de dicha bonificación la cual fue pactada bajo la concertación voluntaria de la ENTIDAD y las organizaciones sindicales cobijados por el principio constitucional de la confianza legítima.

Así mismo queda evidenciado que no son factores salariales ni prestacionales.

PETICION 29. COMPENSACION TOPES SALARIALES: La ENTIDAD, reconocerá a los funcionarios que están en los topes salariales un incentivo no pecuniario representado en un bono, a través de la Caja de Compensación Familiar, equivalente a dos (02) SMLV.

Las consideraciones de las partes son las siguientes:

La ENTIDAD manifiesta que no hay acuerdo a razón que carece de competencia constitucional y legal para el reconocimiento de una bonificación independientemente de la denominación que se le asigne. Adicionalmente conforme a las reglas previstas en el numeral 2 del artículo 3 del Decreto 160 de 2014 existe una limitación presupuestal para su aprobación pues según el cálculo efectuado por la secretaria general, la cuantía de la misma asciende a la suma de \$2.094.000.000.

Las ORGANIZACIONES SINDICALES insisten que la ENTIDAD estudie retribuir de alguna manera la perdida que han venido sufriendo los funcionarios por estar en el tope salarial establecido por el Gobierno Nacional, esta situación ha impedido que puedan acceder a los incrementos establecidos por la ENTIDAD restando una movilidad adecuada en su salario, afectando significativamente la canasta familiar.

Las Organizaciones aclaran que esta retribución no se convertiría en factor salarial ni prestacional

PETICION 30: PRIMA DE RIESGO LABORAL: La ENTIDAD, presentará a la Asamblea Departamental un proyecto de Ordenanza, con el fin de brindar apoyo y/o amparo extralegal a los funcionarios que desempeñen actividades de riesgo como la inmunización de caninos y felinos (Rabia), visita a morgues, cementerios, hospitales, consultorios odontológicos y clínicos (bacterias, gangrena gaseosa y microorganismo patógenos), y la toma de muestra de sangre para hacer análisis de acetilcolinesterasa en sangre (riesgo un pinchazo), captura de vectores (Pito, Malaria, Leishmaniosis, Dengue, etc.) y uso,



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 24 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	---------------

manejo, transporte y aplicación de químicos, para tener derecho al reconocimiento de Prima de Riesgo Laboral.

Las consideraciones de las partes son las siguientes:

La ENTIDAD, manifiesta: en razón a que carece de competencia constitucional y legal para el reconocimiento de una prima independientemente de la denominación que se le asigne. adicionalmente conforme a las reglas previstas en el numeral 2 del artículo 3 del Decreto 160 de 2014 existe una limitación presupuestal para su aprobación pues según el cálculo efectuado por la secretaría general, la cuantía de la misma asciende a la suma \$ 255.000.000

No así la ENTIDAD se compromete de conformidad con lo dispuesto en los Decretos 1607 de 2002, en concordancia con lo estatuido en el Decreto 723 de 2013, a:

Revisar quienes de los trabajadores de la Gobernación de Santander incluyendo la secretaría de salud, están en alto riesgo laboral y por lo tanto tendrían derecho al porcentaje adicional en la cotización de pensiones, revisando inclusive la retroactividad sobre este particular, lo cual implica pagar los aportes adicionales.

Además la ENTIDAD informa que se está adelantando la compra de elementos de protección personal para los trabajadores de ETV que llevan estas labores en la secretaría de salud departamental por valor de \$58.000.000.

Y adicionalmente la adquisición de un andamio apto para trabajos en alturas para la administración central.

Las ORGANIZACIONES SINDICALES seguimos manteniendo la posición de que la prima debe ser estudiada y entregada al trabajador por el riesgo de la función que realiza máxime, cuando en la actualidad no se cumple con las mínimas normas ni suministro de elementos de bioseguridad y tampoco se cumple con las normas que establecen la protección para este tipo de funciones.

PETICION 33: LICENCIA PARA ESTUDIOS: A partir de la vigencia del presente acuerdo, la ENTIDAD reconocerá a todos los empleados públicos a su servicio, licencia no remunerada hasta por dos (2) años, con el fin de adelantar estudios de pregrado, postgrado, maestrías, doctorados, idiomas y otros, cuando ellos se realicen dentro o fuera del país. Para tener derecho a ésta licencia se requiere acreditar una antigüedad laboral con la ENTIDAD mayor de tres (3) años.

PETICION 34: PRESUPUESTO BIENESTAR SOCIAL: La ENTIDAD se compromete a destinar un porcentaje no inferior al QUINCE POR CIENTO (15%) de su presupuesto, para el desarrollo de una política de bienestar social, para los empleados públicos a su



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 25 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	---------------

servicio y sus familiares, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

La ENTIDAD, en cumplimiento de la circular No. 14 de mayo 31 de 2013 del MEN, y el Decreto 1568 de 2013 asignará los recursos necesarios para implementar los planes de Bienestar Social e incentivos de los funcionarios administrativos pagos con recursos del sistema general de participaciones.

PARAGRAFO: A partir de la vigencia del presente acuerdo, los beneficios pactados para el **PRESUPUESTO BIENESTAR SOCIAL** tendrán vigencia hasta cuando se suscriba una nueva negociación de este punto en concreto.

Las consideraciones de las partes son las siguientes:

No se logra acuerdo sobre esta petición por cuanto las **ORGANIZACIONES SINDICALES** no aceptan la propuesta de la ENTIDAD para la vigencia 2015, de incrementar el rubro de bienestar social para todos los empleados públicos de la administración departamental, un 0.5% adicional al ya existente (calculado sobre el rubro de servicios personales más gastos generales del presupuesto general de gastos de la administración central). Esta propuesta de la ENTIDAD tiene fundamento en el principio de responsabilidad fiscal y presupuestal, pues tiene en cuenta la actual situación financiera y presupuestal del departamento de Santander, dado que no dispone de los recursos presupuestales y de tesorería suficientes para asignar sumas superiores a las ofrecidas, situación que constituye una regla de aplicación en la negociación conforme lo dispone el numeral 2º, del art. 2º, del Decreto 160 de 2014.

Así mismo la ENTIDAD en cumplimiento de los acuerdos sindicales de 2013 ratifica que continuará realizando las gestiones tendientes a que el Ministerio de Educación Nacional asigne y gire (en los porcentajes y condiciones arriba mencionados) los recursos correspondientes a bienestar social de la planta de personal administrativa de la secretaria de educación departamental financiada con los recursos del sistema general de participaciones, para fortalecer de esta manera el rubro asignado por la ENTIDAD para el bienestar social de todos sus empleados.

Las **ORGANIZACIONES SINDICALES** aclaran que la ENTIDAD sobre este punto ha venido incumpliendo el acuerdo de negociación colectiva año 2013, en su punto número 27 "fondo de bienestar social laboral", teniendo en cuenta que dicha negociación colectiva se realizó y se protocolizó para la planta global de la Gobernación de Santander, que incluye planta central, secretaria de salud y secretaria de educación. Que solo asigno recursos para una parte de la misma y existen 944 empleados administrativos del sector educativo para los cuales la ENTIDAD no ha asignado los recursos necesarios para garantizar los programas de bienestar social e incentivos establecidos en la Ley. Adicionalmente no le están dando cumplimiento a lo contemplado en la Ley 715 de 2001,

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN
2014

Código:
AP-GD-AC-01

Fecha de Aprobación: 02/11/2012

Versión: 3

Pág. 26 de 33

Ley 909 de 2004, Decreto 1567 de 1998 y Decreto 1227 de 2005, además de lo manifestado por el Ministerio de Educación Nacional en la Circular 14 de mayo 31 de 2013, en el numeral 3, bienestar y capacitación que exhorta a incluir a los funcionarios administrativos del sector educativo en los planes de bienestar social e incentivos de acuerdo en los establecido en el Decreto 1567 de 1998.

La ENTIDAD ha tomado como argumento y excusa para el no cumplimiento, la fuente de los recursos que financia los salarios y prestaciones sociales y de bienestar social de los empleados administrativos del sector educativo, incumpliendo las normas establecidas en las cuales todos los empleados, deben ser beneficiarios de los programas de bienestar social e incentivos en condiciones de igualdad.

Por lo anterior y en el entendido que no hay acuerdo, para las organizaciones sindicales sigue vigente lo contemplado en el punto 27 "Fondo de Bienestar Social Laboral", del Acuerdo de negociación año 2013, protocolizado mediante Decreto 0221 de 30 de agosto de 2013

PETICION 38: SUBSIDIOS PARA EMPLEADOS CON ENFERMEDADES

CATASTRÓFICAS: Para aquellos casos en que existan empleados de la planta de personal que padezcan enfermedades catastróficas o ruinosas, La ENTIDAD se compromete a reconocer y pagar mensualmente un subsidio equivalente a CINCO (5) salarios devengados por el empleado aquejado por dicho padecimiento. Este subsidio será pagado desde el momento en que el empleado acredite ante la dirección de talento humano el diagnóstico de la enfermedad y hasta la ocurrencia de su muerte.

PETICION 40: RETIRO COMPENSADO ANTICIPADO: La ENTIDAD se compromete a reconocer Diez (10) Salarios Básicos mensuales devengados por el empleado, por una sola vez, a los empleados públicos a su servicio, que deseen retirarse anticipadamente y que hayan configurado cualquiera de estas condiciones a saber: haber cumplido los requisitos de Ley para obtener la pensión o, tener la resolución de pensión debidamente ejecutoriada. Este beneficio estará vigente por el tiempo de aplicación del acuerdo, a fin de que cualquier empleado público de la planta de personal que acredite las condiciones antes señaladas, pueda acogerse a este beneficio.

Las consideraciones de las partes son las siguientes:

La ENTIDAD considera que aprobar dicha petición desborda el marco de la competencia constitucional y legal en el ámbito del ejercicio de la función administrativa, para crear factores que no se encuentren establecidos en los Decretos expedidos por el presidente de la república para los servidores públicos del orden territorial, en aplicación del mandato contenido en el numeral 11 del art. 189 de la carta política, según el marco fijado por el legislador en la Ley 4ª de 1992.



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 27 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	---------------

No obstante no existir entre las partes acuerdo respecto a esta petición, la ENTIDAD, dentro del marco previsto en la Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios, familiar), los programas que conforme el art. 70 del Decreto 1227 de 2005, le compete como empleador, a saber:

- posibilidades de realización de actividades nuevas.
- posibilidades de mejorar y cualificar las relaciones familiares.
- oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.
- posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares.
- oportunidad de trascender como seres humanos a través de actividades de voluntariado.
- recuperación de espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer y morir.

Las ORGANIZACIONES SINDICALES insisten en la aprobación de este punto, considerando que el Decreto 160 de 2014, contempla negociar aspectos de bienestar social. La ENTIDAD en el programa de prepensionados no contempla apoyo económico que facilite la implementación de proyectos de vida a los futuros pensionados y en consecuencia requieren que el punto sea analizado en conjunto por las partes en un término no mayor a dos meses, para buscar una posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares.

PETICION 45: ACTIVIDAD LUDICA RECREATIVA PARA DISTENSIONAR A LOS FUNCIONARIOS: Con el fin de disminuir los niveles de estrés de los funcionarios y promover verdaderas condiciones de bienestar y calidad de vida, así como fortalecer las relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo; La ENTIDAD se compromete a organizar un viaje recreativo en el Departamento o fuera del mismo y asumir los gastos correspondientes que garanticen la estadía, manutención y desplazamiento de los empleados que asistan a la actividad. La realización de dicha actividad se desarrollará por un término mínimo de tres días hábiles.

Las consideraciones de las partes son las siguientes:

La ENTIDAD anota que su posición se fundamenta en una limitación presupuestal en los términos establecidos en el numeral 2 artículo 3 del Decreto 160 de 2014.

Las ORGANIZACIONES SINDICALES reiteran la necesidad de establecer actividades lúdicas y recreativas en beneficio de los empleados de la ENTIDAD como lo contempla el Decreto 1567 de 1998



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN
2014

Código:
AP-GD-AC-01

Fecha de Aprobación: 02/11/2012

Versión: 3

Pág. 28 de 33

PETICION 46 BONO DE RECREACION: La ENTIDAD, como parte de Bienestar social laboral, establecerá un programa recreacional en convenio con la Caja de Compensación Familiar que permita que todos los funcionarios puedan desplazarse a diferentes destinos turísticos, para lo cual otorgará a cada funcionario un bono anual equivalente a dos (2) SMLV.

PARAGRAFO: A partir de la vigencia del presente acuerdo, los beneficios pactados para la BONO DE RECREACION, tendrán vigencia hasta cuando se suscriba una nueva negociación de este punto en concreto.

Las consideraciones de las partes son las siguientes:

La ENTIDAD anota que su posición se fundamenta en una limitación presupuestal en los términos establecidos en el numeral 2 artículo 3 del Decreto 160 de 2014.

Las ORGANIZACIONES SINDICALES reiteran la necesidad de establecer actividades lúdicas y recreativas en beneficio de los empleados de la ENTIDAD como lo contempla el Decreto 1567 de 1998

PETICION NO. 49. CAJA DE COMPENSACION: La ENTIDAD creará un mecanismo de consulta para los servidores públicos con el objeto de definir la permanencia en la Caja Santandereana de compensación CAJASAN, debido a la falta de actividades en beneficio de los funcionarios de la Administración, las cuales se han venido distorsionando por su vinculación como contratista de las diferentes actividades que desarrolla la Gobernación en su programa de Bienestar Social Laboral.

Las consideraciones de las partes son las siguientes:

La ENTIDAD no puede negociar aspectos propios de su competencia de conformidad con El Decreto 160 de 2014.

No obstante la ENTIDAD se compromete a revisar los aspectos que la Organización Sindical SINTRAGOBERNACIONES Regional Santander, eleve a la ENTIDAD como peticiones respetuosas relacionadas con los beneficios que presta la caja de compensación existente en la actualidad.

PETICION 57. ACTIVIDADES DE CAPACITACION, RECREACION Y ACTIVIDADES CULTURALES: La ENTIDAD asignará una partida de CIEN MILLONES DE PESOS MCTE (\$100.000.000.00), para adelantar actividades de capacitación, recreación y actividades culturales para los afiliados a cada una de las ORGANIZACIONES

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 29 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	---------------

SINDICALES, firmantes de este acuerdo o en su defecto a través de la Secretaría del Interior facilitará la ejecución de un proyecto para el desarrollo de esta actividad.

Las consideraciones de las partes son las siguientes:

De conformidad con el numeral 2 del artículo 3 del Decreto 160 de 2014, la ENTIDAD carece de recursos presupuestales y de tesorería para asumir tal compromiso.

PETICION 58: VIATICOS POR ACTIVIDAD SINDICAL: La ENTIDAD, se compromete a pagar a los empleados públicos a su servicio que ejerzan cargos directivos sindicales o afiliados en comisión sindical, los viáticos y transportes en los mismos términos que los paga por las comisiones oficiales que realiza cualquier servidor público de la ENTIDAD. Para el efecto, las comisiones que delegue las ORGANIZACIONES SINDICALES se tendrán como oficiales.

Las consideraciones de las partes son las siguientes:

La ENTIDAD no tiene competencia para aprobar viáticos a los sindicatos, lo que la Ley permite es el sostenimiento

3. RETIRO DE NUMERALES

Las ORGANIZACIONES SINDICALES, por mutuo acuerdo resuelven retirar las siguientes peticiones:

PETICION 37: POLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL: La ENTIDAD se compromete a contratar una póliza de responsabilidad civil extracontractual, por valor de DOSCIENTOS MILLONES DE PESOS MCTE (\$200.000.000), que ampare a todos los empleados públicos a su servicio.

Este punto es retirado de común acuerdo por las partes. No obstante, queda vigente el punto 61 denominado "**POLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRACONTRACTUAL PARA SERVIDORES PÚBLICOS**", del Acuerdo de Negociación del año 2013, protocolizado mediante Decreto 0221 de 2013 en los términos allí establecidos.

PETICION 41 : PLAN ADICIONAL DE SALUD: La ENTIDAD se compromete a adquirir una póliza global de medicina pre pagada que cubra todos los tratamientos médicos, intervenciones quirúrgicas, medicamentos, prótesis, aparatos médicos y consultas en todas las áreas de la medicina no cubiertas por el Plan Obligatorio de Salud POS, a todos los empleados públicos de su planta de personal.

PETICION 42: AUXILIO FUNERARIO: En caso de fallecimiento de cualquier empleado público de la planta de personal o de alguno de los miembros de su grupo básico familiar,

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 30 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	---------------

la ENTIDAD reconocerá y pagará un auxilio equivalente a tres (3) salarios básicos mensuales del empleado.

PARAGRAFO: A partir de la vigencia del presente acuerdo, los beneficios pactados para la AUXILIO FUNERARIO, tendrán vigencia hasta cuando se suscriba una nueva negociación de este punto en concreto.

Este punto es retirado por las organizaciones sindicales, y su afectación presupuestal se traslada para soportar el punto 35 "SEGURO DE VIDA"

PETICION 44: PERMISOS: La ENTIDAD reconocerá permisos en los siguientes casos:
POR NACIMIENTO DE HIJO(A): Para las mujeres, se reconocerá una semana más, a parte del tiempo previsto por concepto de licencia de maternidad; para los hombres se concederá diez días hábiles.

POR MUERTE DE FAMILIARES: En los casos de fallecimiento del padre, madre, hijo(a), hijo(a) adoptivo, hermano(a), nieto(a), suegro(a), abuelo(a), esposa(o) o compañera(o) permanente, yerno, nuera, padre o madre adoptante, de un empleado público, La ENTIDAD concederá una licencia remunerada al trabajador de cinco (5) días hábiles dentro de la misma ciudad o siete (7) días hábiles si es fuera de la ciudad, adicionales a los otorgados por Ley

PETICION NO. 67. DESARROLLO DEL ACUERDO. La ENTIDAD expedirá y publicará los actos administrativos correspondientes, una vez sea levantada y firmada la última acta de pliegos de peticiones, de conformidad con lo reglamentado por el Decreto 160 de Febrero 5 de 2014.

PETICION NO. 69 ACUERDOS VIGENTES: Los acuerdos que con anterioridad a la presente negociación, haya suscrito la ENTIDAD, y que no hayan sido modificados, en todo o en parte, serán cumplidos de acuerdo a lo pactado y se harán extensivos a la planta de personal de la Gobernación de Santander.

4.- DISPOSICIONES FINALES

Las partes aclaran que:

1. La Petición 62 fue aprobada en el Acta No. 03 de fecha 29 de abril de 2014, Acuerdo No. 8
2. La Petición 65 y 66, fueron aprobadas en un solo acuerdo (No. 65)
3. Así mismo revisado el Pliego presentado por las ORGANIZACIONES SINDICALES, se encuentra que la numeración obvió el número 63.

Para terminar, las ORGANIZACIONES SINDICALES, solicitan a la ENTIDAD la mediación de los puntos no acordados en el desarrollo de la presente negociación sindical.

Al respecto, la ENTIDAD, conforme lo dispone el numeral 5 del Artículo 11 del Decreto 160 de 2014, dará respuesta a la petición de las Organizaciones sindicales dentro los dos días hábiles siguientes a la fecha de terminación del presente proceso sobre la viabilidad de recurrir a la mediación prevista en el citado Decreto sobre los puntos no acordados.

[Handwritten signatures and initials]




Gobernación de Santander

ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 31 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	---------------

En constancia firman los que en ella intervinieron:

POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL


 Dra. GLADYS ELENA HIGUERA
 Secretaria General – Gobernación de Santander


 Dr. JUAN JOSÉ REY SERRANO
 Secretario de Salud Departamental

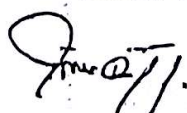

 Dr. JHON MANUEL DELGADO NIVIA
 Asesor Despacho de la Gobernación


 Dra. IVONNE MARCELA RONDÓN PRADA
 Directora Administrativa de Talento Humano

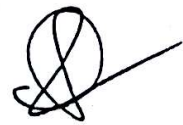

 Dr. LUIS ALBERTO CHAVEZ SUAREZ
 Secretario de Educación

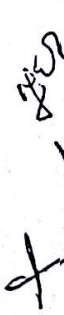

 Dra. MARGARITA ESCAMILLA ROJAS
 Secretaria de Hacienda


 Dr. REINALDO VIVIESCAS PEREZ
 Asesor Despacho Gobernación





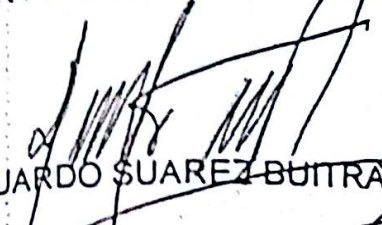


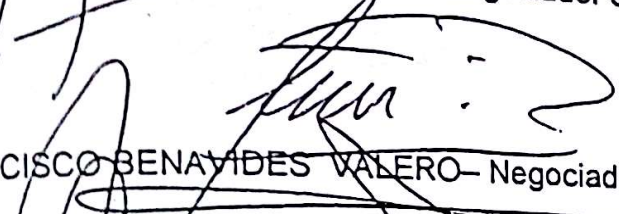






ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 32 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	---------------

POR PARTE DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES



 EDUARDO SUAREZ BUITRAGO – Negociador SINTRENAL



 FRANCISCO BENAVIDES VALERO – Negociador SINTRENAL

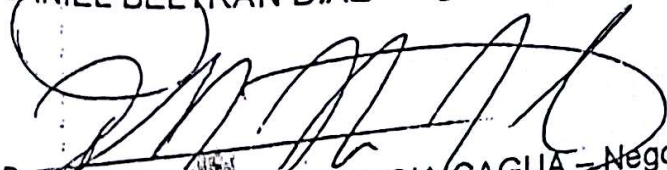

 JOSEFINA RODRIGUEZ VERGARA – Negociadora SINTRAGOBERNACIONES


 GUSTAVO RODRIGUEZ PEDRAZA – Negociador SINTRAGOBERNACIONES


 NILSON ANTONIO BOLIVAR ORTEGA – Negociador SINTRAGOBERNACIONES


 DORIS ELISA GORDILLO GARCÉS – Negociadora SUNET Subdirectiva Bucaramanga-



 DANIEL BELTRAN DIAZ- Negociador SINDESS Seccional Bucaramanga

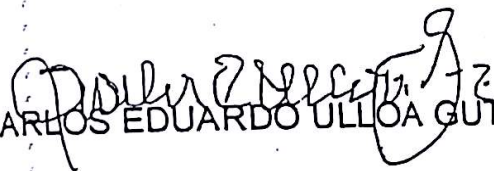

 RAFAEL ANTONIO GARCIA CAGUA – Negociador SINDESS Seccional Bucaramanga



ACTA FINAL NEGOCIACIÓN 2014	Código: AP-GD-AC-01	Fecha de Aprobación: 02/11/2012	Versión: 3	Pág. 33 de 33
--------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------	---------------



JESUS HERNANDO PARRA TORRES- Negociador SINTRASAM

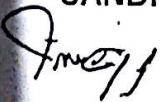

VANESA LILIANA CALDERON SERRANO -Negociadora SUNET Subdirectiva
Bucaramanga


CARLOS EDUARDO ULLOA GUTIERREZ - Asesor SINTRAGOBERNACIONES

SECRETARIA TECNICA MESA DE NEGOCIACION


SANDRA ACOSTA SANCHEZ


ANA CELMIRA TRUJILLO TARAZONA



*