

ACUERDO SINDICAL AÑO 2023
SUSCRITO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES LEGALMENTE CONSTITUIDAS CON
ASIENTO EN EL DEPARTAMENTO DEL ATLANTICO.

CAPÍTULO I
POLÍTICA SINDICAL
FINALIDAD, APLICACIÓN Y ALCANCE

ARTÍCULO 1. DESIGNACIÓN DE PARTES Y OBJETIVOS: El presente Acuerdo Colectivo se suscribe entre la Gobernación del Departamento del Atlántico Nit 890102006-1 quien en adelante se denominará EL EMPLEADOR, y sus EMPLEADOS PÚBLICOS, SINDICALIZADOS, representados por los sindicatos: Unión de trabajadores de la Gobernación del Atlántico UNTRAGOBA, Sindicato de Empleados y Trabajadores al Servicio del estado del departamento del Atlántico SINDEATLAN, Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Gobernación del Atlántico SINTRAGOVER, Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Educación Nacional - SINTRENAL, Sindicato del Sector Educativo – SINTRAEDUCACIÓN, Sindicato de Trabajadores y Empleados Públicos del Departamento del Atlántico – SINTRADEA, Sindicato de Celadores Del Departamento del Atlántico – SINDECELDA, Sindicato de Profesionales y Empleados de la Gobernación del Atlántico SINPROGOB, Asociación Sindical de Servidores Públicos de la Gobernación del Atlántico –ASEGOBER, Sindicado Nacional de Servidores Públicos de la Gobernación del Atlántico SISERGOBER y la Organización Sindical Unión de Trabajadores, Empleados Públicos de la Gobernación del Atlántico - UTRAGOVER, Sindicato de empleados públicos de la Gobernación del Atlántico SINEGOB y Sindicato de Trabajadores Administrativos del Departamento del Atlántico SINTRADELA con el objeto de fijar conjuntamente las condiciones de empleo ajustadas a las normas, que regirán durante su vigencia, velando por la calidad de vida, el bienestar laboral, la equidad, el respeto y aplicación de las normas de carrera administrativa. Así como la aplicación del Sistema Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo (Decreto 1072 de 2015); el mejoramiento de la seguridad industrial, higiene, estabilidad social y económica en las condiciones laborales e indicar los derechos y prerrogativas sindicales con fundamentos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política de Colombia en sus artículos 1,2,23,38,39,53,55,56,58 los convenios Internacionales de la OIT 151 de 1978 y 154 de 1981,87,98 (aprobados en Colombia mediante las Leyes 26 de 1976, 27 de 1976, 411 de 1997 y 524 de 1999 y la Sentencia (ACU- 902 de 1998 del Consejo de Estado, sala de lo Contencioso Administrativo, C.P Alberto Mantilla Arango, relativos a las relaciones de trabajo en la Administración Pública y el fomento de la Negociación Colectiva, que forman parte del bloque de constitucionalidad conforme al artículo 93 superior, atendiendo al carácter de Estado

Social de Derecho de la República de Colombia y el Decreto 160 de 2014, igualmente a ella se consideran incorporadas todas las normas pertinentes en cuanto fuesen más favorables a los Empleados Públicos. Las disposiciones del presente Acuerdo Colectivo, se consideran incorporadas en los nombramientos de los Empleados Públicos al Servicio del Estado en el Departamento del Atlántico, en cargos de Carrera Administrativa y de toda disposición o reglamentación en contrario a los fines expresos de la misma, se tendrá como inexistente.

ARTICULO 2. RESPETO DERECHOS INDIVIDUALES: EL EMPLEADOR se compromete a Mantener, cumplir y hacer cumplir la política de respeto integral de los Derechos Humanos y Derechos Fundamentales Constitucionales de sus Empleados Públicos, y requerirá a sus contratistas, subcontratistas y proveedores para que cumplan esta política en relación con su personal, cuando desarrollen labores contratadas por el Departamento del Atlántico. En consecuencia, no ejercerá ninguna clase de persecución, coacción o discriminación por razones sindicales, políticas, regionales, raciales, religiosas, de nacionalidad, profesión, cargo o lugar de trabajo, de género o tendencia sexual, así como ningún otro acto que vulnere o desconozca los derechos aquí mencionados.

ARTICULO 3. PROTECCIÓN AL EMPLEADO PÚBLICO: El EMPLEADOR protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas cometan sus superiores jerárquicos.

ARTICULO 4. FUSIÓN SINDICAL: En el caso que los SINDICATOS, obtengan la aprobación legal para fusionarse con otro Sindicato de base o de industria, los auxilios económicos y permisos sindicales consagrados para estos sindicatos en esta NPS, se trasladarán al sindicato de base, de industria o de rama en aquellas cantidades aún no utilizadas por ellos.

ARTICULO 5. BENEFICIARIOS DEL ACUERDO COLECTIVO Y CAMPO DE APLICACIÓN: Serán beneficiarios del presente Acuerdo, los Empleados Públicos vinculados a la planta de personal de la Gobernación del Departamento del Atlántico pagos con recursos propios y con recursos del Sistema General de Participación (SGP), Administrativos que laboran en las Instituciones Educativas Públicas de los municipios no certificados del Departamento del Atlántico, de acuerdo con lo establecido en las normas legales vigentes y las que por futuras modificaciones de estas normas asuman tales categorías, que sean afiliados a los



Sindicatos y quienes sin serlos, no renuncien expresamente a los beneficios contemplados del presente acuerdo colectivo y autoricen los descuentos de cuotas sindicales ordinarias por la vigencia del presente Acuerdo, según lo previsto en el Decreto 2264 del 16 de Octubre del 2013 y Decreto 160 de 2014.

PARÁGRAFO ÚNICO: Los Empleados públicos no sindicalizados que deseen voluntariamente beneficiarse del presente Acuerdo, tendrán que autorizar los descuentos de cuotas sindicales ordinarias por la vigencia de este acuerdo dentro los Sesenta (60) días calendarios posteriores a su perfeccionamiento legal.

ARTICULO 6. INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD: Cuando surjan diferencias o dudas sobre la interpretación y la aplicación entre las disposiciones legales, reglamentarias y de la Negociación del Pliego de Solicitudes, se aplicará la norma más favorable al empleado público. Si durante el presente acuerdo colectivo se expidiesen normas legales más favorables para los intereses de los Empleados Públicos, se aplicarán aquellas.

ARTICULO 7. COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACUERDO COLECTIVO: Para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo en concordancia con el Decreto Único Reglamentario 1072 del 2015, las partes negociadoras conformarán e integrarán una Comisión de Verificación y Seguimiento de la NPS, la cual se reunirá cada treinta (30) días durante la vigencia del presente acuerdo, levantando las actas respectivas, las cuales serán entregadas a los ocho (8) días hábiles siguientes a la sesión. Dicha Comisión estará conformada por dos miembros de cada organización sindical y cuatro por parte del empleador.

Esta comisión deberá iniciar revisando los puntos acordados del acuerdo colectivo 21—22 y sus sesiones deberán ser como mínimo de media jornada laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO: Quien por cualquier circunstancia pierda la calidad de negociador, las partes quedan obligadas a suplir la vacancia dentro de los quince días siguientes a la declaratoria de la misma.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Comisión de Verificación y Seguimiento del presente acuerdo colectivo en caso de incumplimiento, deberá seguir el siguiente procedimiento:

- a. Convocará para que asistan personalmente los funcionarios responsables para urgir y convenir plazos de cumplimiento.
- b. De igual forma el Secretario General notificará al Gobernador del Atlántico del incumplimiento del Acuerdo Colectivo.
- c. Si persiste el incumplimiento total o parcial, solicitará al Ministerio de Trabajo, La Procuraría y la Defensoría del Pueblo para que intervengan.

ARTICULO 8. GARANTÍAS A EMPLEADOS PÚBLICO CON RIESGOS: EL EMPLEADOR coadyuvará ante el Ministerio del Interior (UNP), por una protección especial a los dirigentes sindicales que sean víctimas de amenazas, persecución, secuestro o desaparición forzada, para que cuenten con la protección de sus derechos laborales de acuerdo con lo establecido en las leyes colombianas y convenios Internacionales vigentes. **PARÁGRAFO:** EL EMPLEADOR y LOS SINDICATOS continuarán desarrollando gestiones de manera conjunta ante las autoridades para que se garanticen las medidas especiales de protección para los directivos sindicales y los empleados públicos que lo requieran.

ARTICULO 9. CUMPLIMIENTO DE LAS SOLICITUDES DE INFORMACIÓN: La Gobernación del Departamento del Atlántico se obliga a dar respuesta de manera oportuna, veraz, completa, motivada, actualizada y de fondo a todas las solicitudes presentadas por EL SINDICATO firmante del presente acuerdo colectivo en cumplimiento de la ley 1712 de 2014 (Ley de transparencia y derecho a la información pública); además, de permitir espacios de divulgación interna de todas las actividades que conjuntamente se adelante entre SINDICATO y la Gobernación del Departamento del Atlántico en todo lo relacionado con el presente acuerdo.

CAPÍTULO II POLÍTICA SALARIAL SALARIOS Y ESTIMULOS

ARTÍCULO 10. SALARIOS: El EMPLEADOR reajustará los salarios básicos a los Empleados Públicos de la Gobernación del Departamento del Atlántico, tanto de recursos propios como del SGP, para la vigencia 2023, en un 17%.

PARAGRAFO UNICO: La aplicación de este incremento salarial estará sujeto a la expedición del Decreto del Gobierno Nacional respecto a los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales, sin que se pueda exceder los topes allí fijados; en tal sentido aquellos cargos que con el incremento



salarial acordado, lleguen o excedan el tope máximo salarial establecido, la Administración Departamental dará aplicación al porcentaje establecido por el Gobierno Nacional.

ARTICULO 11. ESTIMULO Y DISTINCIÓN POR PERMANENCIA: LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO, se obliga a otorgar a los funcionarios del nivel Asistencial, Técnico y Profesional un estímulo equivalente a un Salario Mínimo Legal Vigente, por cada cinco años de servicios continuos prestados, laborados con la entidad. Este Estímulo, cuyo pago no es habitual, no es salario ni se computará como salario en ningún caso, ni se da como contraprestación directa del servicio. El pago del estímulo por años de servicios, es aplicable a los servidores públicos, en la fecha que se cause el derecho, de acuerdo a lo siguiente:

- a. Tiempo de Servicio De: 5 y 10años= Un (1)SMLMV .
- b. Tiempo de Servicio De 15 y 20:años= Dos (2)SMLMV.
- c. Tiempo de Servicio De 25, 30, 35, 40 y 45años= Tres (3)SMLMV.
- d. Tiempo de Servicio De 36 años y siguientes por cada año de servicio cumplido = Medio salario (1/2)SMLMV.

Así mismo se les reconocerá Un (01) día de permiso remunerado a los funcionarios que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años de servicio.

Para efectos del pago del estímulo la Administración Departamental, cancelará en la vigencia 2023 el estímulo de los servidores públicos que tengan derecho al mismo. El pago deberá efectuarse de manera automática a través del sistema de nómina a la siguiente quincena de su cumplimiento.

PARÁGRAFO PRIMERO: En el caso de que el servidor público cumpla un nuevo periodo de adquisición del estímulo la actualización del pago deberá efectuarse en forma automática a través del sistema de nómina, sin que para ello sea necesario formular solicitud alguna.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para el cómputo de los años de servicios prestados, no se tomará en cuenta el período cuando el personal disfrute de cualquier tipo de licencia sin goce de sueldo.

PARÁGRAFO TERCERO: A este beneficio tendrán derechos los Empleados Públicos sindicalizados y no constituye factor salarial.



ARTÍCULO 12. INCENTIVOS DE BIENESTAR SOCIAL POR PRODUCTIVIDAD: EL EMPLEADOR

Con base en el presente acuerdo colectivo se le entregará un incentivo por productividad a los Empleados Públicos Sindicalizados de dos puntos siete (2.7) salarios mínimos legales mensuales vigentes, el cual se incrementará anualmente con base al porcentaje del SMLMV establecido por el Gobierno Nacional.

PARAGRAFO: Este incentivo, será pagado a los Empleados Públicos Sindicalizados en la quincena siguiente de la firma del presente acuerdo y de forma proporcional para el personal que ingrese en la vigencia 2023 que se encuentre en nómina a la fecha de la firma del acuerdo sindical. Este Incentivo, no constituye salario, ni se computará como salario en ningún caso.

ARTÍCULO 13. JORNADA DE TRABAJO Y TRABAJO SUPLEMENTARIO: Se Acuerda entre las Organizaciones sindicales y la Gobernación del Atlántico, la Flexibilización de la Jornada de Trabajo.

La Gobernación dará cumplimiento a la circular externa No 100-08-2015 emanada por el DAFP, sobre la flexibilidad del horario para Servidores Públicos con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad.

Para los funcionarios públicos que sean asignados supervisores de contratos de obras tendrán horario de personal de manejo y confianza.

TRABAJO SUPLEMENTARIO

El EMPLEADOR reconocerá el trabajo suplementario a los Empleados Públicos como lo determina el Decreto 1042 de 1978, la Sentencia C-1063 del 16 de agosto de 2000, expedida por la Corte Constitucional, donde se unificó la jornada laboral para los Empleados Públicos del orden nacional y/o territorial. Cuando por razones especiales del servicio se realicen trabajos en horas distintas a la jornada ordinaria máxima laboral, se autorizará en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo.

Para las temporadas de Fin de Año y Semana Santa, EL EMPLEADOR aplicará el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, artículo 2.2.5.5.51 correspondiente a los descansos compensados.

Para tal efecto, la administración se compromete a citar a los presidentes o



representantes de las Organizaciones sindicales para negociar este tiempo compensatorio de Semana Santa y temporada de Fin de año, por lo menos con dos meses de anterioridad de las temporadas señaladas y la administración Departamental en caso de que se llegue a un consenso expedirá el acto administrativo conforme a lo acordado.

PARÁGRAFO PRIMERO: En el evento que el Gobierno Nacional expida el Decreto mediante el cual autorice reconocer y pagar en dinero los días compensatorios que se hubieren causado hasta la fecha de publicación del citado Decreto, a favor de cada empleado público, EL EMPLEADOR dará cumplimiento al mismo, siempre que exista disponibilidad presupuestal y no hayan disfrutado el descanso compensatorio.

PARAGRAFO SEGUNDO: A través de la mesa de negociación 2021 se acordó el mecanismo mediante el cual se compensará las horas adicionales laboradas trabajados por los funcionarios de la Biblioteca Departamental en el marco de la ley de Biblioteca, aplicando el principio de igualdad conforme a lo establecido en el acuerdo colectivo 2020 para los conductores que trabajan horas adicionales.

PARAGRAFO TERCERO: La administración Departamental regulara mediante acto administrativo la jornada de trabajo de los empleados públicos que prestan sus servicios en la Biblioteca Departamental en el marco de la ley de Biblioteca.

PARÁGRAFO CUARTO: La vigencia de este artículo será a partir de la firma del presente acuerdo colectivo, sin efectos retroactivos.

ARTICULO 14. GASTOS DE HIDRATACIÓN Y ALIMENTACIÓN: Cuando EL EMPLEADOR requiera que los Empleados Públicos Sindicalizados se trasladen a los diferentes Municipios por fuera del lugar de trabajo, se les deberá reconocer Tres (3) SMDLV los cuales servirán para cubrir los gastos de alimentación e hidratación, siempre y cuando la labor asignada sea misional y se haya realizado durante toda la jornada laboral, los cuales no constituyen factor salarial para ningún efecto legal.

Lo anterior será reglamentado por la Secretaria General de la Gobernación del Atlántico, para todas las dependencias.

ARTICULO 15. INCENTIVO POR CALIDAD Y COMPROMISO EN LAS ACTIVIDADES DE CONDUCCIÓN: Los empleados públicos que prestan servicios de conducción, tendrán derecho a un incentivo mensual por calidad y compromiso en el servicio prestado a la Gobernación del Atlántico, equivalente a Un (1) SMLMV, los cuales no constituyen factor



salarial para ningún efecto legal, este incentivo será reglamentado por la Secretaria General de la Gobernación del Atlántico.

PARAGRAFO ÚNICO: La vigencia de este artículo será a partir de la firma del presente acuerdo colectivo, sin efectos retroactivos.

ARTICULO 16. MEMBRESIA DE SALUD Y BIENESTAR: A partir de la Vigencia del presente acuerdo colectivo, el Empleador se compromete a continuar brindando el beneficio de una membresía que garantice a los funcionarios de la planta central y personal administrativo de la Secretaria de Educación financiado con recursos del Sistema General de Participación (SGP), Salud y Bienestar con oportunidad, el cual incluya los servicios de lentes progresivos y tratamientos de ortodoncia.

ARTICULO 17. EXALTACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS: El empleador, al momento del reconocimiento de la pensión de vejez o la pensión de invalidez del funcionario público, realizará una exaltación por el servicio prestado y su compromiso con la administración.

ARTÍCULO 18. APLICATIVO DE ALERTA TEMPRANA DE VACACIONES: La Administración Departamental se compromete a mantener la funcionalidad de la Herramienta desarrollada para la alerta temprana frente a las vacaciones próximas a vencerse de los empleados públicos de la entidad, en la cual se informa al empleado las vacaciones vencidas y programadas.

PARAGRAFO PRIMERO: Se elaborará el plan anual de vacaciones que consta de la programación de las vacaciones de los funcionarios de planta de la Gobernación del Atlántico.

ARTÍCULO 19. INCENTIVO AL BUEN DESEMPEÑO EN EL LOGRO DE LAS METAS DEL CUATRIENIO: El Empleador una vez culminado su periodo de Gobierno o Cuatrienio, es decir en el último año de su mandato. Reconocerá a todos los Servidores Públicos de los niveles Asistencial, Técnico y Profesional, beneficiarios del presente Acuerdo Sindical, un estímulo equivalente a un (01) salario mínimo legal vigente por el logro alcanzado en las metas y objetivos plasmados en su Plan Desarrollo y evaluados a través de los Planes de acción e indicadores de Gestión.

PARAGRAFO PRIMERO: Este incentivo será cancelado dentro de los diez (10) primeros días del mes diciembre y de forma proporcional por el tiempo laborado durante el cuatrienio a los funcionarios que se encuentren en nómina a la fecha del pago. Este



Incentivo, no constituye salario, ni se computará como salario en ningún caso.

PARAGRAFO SEGUNDO: El empleador deberá apropiar los recursos necesarios en el presupuesto para el cumplimiento de este incentivo. Este estímulo no constituye factor salarial.

CAPÍTULO III DERECHOS DE LOS SINDICATOS

ARTICULO 20. DERECHO DE ASOCIACIÓN Y ASESORÍA SINDICAL: El Empleador aplicará lo establecido en la Ley 584 de 2000 y sentencia de la Corte Constitucional C-797 de 2000 donde se señala el alcance de la Libertad de asociación sindical. Este derecho implica tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones. Los sindicatos son organizaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. Los sindicatos tendrán el libre ejercicio de sus actividades, así como la representación de los empleados públicos afiliados a los sindicatos. El empleador reconoce a los sindicatos como los representantes legales de sus afiliados y a ellos para los fines que señala las Leyes laborales, los convenios internacionales y las disposiciones del presente acuerdo colectivo.

ARTICULO 21. CUOTAS SINDICALES (Art. 400 CST y Decreto 2264 de octubre 2013): El EMPLEADOR previa solicitud que cumpla con los requisitos de ley, descontará del salario de los empleados públicos sindicalizados el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias que apruebe la asamblea general de los SINDICATOS.

ARTICULO 22. FUERO SINDICAL (Art. 405 del CST): EL EMPLEADOR respetará la garantía del fuero sindical a los empleados públicos que resulten elegidos para la directiva nacional conforme a la ley, tales como: Centrales, Federaciones, Confederaciones, Directivas Departamentales, Subdirectivas y las comisiones de reclamo estatutarias y cualquier otra delegación que se haga a los miembros de la base, estén o se afilien a los SINDICATOS.

ARTICULO 23. PERMISOS, FOROS, CONGRESOS Y CONFERENCIAS: EL EMPLEADOR concederá permisos remunerado con salario básico, por la vigencia del presente acuerdo colectivo a los delegados de los SINDICATOS para asistir a foros congresos y conferencias Sindicales, Nacionales e Internacionales con viáticos y tiquetes aéreos cuando amerite la necesidad. Este permiso se otorgará hasta por tres (3) delegados por cada caso, a excepción de los congresos de las Federaciones y Confederaciones, conforme lo establezcan sus estatutos sobre el número de delegados que deban asistir a dichos

congresos. Estos permisos deberán ser notificados por escrito a la Subsecretaria de Talento Humano con cinco (5) días hábiles de anticipación. Los delegados de los SINDICATOS que fueren designados para asistir a Foros, Congresos y Conferencias Nacionales e Internacionales, a los cuales la administración Departamental les entregue el dinero por concepto de viáticos y tiquetes aéreos, deberán legalizar contablemente con los soportes del caso los anticipos recibidos y presentar los tiquetes aéreos debidamente refrendados con el pasa bordo de la aerolínea respectiva. Y el certificado de permanencia al lugar del evento al cual asisten, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su reincorporación laboral.

ARTICULO 24. PERMISOS Y CAPACITACIONES: EL EMPLEADOR concederá permiso remunerado con salario básico durante el presente acuerdo a los empleados públicos elegidos por LOS SINDICATOS para asistir a cursos de capacitación Sindical. Estos permisos se otorgarán por periodos máximos de hasta por dieciséis (16) días hábiles. Estos permisos se otorgarán a dos (2) empleados públicos por secretaria, previa notificación presentada por escrito a la subsecretaria de Talento Humano con un mínimo de cinco (5) días hábiles de anticipación, siempre que no altere la prestación del servicio.

ARTÍCULO 25: PERMISOS ASAMBLEA DE DELEGADOS: EL EMPLEADOR concederá permiso remunerado con salario básico durante el presente acuerdo a los representantes de los Sindicatos, para asistir a las Asambleas Nacionales de delegados conforme a las normas estatutarias. Estos permisos serán hasta por tres (3) Días por cada Asamblea. Solo se otorgarán tres (3) permisos por año, durante la vigencia del presente acuerdo. Los cuales deberán ser notificados por escrito a (el), o al jefe inmediato con dos (2) días de anticipación. De igual forma, concederá permisos remunerados por un (1) día hábil de los delegados principales de la Asamblea general de delegados de los SINDICATOS, para asistir a la sesión de discusión y/o aprobación de pliegos de solicitudes. Estos permisos deberán ser notificados por escrito al jefe inmediato con cuatro (4) días hábiles de anticipación.

PARÁGRAFO ÚNICO: A los Directivos Sindicales que no sean miembros de las Juntas Directivas Nacionales o de Comité Ejecutivo, le serán también otorgados permiso remunerado y viáticos, para asistir a estas Asambleas Nacionales de Delegados.

ARTICULO 26. PERMISOS PARA ASAMBLEA DE APROBACIÓN Y REDACCIÓN DEL PLIEGO: EL EMPLEADOR concederá permiso remunerado con salario básico durante el presente acuerdo colectivo a los empleados públicos que sean elegidos por los SINDICATOS para la redacción de documentos y/o pliego de solicitudes, por un término de hasta cinco (5) días



hábiles. El número máximo de empleados públicos de una misma secretaria que pueden tomar permisos, simultáneamente, será de un (1) a elección de los SINDICATOS. Estos permisos deberán ser notificados por escrito al jefe inmediato con dos (2) días de anticipación. El empleador concederá permisos remunerados con el salario básico a los miembros de la comisión negociadora de los sindicatos, los cuales se utilizarán desde el momento de la instalación de la mesa de negociación hasta la firma del presente acuerdo. En la mesa de negociaciones, las comisiones estarán integradas hasta por dos (2) negociadores por cada uno (1) de los SINDICATOS.

ARTÍCULO 27. PROTECCIÓN, DISCUSIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES: EL EMPLEADOR no tomará ningún tipo de represalias contra los miembros que integren la comisión negociadora de los SINDICATOS, ni de la Comisión de Reclamos por el término de vigencia de la negociación y seis meses más, contados a partir de la suscripción del acta final. A partir de la firma del presente acuerdo EL EMPLEADOR entregará a los SINDICATOS, la siguiente información: Un (1) ejemplar del Informe de Ingresos financieros y el estado de los rubros afectados por el presente acuerdo a más tardar treinta (30) días después de su publicación.

CAPÍTULO IV POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL RECREACIÓN, CULTURA, DEPORTE, PERMISOS Y VIÁTICOS LABORALES

ARTICULO 28. POLÍTICAS DE BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACIÓN: EL EMPLEADOR, incluirá Políticas Públicas de Bienestar Social y Capacitación para los Empleados Públicos del Departamento del Atlántico beneficiarios de este Acuerdo Colectivo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las actividades de Bienestar Social serán realizadas por la Subsecretaria de Talento Humano para el personal de la Administración Central, y por la Secretaria de Educación para el personal SGP.

PARAGRAFO SEGUNDO: Para la elaboración del plan Anual de capacitación y el Plan de Bienestar social la Administración Departamental, realizara consulta a las Organizaciones Sindicales sobre las necesidades de capacitación y Bienestar que consideren importantes ser incluidas.

PARAGRAFO TERCERO: EL EMPLEADOR se compromete a darle continuidad a los eventos relevantes para los trabajadores de la Gobernación del Atlántico.

ARTÍCULO 29. DEFINICIÓN FAMILIARES: Para efectos de este acuerdo se entienden como



familiares del Empleado Público beneficiario del presente acuerdo colectivo las siguientes personas:

- Los padres.
- La esposa (o) o compañera(o) permanente debidamente inscrita(o) en su hoja de vida que reposa en la Gobernación del Atlántico.
- Los hijos menores de dieciocho años (18),
- Los hijos Biológicos o adoptados mayores de dieciocho años (18) que estudien y dependan económicamente del empleado público inclusiva hasta los veinticinco (25) años.
- Los hijos Biológicos o adoptados que estudien y dependan económicamente del empleado público que estén en situación con discapacidad.

ARTÍCULO 30. ESCENARIOS POLIDEPORTIVOS: El EMPLEADOR, se compromete a realizar la gestiones por intermedio de INDEPORTES, con los diferentes Municipios del Departamento del Atlántico y la Alcaldía Distrital de Barranquilla, que cuenten con escenarios deportivos para que los funcionarios públicos de la Gobernación y su núcleo familiar, puedan desarrollar actividades Deportivas y Recreacionales.

PARAGRAFO: se presentará un informe de la gestión realizada en la primera sesión de la comisión de verificación y seguimiento.

ARTÍCULO 31. DEPORTE, RECREACIÓN Y CULTURA: A partir de la vigencia del presente acuerdo colectivo, EL EMPLEADOR financiará con una apropiación inicial de \$150.000.000,00 (ciento cincuenta millones de pesos), eventos deportivos, de recreación y cultural para los empleados públicos y a su grupo familiar, a través del Comité de recreación, cultura y deporte de la Gobernación del Atlántico; el cual estará conformado por 3 representantes de la administración (2 de parte de la Administración central, 1 representante de la Secretaría de Educación); 1 representante por disciplina Individual, 1 por Disciplina colectiva, y 2 representantes de las Organizaciones Sindicales. Dicho Comité tendrá su propio reglamento interno para su funcionamiento y administración.

Para ayudar a financiar y fortalecer las disciplinas deportivas de los empleados de la Gobernación del Atlántico, y las expresiones de artes y cultura de los empleados públicos, EL EMPLEADOR apropiará los rubros necesarios y suficientes para dar cumplimiento a lo

aquí establecido.

PARAGRAFO PRIMERO: EL EMPLEADOR. se compromete en aras de mejorar la calidad de vida de los empleados a organizar y ejecutar los juegos internos deportivos de servidores públicos de la gobernación del Atlántico.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Todas las actividades aprobadas en el presente Artículo, serán refrendadas por el Comité de recreación, cultura y deporte de la Gobernación del Atlántico, teniendo en cuenta las propuestas presentadas por funcionarios de la planta central y los Administrativos del SGP.

ARTÍCULO 32. PERMISOS COMPETENCIAS DEPORTIVAS: EL EMPLEADOR concederá permiso remunerado, por el tiempo que duren las competencias deportivas o eventos culturales a los cuales hayan sido seleccionados y estén participando activamente, para representar al Departamento o a la Nación, siempre y cuando el permiso sea solicitado con setenta y dos (72) horas de anticipación”.

ARTÍCULO 33. INCAPACIDAD POR PRÁCTICAS DEPORTIVAS: El EMPLEADOR garantizará el reporte de todas las actividades deportivas en las que participen los servidores públicos en representación de la Entidad, ante la Administradora de Riesgos Laborales, para efecto de que se cubra la contingencia como origen laboral, si es el caso.

PARÁGRAFO ÚNICO: Este beneficio se hará extensivo a los empleados públicos que participen en competencias deportivas y las comisiones de juzgamiento, a las cuales hayan sido seleccionados para representar al Departamento o la Nación.

ARTÍCULO 34. PERMISO POR CALAMIDAD, HOSPITALIZACIÓN Y/O CIRUGÍA: Los siniestros por inundaciones, incendios, temblores, huracanes, terremotos, vendavales y actos que afecten sustancialmente la vivienda del empleado público, al igual que los casos de cirugías no ambulatorias y/u hospitalización a cualquiera de los integrantes del núcleo familiar del empleado que define la ley, con incapacidad de más de un (1) día, ordenadas por la EPS a que esté afiliado el empleado público, serán considerados casos especiales de calamidad doméstica y al Empleado Público afectado se le concederá de uno (1) a dos (2) días de permiso remunerado, de acuerdo a la gravedad del caso o situación.

El Jefe Inmediato lo extenderá por un (1) día más en el evento que se requieran más días, el Jefe Inmediato lo extenderá siempre que exista previa evaluación conjunta entre el jefe y el Empleado Público.

ARTÍCULO 35. PERMISO PARA CASOS ESPECIALES POR CALAMIDAD, HOSPITALIZACIÓN Y/O CIRUGÍA: EL EMPLEADOR para los casos especiales de calamidad doméstica debidamente comprobada, no contemplados en el presente Acuerdo y los casos de cirugía(s) ambulatoria(s) y/o hospitalización de un (1) día o más, se coordinará con el Jefe Inmediato el permiso necesario, quien a su vez informará a la Subsecretaria de Talento Humano de forma inmediata, enviando los documentos necesarios que soporten la diligencia.

Cuando el Empleado Público considere que necesita días de permiso adicionales, solicitará permiso remunerado de conformidad a la ley.

PARÁGRAFO PRIMERO: En todo caso, los días de permiso deben coincidir con el período de hospitalización o práctica de la cirugía del familiar del Empleado Público. El permiso en los casos de cirugía u hospitalización de que trata el presente artículo, debe ser comprobado mediante la presentación del certificado expedido por la entidad de salud correspondiente, dentro de un término no mayor de cuatro (4) días hábiles, contados a partir de la fecha del suceso. De lo contrario se considerará que la ausencia fue injustificada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: EL EMPLEADOR facilitará el transporte, a aquellos Empleados Públicos que durante las horas de trabajo sufran uno de los siniestros contemplados en este artículo, emergencias que requieran hospitalización de sus familiares o la muerte de un familiar. Se entiende como familiares los definidos en el artículo 27 del presente acuerdo.

ARTÍCULO 36. PERMISO POR MUERTE DE FAMILIARES (CST art: 57 y Ley 755/02): A partir de la firma del presente Acuerdo, EL EMPLEADOR concederá al Empleado Público beneficiario de este acuerdo, cinco (5) días hábiles de permiso remunerado cuando la persona fallecida fuere: padre, madre, hijo(a), hermano(a), abuelo(a), nieto(a), esposa(o) o compañera(o) permanente y tres (3) días cuando sea yerno, nuera, suegro(a), tíos(as), primos(as). Queda entendido que este tipo de permiso suspende o interrumpe cualquier otro tipo de licencias, permisos y vacaciones.

PARÁGRAFO PRIMERO. El hecho que permite ser acreedor a este beneficio de permiso



deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los días a que hace referencia este artículo se empezarán a contar a partir del día del suceso.

ARTÍCULO 37 AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES: EL EMPLEADOR otorgará al Empleado Público a través del presente Acuerdo colectivo, un auxilio por muerte de familiar, por valor de Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Para todos los efectos se entiende como familiares del empleado público beneficiarios del acuerdo colectivo, las siguientes personas:

- a) Los padres.
- b) La esposa(o) o compañera(o) permanente debidamente inscrita(o) en su hoja de vida que reposa en la Gobernación del Atlántico.
- c) Los hijos menores de dieciocho años (18).
- d) Los hijos mayores comprendidos entre los dieciocho años (18) y los veinticinco (25) años que estudien y dependan económicamente del empleado público.
- e) Los hijos menores o mayores de veinticinco (25) años que sean personas con discapacidad

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando existan 2 o más empleados públicos beneficiarios del presente auxilio por el mismo causante, solo se reconocerá y pagará a uno (1) de ellos dicho beneficios.

PARAGRAFO SEGUNDO: El funcionario (a) debe aportar el Registro Civil de defunción del Familiar expedido por la Registraduría Nacional del Estado Civil y el Registro civil de nacimiento del funcionario solicitante para constatar el parentesco.

ARTÍCULO 38. AUXILIO POR GASTOS FUNERARIOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS: EL EMPLEADOR reconocerá para la atención de gastos funerarios no mortuorios del Empleado Público que fallezca, un auxilio por valor de Seis punto Cinco (6.5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes a sus familiares, durante la vigencia del presente acuerdo, dicho auxilio será pagado a la esposa(o), o a la compañera(o) permanente o a los hijos mayores de edad, o a los padres, o a la persona que demuestre haber sufragado dichos gastos, de conformidad a lo establecido a la definición familiar consagrado en el artículo 28 del presente acuerdo colectivo.



ARTÍCULO 39.AUXILIO POR ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS: El EMPLEADOR se compromete, en aras de mejorar la calidad de vida de los funcionarios sindicalizados de la planta central y administrativos SGP de la Secretaria de Educación, diagnosticados con una enfermedad catastrófica; en otorgar un estímulo de Cuatro (04) S.M.L.M.V. al año, a fin de auxiliar los costos en que se incurran por gastos derivados de recomendaciones médicas que se encuentren excluidos del Plan de Beneficios en salud vigente, necesarios, si bien no para el manejo de su enfermedad, sí para menguar los efectos y el daño que con ella se generan a su dignidad humana.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para el reconocimiento de este estímulo se deberá contar con el diagnóstico confirmado por el médico tratante de la EPS, de acuerdo al listado expedido por el Ministerio de Salud según la normatividad vigente, que amerite un tratamiento y derive en recomendaciones médicas para el manejo de la enfermedad excluidas del Plan de Beneficios en salud vigente, necesarios para menguar los efectos y el daño que con la enfermedad se genera.

Cada vez que se solicite el reconocimiento de este estímulo se deberá presentar la documentación correspondiente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este estímulo se reconocerá para los funcionarios que sean diagnosticados con estas patologías a partir de la vigencia del presente acuerdo sindical.

PARÁGRAFO TERCERO: Este beneficio no constituye Factor Salarial.

ARTÍCULO 40. PERMISO POR PATERNIDAD (Ley 755/02): A partir de la firma del presente Acuerdo, EL EMPLEADOR concederá, tres días hábiles adicionales al servidor público que, de conformidad con la ley, tenga el beneficio de licencia de paternidad, para atender casos de maternidad de su esposa o compañera permanente.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los permisos de que trata el presente artículo deberán ser comprobados mediante la presentación del registro civil correspondiente, dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El servidor público disfrutará del beneficio desde el primer día de nacimiento o desde el momento en que la entrega oficial del menor que se adopta. En caso de adoptar más de un menor, el padre adoptante podrá acceder a 2 semanas adicionales que aplican en caso de parto múltiple.



PARÁGRAFO TERCERO. En caso de aborto no deseado o aborto autorizado legalmente, El EMPLEADOR concederá al Empleado Público beneficiario del presente acuerdo colectivo, cinco (5) días calendario continuo de permisos remunerados. Contados a partir del día siguiente de ocurrido el hecho. El permiso de que trata este parágrafo debe ser justificado mediante la presentación del certificado médico correspondiente en un término no mayor a quince (15) días contados a partir de la fecha del suceso.

ARTÍCULO 41. AUXILIO POR MATERNIDAD/PATERNIDAD: EL EMPLEADOR reconocerá al empleado público sindicalizado que le nazca un hijo/hija un auxilio por valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes una vez reporte a la Subsecretaría de Talento Humano el registro civil del menor. Este beneficio no constituye factor Salarial

ARTICULO 42. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD/PATERNIDAD: EL EMPLEADOR con el objeto de dar protección a la maternidad y paternidad además de dar cumplimiento a las normas legales vigentes concederá al empleado público que así lo solicite las vacaciones a que tuviere derecho, inmediatamente después de la licencia de maternidad o paternidad correspondiente.

ARTICULO 43. PERMISO POR CEREMONIA DE GRADUACIÓN: A partir de la firma del presente Acuerdo Colectivo, EL EMPLEADOR concederá al Empleado Público un (1) día de permiso remunerado para asistir a las ceremonias de graduación, de primaria, secundaria, universitarias, técnicas, tecnológicas y militares, de los hijos e hijas del empleado público o de él mismo. La solicitud de permiso deberá ir sustentada con una certificación expedida por la universidad o institución educativa donde conste, fecha y ciudad en la que se llevará a cabo la ceremonia de graduación.

ARTICULO 44. CONVENIOS INTERINSTITUCIONALES: EL EMPLEADOR, se compromete a realizar convenios interinstitucionales con entidades públicas y/o privadas para participar y disfrutar de las actividades orientadas al desarrollo integral de los funcionarios públicos sindicalizados de la Gobernación del Atlántico, en las áreas Educativas, Deportivas, Recreacionales, Culturales y Sociales.

ARTICULO 45. ASESORIA EN MATERIA PENSIONAL: La Administración Departamental a través de la Subsecretaria de Talento Humano de la Secretaria General, coordinará con los diferentes Fondos de Pensiones charlas y asesorías personalizadas en materia pensional, para los empleados de la Administración que tengan interés en el trámite de su pensión.



ARTICULO 46. APOYO SALUD MENTAL: La Administración Departamental a través de la Subsecretaría de Talento Humano de la Secretaría General se compromete a través del Programa de Bienestar social a brindar apoyo con Psicólogos Clínicos disponibles 24/7, a todos los funcionarios y su núcleo familiar, en salud mental y así superar traumas del confinamiento por COVID 19 y otras patologías.

ARTICULO 47. CONVENIO SERVICIO DE GIMNASIO: La Administración Departamental se compromete a coordinar, la suscripción de un convenio, con el fin de que se brinde el servicio de gimnasio a menor costo de lo establecido en el mercado, para todos los servidores públicos de la Entidad.

PARAGRAFO: La Administración Departamental se compromete, a través de las mesas de seguimiento a informar los resultados obtenidos del estudio técnico y económico.

ARTICULO 48. PERIODO DE LACTANCIA: El EMPLEADOR se compromete a respetar el periodo de lactancia a las mujeres lactantes que en el marco de la emergencia sanitaria se encuentren bajo la modalidad de trabajo en casa, de conformidad con las disposiciones legales vigentes, previa concertación con el jefe inmediato.

ARTICULO 49. PERMISO REMUNERADO POR ESPASMOS O CÓLICOS MESTRUALES: La Administración Departamental, otorgará permiso remunerado hasta por tres (3) días a las funcionarias que por motivos biológicos y hormonales padecen de espasmos o cólicos menstruales fuertes que afectan sus labores cotidianas; para conceder este permiso debe ser certificada la condición por la EPS.

ARTICULO 50. PERMISO REMUNERADO: La Administración Departamental, reconocerá permisos remunerados, a los funcionarios que cumplan el disfrute del periodo de sus vacaciones, así:

- Un (01) día de permiso remunerado a los funcionarios que cumplan cinco (5) y diez (10) años de servicio.
- Dos (2) días de permiso remunerado consecutivo, a los funcionarios que cumplan quince (15) y veinte (20) años de servicio.
- Tres (03) días de permiso remunerado consecutivo, a los funcionarios que cumplan veinticinco (25) años de servicio.



PARAGRAFO: Estos días serán reconocidos contiguos a cada periodo de vacaciones, los cuales serán relacionados en el formato de solicitud de vacaciones. con la finalidad que se cumpla de manera inmediata al disfrute del periodo de vacaciones del funcionario.

CAPÍTULO V

INCENTIVOS VARIOS

ARTÍCULO 51 ESTIMULO ESCOLAR: EL EMPLEADOR reconocerá a los Empleados Públicos que tengan hijos cursando estudios en los niveles de educación formal definida por ley (Preescolar, Primaria y Bachillerato) que estén debidamente inscritos en la Gobernación, un estímulo educativo por cada hijo, cuyo monto en el año de la vigencia del presente Acuerdo es uno punto cinco (1.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Teniendo en cuenta la intensidad horaria reglamentada por el Ministerio de Educación Nacional y/o entidad que haga sus veces en el extranjero (los programas educativos presencial, semipresencial o virtual a nivel Nacional e Internacional).

PARÁGRAFO PRIMERO: Este estímulo será cancelado en el primer semestre para calendario A y en el segundo semestre del año para calendario B de cada año, con la nómina.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El presente estímulo se reconocerá al Empleado Público previa presentación de la correspondiente constancia de matrícula y/o certificación de estudio entregada dentro de los plazos que señale la Gobernación del Atlántico. Los Requisitos serán acordados con el Sindicato.

PARÁGRAFO TERCERO: Queda entendido que este estímulo educativo no constituye factor salarial.

ARTÍCULO 52. INCENTIVO PARA EDUCACIÓN SUPERIOR: NIVEL TECNICO O TECNOLÓGICO, NIVEL UNIVERSITARIO PREGRADOS Y POSTGRADOS (Especialización, Maestrías y Doctorados). EL EMPLEADOR reconocerá la suma de Dos punto tres salarios (2.3) SMLMV por semestre, para Educación Superior, durante la vigencia del presente Acuerdo Colectivo para el empleado público, sus hijos y cónyuge que se encuentren cursando estudios superiores como: técnicas, tecnológicas, carreras policivas, militares y universitarias (Pregrados y postgrados), cursos de énfasis universitarios para obtener el título, incluidas criminalística, biocosméticas y el estudio de lenguas extranjeras por periodos académicos, desarrolladas en Instituciones de Educación formal y no formal,



teniendo en cuenta la intensidad horaria reglamentada por el Ministerio de Educación Nacional y/o entidad que haga sus veces en el extranjero (los programas educativos presencial, semipresencial o virtual a nivel Nacional e Internacional).

Cuando se detecten inconsistencias en la información de soporte presentada por algún Empleado Público, la Oficina responsable del EMPLEADOR informará al SINDICATO y dará un plazo de treinta (30) días para aclarar dichas inconsistencias.

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador reconocerá el valor del incentivo, para los estudios Tecnicos, Tecnológicos, pregrado y postgrado que sean anualizados, por trimestre o por cuatrimestre, en el primer y segundo semestre de la vigencia de presente acuerdo, independiente de la modalidad de estudios, sin superar el reconocimiento y pago de dos incentivos por año, dentro de los plazos que señale la Gobernación del Atlántico. En todo caso, el total de la cantidad de los incentivos reconocidos a los funcionarios que cumplan con las condiciones señaladas, no podrá superar al total de la cantidad de semestres que corresponda a la carrera cursada, sin que la cantidad total de estos incentivos exceda los diez (10) semestres máximos de una carrera en institución formal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El beneficio para los hijos estudiantes se otorgará inclusive, hasta los 25 años de edad, que dependan económicamente del padre o madre funcionario(a).

PARÁGRAFO TERCERO: La cancelación del incentivo educativo, se hará por nomina, previa presentación de certificado de admisión o recibo de pago de la Matricula y certificado de notas del periodo inmediatamente anterior expedido por la Institución educativa en el cual se evidencie la obtención de las notas mínimas aprobatorias por materia y ciclo académico en original firmado por el Director o funcionario delegado para tal fin o sello que lo acredite por la institución educativa, este último solo aplica del segundo semestre en adelante, Queda entendido que este incentivo educativo no constituye factor Salarial.

En el caso de los funcionarios estudiantes una vez finalizado el estudio académico, se deberá presentar ante la Subsecretaria de Talento Humano o Subsecretaria administrativa y financiera de la Secretaria de Educación, según corresponda la constancia o diploma de los estudios realizados.

PARAGRAFO CUARTO: Cuando existan 2 o más empleados públicos beneficiarios del presente estímulo por el mismo estudiante, solo se reconocerá y pagara a uno (1) de ellos dicho beneficios.

PARAGRAFO QUINTO: Al funcionario o su grupo familiar q se encuentre estudiando y que presentaron la documentación requerida para dicho beneficio, la Gobernación hará un seguimiento para comprobar su permanencia en el lugar donde se encuentra estudiando, si se llegará a encontrar alguna inconsistencia con la permanencia en la institución educativa durante el semestre, obligatoriamente el funcionario tendrá que devolver el 100% del valor entregado por concepto del incentivo, en un plazo no superior a seis (6) meses, sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar.

PARAGRAFO SEXTO. Se reconocerá el estímulo educativo a aquellos estudiantes que por alguna circunstancia sean repitentes por una sola vez, siempre y cuando sea por razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobadas.

ARTICULO 53. RECONOCIMIENTO Y PREMIACION A LA EXCELENCIA ACADÉMICA: El EMPLEADOR reconocerá y premiará a la excelencia académica a los tres mejores estudiantes participantes por cada nivel, Empleados Públicos o sus hijos en cada uno de los niveles de primaria, secundaria, técnico, tecnológico, pregrado y postgrado teniendo en cuenta los puntajes más altos de los participantes previo requisitos exigidos por la administración Departamental, acorde a lo siguiente:

El EMPLEADOR beneficiará con tres (3) becas por valor del cien por el ciento (100%) del valor del costo de la matrícula, a quienes ocupen los tres primeros lugares en excelencia académica, a los hijos o hijas y cónyuge en los niveles de: primaria y secundaria, técnicos, tecnológicos, pregrados y postgrados incluidos los funcionarios del SGP.

PARÁGRAFO ÚNICO: Los sindicatos participarán en el proceso de selección de los beneficiarios.

ARTICULO 54. REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DEL PREMIO A LA EXCELENCIA EDUCATIVA: El EMPLEADOR juntos con las Organizaciones Sindicales propondrán la actualización del Manual de Procedimiento equivalente al documento técnico normativo de gestión administrativa que tendrá como objeto establecer el conjunto de normas, pautas y conceptos a utilizarse para el otorgamiento del Premio a la Excelencia Educativa.

Este manual se elaboraría bajo la perspectiva de estimular a los mejores estudiantes en los niveles preescolar, primaria, bachillerato, educación superior de pregrado y postgrado, para los casos en que el padre y/o madre sean funcionarios de la Gobernación del Departamento del Atlántico, así como en la necesidad de reconocer anualmente y estimular el buen desempeño y desarrollo profesional de los funcionarios que están al

servicio de esta entidad pública. Los temas que se recomiendan para desarrollar en el manual son los siguientes:

1. Objetivo del concurso
2. Mecánica de la convocatoria
3. Quienes pueden concursar
4. Requisitos para el concurso
5. Proceso de selección
6. Lugar y tiempo de duración
7. Comité evaluador
8. Protección de datos personales
9. Interpretación de las bases y resolución de conflictos
10. Premios
11. Ceremonia y difusión de los premios

ARTICULO 55. EDUCACIÓN Y/O NECESIDADES ESPECIALES: Para auxiliar los costos educativos y/o necesidades especiales en que incurran los empleados públicos que tengan hijos con trastornos del desarrollo tales como: Trastorno del Desarrollo Intelectual, deficiencia sensorial, deficiencia motora, trastorno en la conducta, que puedan ser explicados desde los niveles, Biológicos (Genética, Neurología, Tóxico-infeccioso, Disfunción en General), Psicológico (Cognitivo-afectivo): Aspectos Mentales, habilidades cognitivas, afectividad en general, visuales y auditivas y que por estas causas presenten necesidades educativas y condiciones de atención especiales debidamente diagnosticado por un especialista pertinente de acuerdo con la patología, se destinará un estímulo de Cuatro (4) Salarios Mínimos Legales Vigentes cancelado cada trimestre por cada hijo. Los trastornos mencionados deben estar sustentados por el diagnóstico de médicos especialistas, tales como pediatras, neurólogos y/o sicopedagogos además de las pruebas que sustenten los trastornos arriba mencionados.

Así mismo, EL EMPLEADOR facilitará a los hijos de los funcionarios públicos con trastornos del desarrollo enunciados anteriormente, la realización de sus prácticas académicas exigidas por las entidades educativas para su graduación, en la Gobernación del Atlántico.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para aquellos diagnósticos de patologías permanentes se requerirá presentar, por una sola vez, el diagnóstico de la patología donde se certifique que es de carácter permanente, con la finalidad de otorgar los pagos de los estímulos correspondientes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para diagnósticos de trastornos temporales se requerirá

presentar el certificado médico cada vez que se solicite el auxilio. En los casos en que se generen dudas sobre la pertinencia del pago de este auxilio, serán evaluados y definidos por un Comité médico-científico conformado por especialistas representantes de EL EMPLEADOR. Este beneficio no constituye Factor Salarial.

PARÁGRAFO TERCERO: Este estímulo en ningún caso podrá ser acumulable con el estímulo escolar.

ARTÍCULO 56. RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES EMPLEADOS PUBLICOS: La Administración Departamental, escogerá al **mejor empleado por Secretaria y en todos los niveles** de la planta central y administrativos SGP, a quienes se les entregará un reconocimiento en la ceremonia de cierre de fin de año. La Subsecretaria de Talento Humano de la Secretaria General establecerá los requisitos de escogencia.

CAPÍTULO VI

POLÍTICA DE EMPLEO Y CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTICULO 57. CUMPLIMIENTO A LAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE CARRERA ADMINISTRATIVA: EL EMPLEADOR se obliga respetar y aplicar la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios como también todas y cada una de las directrices emanadas de la Comisión Nacional del Servicio Civil, Ministerio de Educación Nacional (MEN) y demás directivas ministeriales.

ARTICULO 58. ACTUALIZACIÓN DEL REGISTRO PUBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA: Se proceda de manera urgente por parte de la Subsecretaría de Talento Humano de la Secretaría General de la Gobernación del Departamento del Atlántico, a realizar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, "CNSC", la solicitud de actualización del Registro Público de Carrera Administrativa.

ARTICULO 59. ESTABILIDAD LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS SINDICALIZADOS: La Administración Departamental del Atlántico, en el evento de una modificación, reestructuración o cualquier cambio en la estructura de la planta de personal de la entidad, garantizará la protección del empleo y la estabilidad laboral de los servidores públicos con vinculación vigente, en los términos de la Constitución y la ley.



ARTICULO 60. ORDEN PARA LA PROVISIÓN DEFINITIVA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA:

La Administración Departamental del Atlántico, dará cumplimiento a lo establecido en la ley 909 del 2004, Ley 1960 DE 2019 y el Decreto 498 de 2020 de la Función Pública y las demás normas que regulan la materia.

ARTICULO 61. ENCARGO: La Gobernación del Departamento del Atlántico, se compromete a dar cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente, respetando el derecho preferencial para los encargos.

Cuando se presente la necesidad de proveer un empleo vacante y existan servidores de carrera que cumplan requisitos para acceder al empleo mediante encargo, se deberá publicar en los medios de comunicación internos disponibles por la entidad, el perfil del empleo, para que todos los servidores públicos con derechos de carrera administrativa puedan verificar el cumplimiento de requisitos y así manifiesten su interés de ser encargos, mediante comunicación oficial.

Una vez realizado todo el estudio de verificación de requisitos, la entidad procederá a publicar el listado de los servidores que ostentan el mejor derecho para ser encargados en la vacante a proveer.

Lo anterior, con el fin de brindar garantías de transparencia y oportunidad en la información.

CAPÍTULO VII

POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

ARTICULO 62. DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO 1072 de mayo 26 de 2015: EL EMPLEADOR desarrollará una alta y eficiente política del Sistema General de Riesgos Laborales, en todas sus dependencias y equipos, que garantice la integridad física y mental de sus empleados públicos, de conformidad con la Normatividad vigente en el país, así mismo, facilitará los medios, programas y procedimientos para prevenir el mayor número de riesgos que pueden sobrevenir por causa y con ocasión del trabajo.

El Artículo 2.2.4.6.8 del DUR, Obligaciones de los Empleadores. El empleador está obligado



a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

En cumplimiento de esta política se hará un permanente mejoramiento al programa del SG-SST bajo las siguientes directrices:

Evaluación inicial del SG-SST.

Identificación del peligro, evaluación, valoración y gestión de los riesgos.

Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Plan de Trabajo Anual del SG-SST y asignación de recursos.

Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción en SST.

Prevención, preparación y respuesta ante emergencia.

Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Criterio para la adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST.

Acciones preventivas o correctivas.

La Gobernación del Departamento del Atlántico y la Secretaria de Educación, darán estricto cumplimiento a las recomendaciones médico – laborales y conminara a los Rectores y Directivos docentes de las diferentes Instituciones Educativas el cumplimiento de estas directrices

ARTICULO 63. PLAN DE MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES: EL EMPLEADOR, acogerá las recomendaciones y pondrá en funcionamiento un plan de mejoramiento de las condiciones laborales de los Empleados Públicos de la Planta Central y los Administrativos que laboran en las diferentes Instituciones Educativas de los Municipios no certificados.

PARÁGRAFO PRIMERO: EL EMPLEADOR aplicará los decretos emanados por el Gobierno Nacional frente a las medidas de bioseguridad y condiciones para el trabajo que beneficien a los empleados.

ARTICULO 64. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN: EL EMPLEADOR se obliga a suministrar a sus empleados públicos sindicalizados, elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales a fin de garantizar la seguridad y la salud de sus empleados públicos de acuerdo con la Normatividad vigente. Estos elementos serán de uso

obligatorio durante las horas de trabajo y deben garantizar el confort y la idoneidad de los equipos y elementos con las funciones desempeñadas, al igual que los uniformes de trabajo, los cuales serán de uso obligatorio durante las horas de trabajo. La dotación debe ser acorde a la naturaleza de las actividades realizadas por el trabajador y al medio ambiente en el cual se trabaja; de acuerdo al estudio aportado por la ARL.

PARÁGRAFO PRIMERO: En caso de deterioro total del elemento por causa directamente relacionada con el trabajo, y previa devolución del mismo, la Subsecretaria de Talento Humano ordenará su reposición. Los demás elementos de protección, como cascos, guantes, caretas, protectores auditivos, máscaras contra polvos, gafas de seguridad, impermeables y delantales continuaran siendo suministrados por EL EMPLEADOR de acuerdo con las necesidades y reglas de seguridad industrial.

PARÁGRAFO SEGUNDO: EL EMPLEADOR dotará a los profesionales supervisores de obra de elementos de protección tales como: Gafas, Casco, Camisa manga larga Institucional, Chalecos, Guantes y Botas. Los elementos entregados a los supervisores de Obras deberán ser de primera calidad bajo el visto bueno de la comisión de seguimiento.

PARAGRAFO TERCERO: La Gobernación del Atlántico como medida de Bioseguridad se compromete a entregar como elemento de protección personal a cada uno de los funcionarios que atienden público, una (1) careta en acrílico de alta calidad tipo odontólogo, en la periodicidad y cantidad que se establezca en la Matriz de Elementos de Protección personal.

ARTICULO 65. REUBICACIÓN POR INCAPACIDAD: Cuando por determinación de la ARL (Administradora de Riesgos Laborales) se expida informe técnico laboral que recomiende reubicar a un empleado público a consecuencia de un accidente de trabajo, una enfermedad profesional o enfermedad común, EL EMPLEADOR con base en las recomendaciones ocupacionales que reciba de la ARL o en su defecto la EPS, lo reubicará sin desmejorarlo salarialmente y lo entrenará en su nuevo cargo si fuese necesario, de acuerdo a lo estipulado en la ley, en tal sentido para su cumplimiento notificará al Jefe Inmediato; adicionalmente, EL EMPLEADOR hará las gestiones que sean necesarias, ante las entidades de salud correspondientes, EPS o ARL, para que se realicen los procesos de rehabilitación física o psicológica requeridos para su adecuada readaptación, considerando los procesos que apliquen, de acuerdo con el manual guía de rehabilitación integral del Ministerio de Salud y Protección Social y demás normas concordantes.



ARTICULO 66. COMITÉ PARITARIO (Decreto 1075 de 2015): EL EMPLEADOR mantendrá y promoverá la participación de representantes de los empleados públicos beneficiarios del presente Acuerdo Colectivo en el Comité Paritario, tal como lo prevé la ley.

Para el funcionamiento del Comité, EL EMPLEADOR proporcionará cuando menos, un (1) día a la semana de permiso, dentro de la jornada normal de trabajo, a cada uno de sus miembros, de acuerdo con lo establecido por la ley, para el cumplimiento del cronograma de trabajo acordado por el Comité Paritario.

EL EMPLEADOR concederá permiso remunerado a los miembros representantes de los empleados públicos, por el tiempo que demande la reunión del Comité.

EL EMPLEADOR suministrará el transporte en el Departamento del Atlántico para los miembros del COPASST de Secretaría de Educación previamente solicitado.

La elección de los representantes de los empleados públicos se hará cada dos (2) años, para lo cual EL EMPLEADOR y LOS SINDICATOS coordinarán conjuntamente las siguientes actividades así: El proceso de votación ha de llevarse a cabo en cada una de las sedes de la Administración Departamental: Edificio Central, Biblioteca Departamental, Laboratorio, cabeceras municipales y demás sedes donde se encuentren personal de la nómina del Departamento.

Los Sindicatos tendrán un Representante por cada Organización Sindical ante el COPASST.

ARTICULO 67. PROTECCIÓN MEDIO AMBIENTE. (Ley 99 de 1993 y Ley 629 de 2000): EL EMPLEADOR seguirá manteniendo una alta prioridad a la conservación del Medio Ambiente, para lo cual continuará haciendo esfuerzos para mejorar su desempeño ambiental promoviendo la separación de los residuos para ser bien reciclados.

ARTICULO 68. CAPACITACIÓN A MIEMBROS DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO (COPASST): Los representantes de los empleados públicos miembros del COPASST serán capacitados en temas relacionados con la salud y seguridad en el trabajo que incluirá entre otros: legislación en salud y seguridad industrial, comunicaciones efectivas, investigación de accidentes de trabajo, metodología para la conformación de los Grupos Homogéneos de Riesgos (GHR), indicadores de mediciones de riesgo, indicadores de salud y seguridad; éstos y otros temas de entrenamiento, serán acordados en el pleno del COPASST y se orientarán hacia riesgos particulares y de acuerdo con los planes de trabajo que el Comité defina para la vigencia respectiva.



ARTICULO 69. IMAGEN CORPORATIVA: Durante la vigencia del presente Acuerdo Colectivo, EL EMPLEADOR suministrará a sus empleados públicos sindicalizados de los Niveles Técnico y Asistencial, por Imagen Corporativa, dos (2) camisas para la vigencia 2023, las cuales serán de uso obligatorio durante las horas de trabajo. Este vestuario debe ser acorde a la naturaleza de las actividades realizadas por el trabajador y al medio ambiente en el cual se trabaja.

ARTICULO 70. DOTACIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL AL PERSONAL EXPUESTO A RIESGOS OCUPACIONALES: A partir de la firma del presente Acuerdo Colectivo, EL EMPLEADOR cumplirá con la entrega de los elementos de protección personal a los servidores públicos que en el desarrollo de su función estén expuestos a riesgos ocupacionales.

EL SINDICATO hará vigilancia para que estas se cumplan dentro de los parámetros de legalidad, transparencia y calidad.

Las dotaciones contenidas en este artículo no constituyen salario y están contempladas en las acciones que debe emprender EL EMPLEADOR en las normas vinculantes en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con la normatividad vigente en el país, así mismo, facilitará los medios, programas y procedimientos para prevenir el mayor número de riesgos que pueden sobrevenir por causa y con ocasión del trabajo.

ARTICULO 71. DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO CONFORTABLES: A partir de la firma del presente Acuerdo Colectivo, EL EMPLEADOR debe garantizar que los puestos de trabajo de los funcionarios de la entidad cumplan con los estándares mínimos de Ergonomía para el buen desempeño de las funciones asignadas. Así como también se debe solicitar el acompañamiento de especialistas de la ARL para las remodelaciones y reubicaciones de los puestos de trabajo de cada dependencia.

ARTICULO 72. ADECUACIÓN Y SUMINISTRO DE COCINA Y BAÑOS: EL EMPLEADOR, se obliga a hacer adecuaciones a las cocinas de cada piso de la gobernación del Departamento del Atlántico, e igualmente adecuara los baños y suministrara los elementos de higiene personal.



ARTICULO 73.DIA DE DESCANSO PARA BRIGADISTAS: La Administración Departamental se compromete a otorgar un día de descanso, a los empleados públicos brigadistas que participen en los simulacros de emergencia

ARTICULO 74.JORNADA SALUDABLE: La Administración Departamental se compromete a organizar dos (2) veces en el año, un día saludable. el cual estará encaminado a incentivar la vida sana a los empleados públicos de la gobernación, en este día se realizarán charlas, cursos, capacitaciones, clases, que ayuden y estimulen la práctica de hábitos de vida saludable.

CAPÍTULO VIII INCENTIVOS MÉDICOS

ARTICULO 75. SERVICIOS DE ATENCIÓN MÉDICA: A partir de la firma del presente Acuerdo Colectivo, El EMPLEADOR se compromete a prestar el servicio médico durante ocho (8) horas laborales diarias así: La unidad médica contará con los servicios de un médico de atención de medio tiempo en la jornada de la mañana; la psicóloga y la enfermera prestaran el servicio en la jornada de la tarde. Esta unidad prestará sus servicios a los empleados públicos de la Gobernación del Departamento del Atlántico, como a los usuarios y visitantes en caso de accidente.

ARTICULO 76. PERMISO CITAS CON LA EPS: EL EMPLEADOR concederá permiso remunerado, a través del jefe inmediato, por el tiempo que demanden la consulta, a los empleados públicos que tengan cita médica con la EPS a la que esté afiliado el empleado público, para asistir a los Centros de Atención Básica.

Para las remisiones médicas de la EPS los permisos se solicitarán al jefe inmediato, previa presentación de los documentos correspondientes.

En los casos de urgencia en los que el Empleado Público no pueda asistir a su puesto de trabajo, justificará su ausencia con la presentación del correspondiente certificado de incapacidad o el certificado de atención por urgencia expedida ambos por la EPS o la IPS.

ARTICULO 77. PRÓTESIS POR ACCIDENTE DE TRABAJO: EL EMPLEADOR, apoyará con cinco salarios mínimos mensuales legales vigentes, para mejorar en calidad las prótesis y/o silla de rueda que la ARL o quien haga sus veces le suministró al Empleado Público por incapacidad permanente determinada, producto de un accidente de trabajo.



ARTICULO 78. PAGOS POR INDEFINICIÓN DE SITUACIÓN MÉDICO-LABORAL: Para cubrir los ingresos de un empleado público que haya superado ciento ochenta (180) días de incapacidad cuya calificación en primera instancia sea de origen común y exista controversia en el dictamen proferido, el EMPLEADOR, pagará con derecho a retribución al trabajador por concepto de incapacidad, hasta cuando esté terminado el proceso y se encuentre definido qué organismo de Seguridad Social asume la prestación económica.

PARÁGRAFO PRIMERO: El trabajador aportará a la Subsecretaría de Talento Humano compromiso firmado de devolución o descuento de los pagos que el Empleador realice por concepto de cubrir la contingencia mientras se resuelva la controversia.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El Empleador hará seguimiento a los empleados públicos con incapacidades con el fin de ayudar a gestionar oportunamente ante la ARL o quien haga sus veces, EPS o AFP a que esté afiliado el empleado público la calificación de la pérdida de capacidad laboral con el fin de definir su situación médico-laboral, de acuerdo con lo establecido por la Ley.

ARTICULO 79. INCAPACIDADES POR SALUD: El Empleado Público sindicalizado que por enfermedad general sea incapacitado en un periodo superior a treinta (30) días y hasta por 180 días, recibirá el 100% de su sueldo, EL EMPLEADOR se obliga a cancelar la diferencia del valor de la incapacidad expedida por la EPS.

ARTICULO 80. RECLASIFICACION DE LA ARL O QUIEN HAGA SUS VECES: EL EMPLEADOR a través de la Secretaria General, tramitará ante la ARL la reclasificación de Acuerdo con la tabla de riesgos estipulado en Artículo 13 del Decreto 1772 de 1994 y el Artículo 25 y 26 del Decreto 1295 de 1994 y establecido en el Numeral 2.2.4.3.5 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, para el caso de funcionarios que realizan labores de supervisión de obra civiles.

CAPÍTULO IX POLÍTICA DISCIPLINARIA

ARTICULO 81. PROMOCIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY 1010 DE 2006: El EMPLEADOR se obliga a cumplirla Ley 1010 de enero 30 de 2006 para: prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.



Para el Sindicato es de mucha importancia proteger el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los empleados públicos, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la Gobernación del Departamento del Atlántico.

PARAGRAFO: La Gobernación del Atlántico se compromete a promover la aplicación de la ley 1010 de 2006 de acoso laboral y demás normas concordante sobre esta materia mediante capacitaciones, jornadas de sensibilización y divulgación de dichas normas a través de los medios de comunicación institucionales; para prevenir y adoptar las acciones correctivas a que haya lugar. en caso de que se presente alguna de las circunstancias consagradas en dicha normatividad y de esta manera contribuir a la obtención de un clima organizacional y ambiente laboral digno y armonioso en la entidad.

CAPÍTULO X DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 82. REAJUSTES POR IPC: Si los incentivos otorgados en el presente Acuerdo Colectivo para el año de la vigencia, hubieren sido reajustados en un porcentaje inferior al Índice de Precios al Consumidor (IPC.) debidamente certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) para el período comprendido entre el 1ro de enero y el 31 de diciembre del año 2022, EL EMPLEADOR se obliga a hacer los ajustes correspondientes a dichos auxilios hasta cubrir el mencionado porcentaje.

ARTICULO 83. SEDES SINDICALES: El EMPLEADOR permitirá el uso de la sede ubicada en el edificio del Paseo Bolívar de la Gobernación del Atlántico para las diferentes Organizaciones Sindicales que suscriban el presente acuerdo u otra edificación que considere adecuada para el funcionamiento de las Sedes Sindicales.

Así mismo el Empleador se compromete a realizar de manera gradual durante el cuatrienio 2020-2023 los diseños e intervención física en las oficinas de la Gobernación, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales de los empleados que desempeñen sus funciones y a su vez adecuarlas con los implementos y equipos necesarios para su funcionamiento y atención de los afiliados.

Igualmente, El Empleador se compromete a realizar las diligencias correspondientes para la consecución de una sede en el municipio de Sabanalarga, para las organizaciones sindicales con asiento en dicho municipio.

ARTICULO 84. PRIMERO DE MAYO: EL EMPLEADOR otorgará un apoyo económico por el valor de **ocho (8) salarios mínimos** mensuales legales vigentes a cada uno de las organizaciones sindicales que suscriban el presente Acuerdo Colectivo y que cumplan el siguiente requisito:

Que el 80% de sus afiliados este conformado por personal de Planta de la Gobernación del Atlántico incluido SGP, para lo cual cada Organización sindical deberá acreditar el cumplimiento de este porcentaje mediante una certificación suscrita por el secretario y fiscal.

PARÁGRAFO PRIMERO: No serán beneficiarios del presente apoyo económico, aquellas organizaciones sindicales creadas posteriormente a la firma o entrada en vigencia del presente acuerdo.

PARAGRAFO SEGUNDO: Las Organizaciones sindicales dentro de los (10) días hábiles siguientes a la adopción del Acuerdo Sindical por parte de la entidad, deberán aportar la documentación necesaria para el trámite de pago, este apoyo económico no se reconocerá a las Organizaciones sindicales que no cumplan con esta condición.

ARTICULO 85. VIVIENDAS PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO: EL EMPLEADOR, se compromete a dar cumplimiento a la construcción de un Plan de vivienda destinado a los Empleados Públicos del Departamento del Atlántico.

Las Organizaciones sindicales verificaran su cumplimiento a través del comité de seguimiento.

ARTÍCULO 86. COMEDOR PARA LOS TRABAJADORES: EL EMPLEADOR, se compromete a realizar un estudio técnico y económico durante la vigencia 2023, que permita determinar la viabilidad, de adecuar un espacio dentro las instalaciones de la Gobernación del Atlántico, como área de comedor y zona de descanso para los funcionarios públicos de la entidad.

Las Organizaciones sindicales verificaran su cumplimiento a través del comité de seguimiento

ARTICULO 87. CONSTRUCCIÓN DE GARITAS Y CUARTOS DE SERVICIOS GENERALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS: EL EMPLEADOR, se compromete a realizar un plan que permita determinar la construcción de garitas para los celadores y cuartos de servicios generales para el personal de servicios generales en las instituciones educativas públicas del Departamento del Atlántico.

Las Organizaciones sindicales verificaran su cumplimiento a través del comité de seguimiento.

ARTICULO 88. DEFENSA JURIDICA: Para el caso de los funcionarios que cumplan actividades de supervisión en General, la Administración Departamental establecerá la viabilidad en la asistencia Jurídica, en los casos de eventuales investigaciones de los Entes de Control durante los procesos disciplinarios, Administrativos, Fiscales, Civiles o Penales.

ARTICULO 89. BONO DE TRANSPORTE PARA ZONAS DE DIFÍCIL ACCESO: EL EMPLEADOR reconocerá al funcionario administrativo Sindicalizados que labora en las instituciones educativas de difícil acceso un 15 % de su asignación básica mensual. en cumplimiento de sus funciones laborales.

PARÁGRAFO ÚNICO: Este bono no constituye factor salarial.

ARTÍCULO 90: ESTIMULO AL USO DE LA BICICLETA: EL EMPLEADOR dará aplicación a lo dispuesto en la Ley 1811 del 2016.

ARTICULO 91. DÍA DEL TRABAJO DECENTE: La Gobernación del Departamento del Atlántico fomentará el día del Trabajo Decente (7 de octubre), de acuerdo con el Decreto 2362 de 2015.

ARTÍCULO 92. CUMPLIMIENTO DE LAS CIRCULARES EXTERNAS DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA – DAFP: Correspondiente a lo acordado entre la Nación y las Centrales Obrera en el año 2017, se aplicarán conforme a lo contemplado en actos administrativos donde reglamenté la Administración Departamental los puntos contenidos en las Circulares 11 y 12 del año 2017, emitidas por la DAFP.

ARTÍCULO 93. SOCIALIZACIÓN DEL MANUAL DE FUNCIONES PARA EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA PLANTA CENTRAL Y ADMINISTRATIVOS SGP:

EL EMPLEADOR a través de la Secretaria de Educación, socializará el manual de funciones

del personal administrativo con los rectores de los establecimientos educativos.

PARAGRAFO PRIMERO: La administración se compromete en caso de que exista una modificación de los manuales de funciones de la planta de personal de la Gobernación del Atlántico, adelantar un proceso de consulta en todas su etapas con las organizaciones sindicales presentes en la entidad, en los términos señalados en el Paragrafo 3 del artículo 2.2.2.6.1 del del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 498 del 2020.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La administración se compromete en caso de que exista una reestructuración en la planta de personal de la Gobernación del Atlántico adelantar un proceso de consulta en todas su etapas con las organizaciones sindicales presentes en la entidad, en los términos señalados en el Paragrafo 2 del artículo 2.2.12.1 del del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 498 del 2020.

ARTÍCULO 94. ARTÍCULO PRESUPUESTAL PARA ATENDER ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SGP: EL EMPLEADOR a través de la Secretaria de Hacienda, mantendrá un Artículo en el presupuesto que contenga los recursos de la presente negociación para empleados públicos del SGP de la Secretaría de Educación.

ARTÍCULO 95. ESTUDIO DE UNIFICACIÓN DE LA JORNADA LABORAL PARA LOS EMPLEADOS SGP DE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN: El EMPLEADOR a través de la Secretaria de Educación Estudiará la viabilidad de la unificación de la Jornada Laboral para todos los funcionarios en las distintas Instituciones Educativas del Departamento del Atlántico, así: De Lunes a viernes en un total de 44 horas Semanales.

ARTICULO 96. ACCESO A INTRANET Y CORREOS ELECTRONICOS: La Administración Departamental se compromete de manera progresiva en extender la plataforma de correos institucionales al 100% de los empleados de la Administración Departamental y el acceso a la Intranet, con el fin de mejorar los canales de comunicación y acceso a toda la información que se genera al interior de la entidad.

ARTICULO 97.EQUIPOS DE CÓMPUTO: La Administración Departamental se compromete a realizar un estudio técnico y económico, que permita determinar el estado actual de los equipos de cómputo, UPS y escáner de la entidad.

PARAGRAFO: La Administración Departamental se compromete, a través de las mesas de seguimiento a informar los resultados obtenidos del estudio técnico y económico.



ARTICULO 98. PROMOCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE LOS PRODUCTOS DE LOS CAMPESINOS: La Administración Departamental a través de la Secretaría de Desarrollo Económico definirá el mecanismo mediante el cual se desarrollaran las actividades que permitan la promoción y comercialización de los productos de los campesinos del Departamento para los empleados de la Gobernación del Atlántico, todo esto teniendo en cuenta la situación de emergencia sanitaria por la cual atraviesa el Departamento.

PARAGRAFO: La Administración Departamental se compromete, a través de las mesas de seguimiento a informar los resultados obtenidos.

ARTICULO 99.SERVICIO DE PARQUEADEROS: La Administración Departamental se compromete a realizar un estudio técnico y económico con los parqueaderos que se encuentran alrededor de la entidad, a fin de determinar la posibilidad de que se brinde el servicio a menor costo de lo establecido en el mercado, para todos los servidores públicos Sindicalizados.

PARAGRAFO: La Administración Departamental se compromete, a través de las mesas de seguimiento a informar los resultados obtenidos del estudio técnico y económico.

ARTICULO 100.EL EMPLEADOR se compromete en cumplir que todos los beneficios económicos a las cuales tienen derecho los empleados de la planta de SGP. Los cuáles serán **tramitados con mayor eficiencia, mejorando los tiempos establecidos para los procesos de pagos de los funcionarios administrativos de la Secretaria de Educación.**

CAPÍTULO XI

VIGENCIA DE LA NPS

ARTICULO 101. PUBLICACION DEL ACUERDO COLECTIVO: EL EMPLEADOR, una vez realizado el cierre de la negociación colectiva y suscrito el acuerdo colectivo, elevara por acto administrativo el presente acuerdo pactado.

Así mismo, realizará la socialización del acto administrativo y del texto completo del acuerdo, a todos los servidores públicos de la entidad que se benefician de la presente **NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES** a través del correo electrónico institucional, la página web institucional, Intranet y cualquier otro medio que garantice a todos los servidores públicos el acceso a esta información. En ningún momento El EMPLEADOR modificará lo pactado en el presente Acuerdo Colectivo.



ARTICULO 102. CAPACITACIÓN DECRETO 160 DE 2014, COMPILADO POR EL DECRETO 1072 DEL 2015: El EMPLEADOR aplicará el Artículo 16 del Decreto 160 de 2014, compilado por el Decreto 1072 del 2015, en su artículo 2.2.2.4.15 que establece: Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva y administración pública. Dichas capacitaciones se realizarán con la participación de las Organizaciones Sindicales que suscriban el presente Acuerdo Colectivo. Así mismo la institución y/o empresa y/o fundación y/o conferencista seleccionado para dictar las capacitaciones deberá ser previamente escogido por el presidente y/o miembros que este delegue de las organizaciones Sindicales que suscriban el presente Acuerdo Colectivo en lo que tenga que ver con las temáticas y/o conferencistas.

PARAGRAFO: La Administración Departamental se compromete a dar cumplimiento a las solicitudes de capacitación hechas por los empleados a través del Plan Institucional de Capacitación –PIC, brindando capacitaciones en materia sindical, código único disciplinario, el decreto único reglamentario 1083 de 2015 del sector Función Pública y en Derechos Humanos a todos los sindicalizados mediante el establecimiento de un cronograma de asistencia.

ARTICULO 103. VIGENCIA: El presente Acuerdo Colectivo rige a partir del primero (1) de enero del año Dos Mil Veintitres (2023) hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año Dos mil Veintitres (2023), salvo los artículos que en el presente Acuerdo Colectivo se les haya fijado una vigencia diferente.

PARÁGRAFO UNICO: Los beneficios del presente Acuerdo se mantendrán vigentes hasta que se firme un nuevo acuerdo entre las partes.

Para constancia firman los intervinientes el día 24 de Abril del 2023

Por la Administración:

Original firmado por

Elsa M. Noguera de la Espriella
Gobernadora del Departamento

Original firmado por

Raúl José Lacouture Daza
Secretario General

_ Original firmado por

Juan Camilo Jácome Arana
Secretario De Hacienda

Original firmado por

Luz Silene Romero Sajona
Secretaria Jurídica

Original firmado por

Pablo Morillo Viñas
Subsecretario administrativo y f.
Secretaria de educación

Original firmado por

Olga Petit Olivella
Asesora encargada de las funciones
de subsecretaria de talento humano

Por las Organizaciones sindicales:

Original firmado por

Julio Cesar García Abello
UNTRAGOB

Original firmado por

Dairo Santana Beltrán
ASEGOBER
Original firmado por

___ Original firmado por

Mauricio Villamizar Carrero
SISERGOBER

Yasin Sarmiento Santiago
UTRAGOVER

_ Original firmado por

Rubén Aragón Reales
SINTRAEDUCACIÓN

Original firmado por

Franklin Carrillo Díaz
SINTRAGOVER

—



Original firmado por

Adalid Santiago Carmona
SINPROGOB

Original firmado por

Victor Cudriz Bustamante
SINTRENAL

Original firmado por

Wufren Olivares
SINDEATLAN

Original firmado por

Rafael Silvera Altamiranda
SINTRADEA

___ Original firmado por

Gerardo Jiménez Manotas
SINDECELDA

Original firmado por

Carlos Andrés Carmona Patiño
SINEGOB

Original firmado por

Belsy Orozco Rojas
SINTRADELA

