

**ACUERDO CONLECTIVO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LA ADMINISTRACIÓN
MUNICIPAL DE SABANALARGA- ATLÁNTICO, SINSERPALSA, SINTRAMUSA
Y SINTRAIMTDESCOL SUDIRECTIVA SECCIONAL
SABANALARGA – ATLÁNTICO.**

Lugar: Auditorio del Puesto de Salud CDV

Fecha: 14 de Junio de 2023

Hora: 9:00 a.m.

En el lugar, fecha y hora señaladas se reunieron por una parte la Comisión Negociadora de la Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, integrada por los señores: **JORGE LUIS MANOTAS MANOTAS**, Alcalde Municipal, **ALBERTO BENJAMIN CONTRERAS DONADO**, Secretario General, **GISELLA MASTRODOMENICO VARGAS**, Secretaria de Educación, **JOSÉ LUIS CONSUEGRA MOLINA** Secretario de Hacienda, **JOSÉ ANTONIO AHUMADA SOTO**, Profesional Especializado Área Jurídica, por la otra parte los señores: **JAIRO RAFAEL MERCADO BLANCO**, **ÁLVARO SANTANA MENDOZA**, **GEOVANI JOSÉ PADILLA ORTÍZ**, **RAFAEL ANTONIO PEÑA NAVAS**, **CARLOS MANUEL REYES VEGA**, **RUTH MARELVY ARAÚJO CERVANTES** Y **VENUS INÉS ESTRADA TORRES** en calidad de comisión negociadora y de asesor sindical **ROBERTO EUGENIO BORJA RUBIANO**.

Las comisiones negociadoras que actúan en representación de las partes, investidos de plenos poderes y facultades y teniendo en cuenta que ha concluido la negociación del pliego de solicitudes unificado de los trabajadores de la Alcaldía de Sabanalarga-Atlántico, afiliados a **SINSERPALSA**, **SINTRAMUSA** Y **SINTRAIMTDESCOL**, dando origen a la firma del Acuerdo Colectivo de Trabajo, incorporándose a él, los artículos, literales, numerales, párrafos, párrafos aceptados, acordados y aprobados entre las partes. El presente Acuerdo Colectivo de Trabajo que se suscribe y acepta por expresa voluntad de las partes por estar ajustado a las condiciones económicas y presupuestales del Municipio de Sabanalarga-Atlántico y su contenido está en concordancia a lo establecido en el bloque de constitucionalidad existente para la materia cuyo texto se transcribe a continuación:

ARTÍCULO 1: DESIGNACIÓN DE LAS PARTES. - Para efectos de la Negociación Colectiva se entiende por patrono o empleador al Municipio de Sabanalarga-Atlántico, representado por el Doctor **JORGE LUIS MANOTAS MANOTAS**, en su calidad de Alcalde Municipal o a quien éste delegue, ya notificado el pliego de solicitudes debidamente fusionado por las organizaciones sindicales que actúan en representación de los servidores públicos afiliados a los Sindicatos de Servidores Públicos de la Alcaldía de Sabanalarga **SINSERPALSA**, Resolución N°0570 de Diciembre 24 de 1997 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, el Sindicato de Empleados y Trabajadores del Municipio de Sabanalarga **SINTRAMUSA**, Resolución N°003 de Febrero 2001 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, y el Sindicato de Industria de Trabajadores y

de Empleados Públicos de Entes Territoriales, Autónomos y Descentralizados de Colombia **SINTRAIMTDESCOL**, Resolución N°008 de Julio de 2017 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 2: NORMAS RECTORAS.- La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete a darle estricto cumplimiento a las normas rectoras que se incorporan al Acuerdo Colectivo de Trabajo que se firme entre las partes; por consiguiente su texto debe interpretarse de tal manera que siempre proteja la Libertad, la Dignidad Humana, los Derechos de Asociación, Negociación Colectiva y los Principios Mínimos Fundamentales que consagra el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, los Convenios Internacionales de la OIT 151 de 1978 y 154 de 1981, en lo relativo a las relaciones de trabajo en la administración pública y al fomento de la negociación colectiva del sector público, aprobados y ratificados por Colombia mediante la Ley 411 de 1997, la Ley 524 de 1999 y el Decreto 1072 de 2015, con el objeto de mejorar las condiciones de empleo y calidad de vida laboral de todos los empleados públicos de la Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico.

ARTICULO 3: CAMPO DE APLICACIÓN. – El presente Acuerdo Colectivo de Trabajo se aplicará a todos los empleados públicos de la administración municipal cuyos cargos sean de carrera administrativa, sean estos afiliados o no a las diferentes organizaciones sindicales; los empleados públicos beneficiados del presente acuerdo colectivo no sindicalizados que por reciprocidad y compensación a los beneficios recibidos deseen hacer aporte económico de manera voluntaria a las organizaciones sindicales, deberán autorizarlo por escrito ante la administración municipal para que se generen los respectivos descuentos de nómina. A los descuentos efectuados se les dará el trámite dispuesto en diferentes normas que regulan la materia, en especial, lo dispuesto en el Decreto 2264 de 2013, por medio del cual se reglamentó los artículos 400 del Código Sustantivo del Trabajo y 68 de la Ley 50 de 1990.

Las disposiciones contenidas en el acuerdo colectivo de trabajo serán de obligatorio cumplimiento por la Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico y aplicada en todo su tenor a los empleados públicos beneficiarios de este acuerdo, siempre y cuando no contradigan prohibiciones de carácter legal.

Los funcionarios no afiliados a **SINSERPALSA, SINTRAMUSA y SINTRAIMTDESCOL**, no tendrán derecho a disfrutar de las actividades organizadas por las Organizaciones Sindicales.

ARTÍCULO 4: OBJETIVOS DEL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO. - El Acuerdo Colectivo de Trabajo tiene por objetivos mejorar las condiciones laborales, sociales, económicas, educativas, recreativas, culturales y de seguridad social de los servidores públicos beneficiarios del acuerdo colectivo de trabajo y por ende contribuir en el mejoramiento de la prestación del servicio a la comunidad de manera eficiente, eficaz y oportuna. Por lo tanto, la Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se

compromete a no menoscabar los derechos laborales y humanos de los servidores públicos al servicio de dicha entidad.

ARTÍCULO 5: RECONOCIMIENTO SINDICAL.- La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete a darle cumplimiento, al libre ejercicio sindical y reconoce a **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL**, como representantes de sus afiliados y de aquellos que lo soliciten; entendiéndose que uno de sus principales fines, es asesorar a los empleados en la defensa de sus Derechos Humanos y Laborales, emanados del Acuerdo Colectivo, Relación Laboral o Reglamentaria, Reglamento Interno de Trabajo, Manual de Funciones; y representar estos mismos intereses ante los empleadores, ante las autoridades administrativas y ante terceros; por lo tanto, reconoce a **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL**, el Derecho de Asesoría directa a través de la Federación o Confederación a la cual esté afiliado o a través de aquella Organización Sindical o persona que por mandato de su Asamblea General se designen como asesores. Igualmente, garantiza a los Directivos Sindicales, a los Representantes Federados, Confederados, delegados y a los Asesores que los Sindicatos designen, el libre ejercicio del Derecho de Asociación Sindical de sus funciones Legales y Estatutarias, quienes podrán efectuar visitas a los sitios de trabajo, para atender directa y personalmente, todas las inquietudes que los trabajadores presenten relacionadas con su actividad laboral.

5.1: Derecho de Asociación Sindical.- La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, dará estricto cumplimiento a lo normado en el Derecho de Asociación Sindical conforme a lo establecido en el Artículo 39 de la Constitución Política de Colombia, Ley 584 de 2000, Artículo 1°, numeral 2° Derecho de Asociación Sindical, Artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, en los términos del Artículo 292 del Código Penal, Sentencias C-797 del 29 de junio de 2000 y C-567 de mayo de 2002 de la Corte Constitucional, Tratados y Convenios de la O.I.T., ratificados por Colombia, por lo que quedan incorporados de manera concreta al Acto Jurídico por medio del cual se soluciona el conflicto colectivo de Trabajo.

5.2: Protección del Derecho de Sindicalización y no Discriminación. – La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete a darle estricto cumplimiento a lo normado en el derecho de asociación sindical bajo el principio de no discriminación, para lo cual garantiza a sus empleados de planta sindicalizados, la protección contra todo acto de discriminación y antisindical en relación con su empleo, especialmente aquellos actos que tengan por objeto:

- a. Sujetar al empleado público a la condición que no se afilie a las organizaciones sindicales o para que deje de ser miembro de una éstas.
- b. Despedir a un empleado público, desmejorarlo, perjudicarlo de cualquier forma, trasladarlo o reubicarlo de manera injustificada o irregular, sin el lleno de los requisitos legales consagrados en las normas vigentes, a causa de su afiliación a

los sindicatos o de su participación en las actividades normales de tales organizaciones.

- c. Los sindicatos gozarán de completa autonomía e independencia respecto a la administración de las organizaciones sindicales. En consecuencia, los sindicatos gozarán de la protección estatal contra todo acto de injerencia de una autoridad en su constitución, funcionamiento o administración. Se consideran actos de injerencia principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por cualquier autoridad.

5.3: Cláusula de no Represalias. - La Administración Municipal de Sabanalarga - Atlántico, se compromete a no ejercer ningún tipo de represalias, de cualquier naturaleza y tiempo, en contra de los afiliados, directivos o representantes sindicales de **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL**, en el desarrollo de las actividades inherentes a los sindicatos por parte de sus afiliados que hayan intervenido directa o indirectamente en la misma, en acatamiento a lo establecido en los artículos 25, 39, 55 y 56 de la Constitución Política y el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, respetando siempre el derecho de Asociación, libertad sindical, Negociación Colectiva y las normas sobre Libertad y autonomía Sindical y sus ejes fundamentales de Asociación, Negociación y Huelga, establecidos en los convenios y recomendaciones internacionales de la O.I.T.

5.4: Fuero Sindical. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete a continuar respetando el fuero sindical a los servidores públicos (Art. 123 de CPN) que gozan de la condición de directivos y a aquellos que sean delegados o escogidos para ser representantes sindicales; por lo tanto, no deberá desmejorarlo de sus condiciones laborales como tampoco salariales y no podrá trasladar o reubicar a ninguno de ellos sin autorización previa de un juez laboral de la República de Colombia (Artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, Subrogado por el Artículo 1º del Decreto 204 de 1957 que definió el Fuero Sindical; Artículo 2º de la Ley 362 de 1999, que incluye a los empleados públicos).

5.5: Reubicación y/o Traslados de Directivo Sindical cuyo titular tiene Fuero Sindical. La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico no hará efectiva la reubicación o traslado de directivo sindical con fuero, sin el previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece: *"Se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo"*.

5.6: Descuentos Sindicales. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete a descontar de los Salarios de cada uno de los Trabajadores Sindicalizados, las Cuotas Ordinarias establecidas en los Estatutos de **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL**, conforme a lo establecido en el Artículo 400 del

Código Sustantivo del Trabajo, y las Cuotas Extraordinarias que sean decretadas por la Asamblea General de Afiliados de cada Sindicato, estos dineros serán entregados al tesoro sindical dentro de los Cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se haya efectuado el descuento correspondiente.

5.7: Abstención de no aplicar deducción de cuota sindical. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete a continuar con la aplicación de la deducción de cuota sindical hasta tanto el afiliado no presente autorización de desafiliación por parte de la Organización Sindical a la cual pertenece; de hacerlo estaría incurriendo en la obstrucción del libre ejercicio del derecho de asociación sindical, Artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo en los términos del Artículo 292 del Código Penal.

5.8: Canales de Comunicación Oficial. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete a utilizar los medios de comunicación oficiales con las juntas directivas de **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL**, tales como: Comunicación por escrito dirigida al presidente y secretario de los sindicatos, correo electrónico oficial de los sindicatos o en su defecto el del presidente y secretario de las Organizaciones Sindicales. Lo anterior, garantizará el correcto manejo de las relaciones laborales, en forma fluida y de respeto mutuo entre la Administración Municipal y los sindicatos; por lo tanto, no tendrá valor oficial cualquier información o mensaje que lleguen por otros conductos a los aquí indicados o establecidos para tal fin.

ARTÍCULO 6: PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico se compromete a darle estricto cumplimiento al principio de favorabilidad a los servidores públicos beneficiados del presente acuerdo colectivo, en caso de que se presente conflicto o duda sobre la aplicación de Normas Vigentes de Trabajo, ya sean éstas de carácter Legal, Contractual, Convencional, Arbitral o Reglamentarias, y los Derechos Adquiridos con Justo Título y Buena Fe, prevalecerán y se aplicarán siempre las más favorables a los servidores públicos conforme al Principio de Favorabilidad.

ARTÍCULO 7: IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete y garantizará darle cumplimiento a los derechos adquiridos con justo título y buena fe de los trabajadores vinculados laboralmente a la Alcaldía del Municipio de Sabanalarga-Atlántico y afiliados a **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL**, por ser parte integrantes de los derechos humanos y laborales logrados o conquistados mediante negociación colectiva por los empleados públicos al servicio de la Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico; sin que se entienda haber renunciado a ellos aun cuando existan documentos firmados ante testigos o cualquier autoridad. Su aplicación será de manera integral y progresiva, contenidos en acuerdos colectivos de trabajo y actas extra convencionales, suscritas entre las partes.

ARTICULO 8: PREVALENCIA DE DERECHOS ADQUIRIDOS DE ORDEN LABORAL Y LEGAL. La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico se compromete a respetar y que prevalezcan los derechos adquiridos por los trabajadores de la administración municipal beneficiarios del presente acuerdo, lo anterior en concordancia con el principio de progresividad e irrenunciabilidad de derechos.

ARTÍCULO 9: RESPONSABILIDAD SOCIAL. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, entendiendo que la Responsabilidad Social y los Derechos Humanos constituyen el marco de actuación en el quehacer del Municipio de Sabanalarga-Atlántico, se compromete a darle estricto cumplimiento en atención a su propia posición geográfica, y que por su mismo entorno social se hace viable no solamente el desarrollo sostenible de la entidad como tal. Es decir, ésta debe constituirse en un compromiso de aportar al desarrollo sostenible de la sociedad y a la paz social. Pues, se entiende por Derechos Humanos, todos aquellos, tales como: Derechos Civiles, Políticos, Económicos, Sociales, Laborales, Culturales, Ambientales y todos los que de ellos se deriven.

La Responsabilidad Social comprende el compromiso ético que debe tener la Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, para contribuir a la viabilidad de la sociedad en el marco del desarrollo humano y la sostenibilidad ambiental, buscando a corto, mediano y largo plazo la integración del crecimiento económico, la cohesión social y la convivencia pacífica.

La Responsabilidad Social es una inversión en la sociedad y no un gasto, que contribuye al logro de los objetivos sociales y ambientales hoy llamados Colombia Potencia Mundial de la Vida; para la concreción de este punto las partes acuerdan constituir el Comité de Responsabilidad social por tres (3) representantes de la Administración Municipal y un (1) representante de cada organización sindical **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL**.

ARTÍCULO 10: RESPETO DE LOS DERECHOS MÍNIMOS FUNDAMENTALES. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, dará estricto cumplimiento a los principios mínimos fundamentales debidamente establecidos en el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia a los servidores públicos a sus servicios afiliados a **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL** y beneficiarios del Acuerdo Colectivo de Trabajo, que para mayor veracidad relacionamos a continuación:

1. Igualdad de oportunidades para los empleados públicos.
2. Remuneración Mínima Vital y Móvil, proporcional a la cantidad y calidad de Trabajo.
3. Estabilidad en el Empleo.
4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en Normas Laborales o Acuerdo Colectivo de Trabajo.

5. Situación más favorable al trabajador en caso de duda de la aplicación e interpretación de las Fuentes Formales de Derecho.
6. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las Relaciones Laborales.
7. Garantía de la Seguridad Social.
8. La Ley, los Contratos, los Acuerdos y Convenios de Trabajo, no pueden menoscabar la Libertad, la Dignidad Humana, ni los Derechos de los Servidores Públicos a su servicio.

ARTÍCULO 11: PROTECCIÓN DURANTE LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. –La administración municipal de Sabanalarga – Atlántico, durante el tiempo que se desarrollen las mesas de negociación, dará las garantías constitucionales y legales, a los empleados públicos que gozan de fuero sindical y permiso sindical afiliados a **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL**, en ese sentido no serán desvinculados de la entidad sin justa causa y garantías del debido proceso; lo anterior, de conformidad con el artículo 15 del Decreto 160 de 2014 y demás normas que los modifiquen.

ARTICULO 12: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico se compromete a dar estricto cumplimiento a lo contenido y ordenado en la Ley 1562 del 11 de julio de 2012 *"Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional"*, Decreto 1072 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"*, Resolución 0312 de 2019 *"Por medio del cual se establecen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST"*, Circular No. 0082 del 23 de diciembre de 2022 *"Por medio del cual el Ministerio de Trabajo determinó realizar el registro anual de autoevaluaciones de Estándares Mínimos del SG-SST"*, y el *Reglamento de Medicina Higiene y Seguridad Industrial*, y en lo sucesivo todas las Normas que se expidan referentes al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, continuará aplicándolas para el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de Vida y Salud de sus Trabajadores, iniciando las acciones que conduzcan a la eliminación de los riesgos relacionados con Agentes Físicos, Químicos, Biológicos, Psicosociales, Ergonómicos, Mecánicos, Eléctricos y otros derivados de la Organización Laboral que puedan afectar Individual o Colectivamente en los sitios de Trabajo la Salud de los Trabajadores.

12.1: SG-SST. El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado obligatoriamente por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios

laborales Institucional y jurídicamente determinado mediante el Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6. Acorde al Decreto 1072 de 2015, la Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, está obligada a darle estricto cumplimiento a la norma, asignando los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la entidad, el Comité Paritario y Salud en el Trabajo, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. (Decreto 1072 - Artículo 2.2.4.6.8.).

12.2: Comité de Seguimiento. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) acorde a sus funciones legales, será el encargado de la promoción y la vigilancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Además, será el canal de comunicación entre los funcionarios y el empleador. (Resolución 2013 de 1986, artículo 11 y Decreto 1072 de 2015).

12.3: Medicina Preventiva y del Trabajo. La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete a darle cumplimiento por intermedio de la Secretaría de Salud Municipal, ARL y el líder del **SG-SST**, a realizar actividades para promover la salud y prevenir enfermedades a sus trabajadores, en el cual se incluirán jornadas de vacunación, tamizaje de riesgo cardiovascular y capacitaciones de acuerdo a la Matriz de Peligros, evaluación y valoración del riesgo.

12.4: Exámenes Médicos Ocupacionales. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete a realizar exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y retiros (Resolución 2346 de 2007); así como exámenes de audiometría, optometría y espirometría, según priorización establecida en la Matriz de Peligros, evaluación y valoración del riesgo e implementando los sistemas de vigilancia epidemiológica, ergonómico, físico, químico, psicosocial y biológico a los servidores públicos a su servicio.

12.5: Estadísticas y Registros. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete a darle cumplimiento a través del Líder del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud del Trabajo (**SG-SST**) a llevar los registros y estadísticas de salud por enfermedad general y laboral, accidentes de trabajo y otras patologías. Igualmente hará seguimiento a casos detectados y personal con recomendaciones y restricciones médicas ocupacionales. Así mismo, se desarrollará el programa de pausas activas y programa de no consumo de alcohol, sustancias psicoactivas (SPA) y tabaco.

12.6. Constitución de Alianzas Estratégicas con otras Entidades. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete a darle estricto cumplimiento a la constitución de alianzas estratégicas con las diferentes entidades de salud a las cuales

[Firma]

se encuentren afiliados los Empleados Públicos, a fin de que se dé cumplimiento a las actividades y programas de promoción y prevención con énfasis en cáncer de cérvix, de mama y próstata, todo lo anterior en concordancia a las normas vigentes.

ARTÍCULO 13: DERECHO AL TRABAJO. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete a darle estricto cumplimiento a lo contenido y ordenado en los Artículos: 1, 13, 25, 53, 58, 93, 94, entre otros, de la Constitución Política de la República de Colombia; y por ser parte integrantes del Estado Social de Derecho garantiza y continúa respetándolos y aplicándolos a cada uno de los servidores públicos a su servicio afiliados a **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMDESCOL**, y la igualdad de oportunidades en la estabilidad en el empleo en condiciones dignas y decente, los Derechos Fundamentales Humanos y Laborales Adquiridos con justo título y buena fe debidamente establecidos en el Bloque de Constitucionalidad existente para la materia.

ARTICULO 14: REPRESENTACION Y PARTICIPACION SINDICAL: La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete a darle cumplimiento a lo indicado en la Circular N° 100-09-2015 de la Función Pública, referente al Derecho de Representación Sindical en la modernización o reforma de plantas de personal, por lo tanto, garantiza el Debido Proceso conforme al Artículo 29 superior y los principios establecidos en Ley 1437 de 2011 y demás normas concordantes y vigentes para la materia.

ARTICULO 15: PROMOCIÓN A CARGO SUPERIOR. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, dará estricto cumplimiento a las disposiciones de ascenso y promoción establecidas en las normas que regulan la Carrera Administrativa, a cargo superior distinto al que viene desempeñando el servidor público, cuando estos se encuentren vacantes.

ARTÍCULO 16: DOTACIÓN DE OFICINAS PARA EL MEJORAMIENTO DEL AMBIENTE LABORAL. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, cumplirá en todo momento con las disposiciones contenidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Higiene, Seguridad Industrial y medio ambiente, tal como lo señala el Decreto Nacional N°1072 del 26 de mayo del año 2015, Resolución N° 0312 de 2019 y demás normas que regulan la materia; lo anterior, con el fin de mejorar el medio ambiente laboral en cada una de sus áreas y puesto de trabajo donde desarrollan sus funciones los servidores públicos a su servicio, para lo cual dotará las áreas y puestos de trabajo con: Computadores con sus respectivos accesorios, escritorios, sillas ergonómicas, archivadores, adecuada iluminación, entre otros.

ARTICULO 17: POLÍTICA DE GOBIERNO DIGITAL. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, dando estricto cumplimiento a las políticas de Gobierno Digital, regulada por el Decreto 767 de mayo 16 de 2022, fortalecerá permanentemente los sistemas de redes informáticas de cada una de las áreas misionales de trabajo.

[Firma]

dotándolas mínimo con dos (2) líneas telefónicas para cada secretaría de despacho y una (1) línea telefónica para cada una de las dependencias (oficinas), Internet banda ancha con capacidad suficiente para manejar más de 50 computadores y mantener la estructura de la red interna cumpliendo con la tecnología IPV6 exigida en la normatividad vigente de Gobierno Digital; adicionalmente fortalecerá lo normado en el Decreto 088 del 24 enero de 2022, que establece los lineamientos, plazos y condiciones para la digitalización y automatización de trámites.

ARTÍCULO 18: PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, dará estricto cumplimiento y aplicación a la Ley 1010 de 2006 de acoso laboral y demás normas que lo modifiquen; para lo cual actuará de consuno con **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL**, en la programación de coloquios de capacitación relativos a esta temática y la divulgación de la ley a través de folletos, para prevenir y adoptar las acciones correctivas a que haya lugar en caso de que se presente alguna de las circunstancias consagradas en dicha normativa y de esta manera contribuir a la obtención de un ambiente laboral digno y armonioso.

ARTÍCULO 19: AUXILIO POR FALLECIMIENTO. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, otorgará a los empleados públicos en cargos de carrera administrativa o beneficiario del fallecido, el auxilio que a continuación se relaciona:

- a) Por fallecimiento del empleado público, un auxilio equivalente a cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), una vez el beneficiario presente el certificado de defunción correspondiente, el que radicará ante la Oficina de Talento Humano.

ARTÍCULO 20: PERMISO POR MUERTE DE FAMILIARES. - A partir de la firma del presente Acuerdo Colectivo de Trabajo la Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, concederá al empleado público en cargo de carrera administrativa, por el fallecimiento de sus padres, hijos(as), nietos(as), cónyuge o compañera(o) permanente, tres (3) días hábiles adicionales a la licencia legal remunerada por luto, para atender la calamidad dentro del Departamento del Atlántico, y cuatro (4) días hábiles cuando la calamidad se deba atender fuera del Departamento.

ARTÍCULO 21: GARANTIAS SINDICALES Y AUXILIOS. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, concederá permisos sindicales remunerados a los afiliados de **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL**, para el desarrollo de sus actividades dentro y fuera de la Entidad o Ente Territorial, a nivel Departamental, Regional, Nacional e Internacional, acorde a la Constitución Política en su Artículo 39, la cual consagra el derecho de asociación sindical, Decreto 1072 de 2015, capítulo 5, permisos sindicales, Decreto 2813 de 2000 y Decreto 344 de 2021, por el cual se modifica y adiciona el Capítulo 5 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, referente a los permisos sindicales, y demás normas complementarias existentes para la materia, así:

11-7

- a) **Eventos.** Entendidos los mismos tales como, seminarios, foros, congresos, simposios, capacitaciones, asambleas nacionales, y similares, por el tiempo que duren los mismos, sean estos de carácter local, departamental, regional, nacional e internacional, previa presentación de los documentos soportes de la invitación correspondiente.
- b) **Actividades inherentes a las organizaciones sindicales.** La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, concederá a los Empleados Públicos a su servicio, designados por los sindicatos para la conformación de la Comisión Negociadora, el permiso correspondiente para efectos de la preparación del petitorio, su presentación y negociación, por el tiempo que dure y sea resuelto el conflicto laboral, bien por Negociación Directa o por Fallo Arbitral.
- c) **Representantes Sindicales.** La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, otorgará permiso de dos (2) horas diarias, tres (3) días a la semana, para tratar asuntos administrativos, atención a los afiliados y promoción sindical, a un (1) directivo sindical de cada organización, elegidos por la Junta Directiva de cada sindicato.

La atención de las actividades antes descritas, serán en el horario comprendido entre las 16:00 hasta las 18:00 horas en el puesto de trabajo del directivo sindical.

21.1: Auxilio sindical en compensación por comisión de servicio sindical (Parágrafo del artículo 2.2.5.5.25 del Decreto 1083 de 2015). - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, concederá a los líderes sindicales pertenecientes a **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL**, en calidad de auxilio económico con el único propósito de suplir los costos en general (Inscripciones, viáticos, pernoctación, transporte y demás costos que generen la misma durante todo el tiempo de la actividad), para que puedan participar en foros, congresos, cursos al interior o al exterior del país en materias relacionadas con su actividad sindical. El auxilio tendrá un monto de cuatro (4) SMMLV para la vigencia 2023 y de seis (6) SMMLV en los años subsiguientes, para cada organización sindical y será anual, no rotativo, pero si acumulable el saldo para el año siguiente. Con este auxilio sindical la administración municipal suple de manera general cualquier pretensión sindical a que se le otorgue a sus líderes o cualquier representante de dichas organizaciones comisiones de servicios sindicales.

ARTÍCULO 22. SALARIO.

22.1. Incremento Salarial. La Administración Municipal de Sabanalarga – Atlántico, aplicará el incremento salarial a los trabajadores a su servicio, beneficiarios del presente acuerdo, conforme a lo decretado por el Gobierno Nacional para los empleados públicos, consistente en el porcentaje **del Catorce Punto Sesenta y Dos (14.62%) Por Ciento** para la vigencia del año 2023. Este incremento se hará con retroactividad a 1º de enero de 2023.

Parágrafo Único: Los empleados públicos beneficiados con el incremento del salario mínimo del dieciséis por ciento (16%) decretado por el Gobierno Nacional para el año 2023, no serán favorecidos con el incremento del Catorce Punto Sesenta y Dos (14.62%) Por Ciento señalado anteriormente.

22.2. Actualización Salarial por Recategorización. Teniendo en cuenta que el Municipio de Sabanalarga-Atlántico fue recategorizado a Quinta Categoría, la administración municipal actualizará los salarios de los empleados a su servicio por una sola vez, consistente en el seis punto sesenta y seis por ciento (6.66%) sobre el salario mensual efectivamente percibido durante el año 2022; esta actualización se hará efectiva una vez sea aprobada por el Concejo Municipal y será aplicado con retroactividad a partir del 1° de enero de 2023.

22.3. Progresividad Salarial. La Administración Municipal de Sabanalarga – Atlántico, con el fin de mejorar las condiciones laborales e ir disminuyendo la brecha salarial de sus empleados, adelantará un proceso de incremento progresivo en el salario de los trabajadores beneficiarios del presente acuerdo, en un porcentaje anual del cuatro por ciento (4%). Dicho porcentaje será aplicado a partir de la vigencia 2023, con retroactividad a 1° de enero y en cada anualidad subsiguiente sobre el salario básico mensual que esté devengando el trabajador. Lo anterior, sin exceder el límite máximo salarial determinado por el Concejo Municipal para cada nivel jerárquico de acuerdo con la estructura de la planta de personal de la administración municipal, ello, atendiendo las disposiciones que para estos aspectos determine el Gobierno nacional anualmente.

Parágrafo Primero: El salario base para aplicar el porcentaje anterior, será el asignado a treinta y uno de diciembre de la vigencia anterior para cada anualidad.

Parágrafo Segundo: El porcentaje de progresividad sólo será aplicable hasta el momento que se logre alcanzar el límite máximo salarial determinado por el Concejo Municipal de Sabanalarga para cada nivel jerárquico, siempre y cuando el nivel más bajo no llegue a superar al que le sigue en forma ascendente. En el evento que dicho porcentaje (4%) llegase a superar los topes máximos se tendrá como porcentaje de progresividad uno menor al 4% señalado.

ARTÍCULO 23.- CONMEMORACIÓN DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, otorgará un auxilio económico consistente en dos y medio (2.5) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes en apoyo a la conmemoración del día internacional del trabajo para la preparación y desarrollo de estas actividades conmemorativas, para cada organización sindical. Este auxilio le será entregado al tesoro sindical los primeros Tres (3) días del mes de abril de cada anualidad subsiguiente.

ARTÍCULO 24.- AUXILIO PARA MONTURAS Y LENTES. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, otorgará al servidor público a su servicio y beneficiarios del

presente acuerdo colectivo, un auxilio económico hasta por uno y medio (1.5) salarios mínimo mensual legal vigente para suministro de montura y lentes de marca reconocida (Varilux, Zeiss, Ovation, Essilor), con tecnología digital, previa prescripción médica del especialista de su EPS. La Administración Municipal, se compromete a contratar con una entidad debidamente reconocida, acreditada y constituida legalmente, que garantice la calidad del producto final. Este auxilio se concederá en cada anualidad subsiguiente al servidor público. La Administración deberá realizar el proceso contractual dentro de los tres (3) primeros meses de cada anualidad subsiguiente; para este año 2023, dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del presente acuerdo colectivo.

ARTÍCULO 25: RESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA O REDISEÑO INSTITUCIONAL.- La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete al momento de promover o ejecutar una Restructuración Administrativa o Rediseño Institucional en cualquiera de sus áreas o dependencias, a adelantar mesas de trabajo y concertación con las organizaciones sindicales **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL**, para lo cual entregará el estudio técnico y socio-económico realizado por una Entidad debidamente reconocida a fin de hacer transparente tal proceso; por lo que se deberá integrar unas mesas de trabajo conformadas por tres (3) representantes de la Administración y un (1) representante por cada una de las organizaciones sindicales antes mencionadas. Esta Comisión se encargará de desarrollar mesas de trabajo sobre el tema y harán recomendaciones correspondientes sobre las iniciativas planteadas, preservándose siempre la defensa del Erario Público y los derechos fundamentales laborales y humanos de los Servidores Públicos a su servicio.

ARTÍCULO 26: PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES QUE PUEDAN AFECTAR A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete a dar estricto cumplimiento a lo establecido en el Artículo 2º de la Constitución Política de Colombia, Leyes, Decretos y el Convenio N° 144 de la O.I.T., donde los trabajadores tendrán derecho a participar en las decisiones de la Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico que pudieren afectarlos, siempre y cuando no se traten de asuntos de los contemplados como prohibitivos en las negociaciones colectivas y dispuestos en el Parágrafo Primero del artículo 2.2.2.4.4. del Decreto 160 de 2014. Para concretar este derecho, las organizaciones sindicales **SINSERPALSA, SINTRAMUSA y SINTRAIMTDESCOL** escogerán una comisión integrada por un (1) representante de cada una de ellas.

ARTÍCULO 27: CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS MUNICIPALES. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico se compromete a adelantar la revisión periódica del escenario financiero del municipio teniendo en cuenta su marco fiscal, partiendo del estado del acuerdo de restructuración de pasivos (Ley 550), con el fin de viabilizar los procesos de capacitación y estímulos no pecuniarios (Becas para educación formal) para los empleados públicos de carrera

administrativa, excluyendo los que se encuentren en provisionalidad. Todo ello, en el marco legal de los programas de bienestar social e incentivos.

ARTÍCULO 28: JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete a continuar respetando y cumpliendo el horario de trabajo que actualmente se tiene establecido; es decir, **ocho (8) horas diarias** de lunes a viernes. Adicionalmente la Administración Municipal dará cumplimiento a lo normado en la Ley 2191 de 2022, de desconexión laboral y demás normas que modifiquen la materia.

No obstante, lo anterior, la Administración Municipal y las Organizaciones sindicales de los empleados públicos de la Alcaldía Municipal **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL**, tendrán en cuenta las disposiciones que en materia laboral y en especial, las orientadas a establecer los horarios de trabajo del sector público que expida el Gobierno Nacional y/o leyes sobre la materia.

ARTICULO 29: SALUD. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, garantizará la obligación legal que le asiste para que los servidores públicos a su servicio, y los que posteriormente se vinculen a la entidad municipal y a su núcleo familiar debidamente registrados ante Recursos Humanos o quien haga sus veces, continúen recibiendo un servicio de salud integral oportuno a través de las diferentes EPS escogidas por sus empleados. Estos servicios incluirán el cubrimiento completo de bienestar físico, mental, psíquico y social, tal como lo establece la Organización Mundial de la Salud (OMS) en todas y cada una de las patologías en que resulten afectados.

ARTICULO 30: INSTITUCIONALIZACIÓN DÍA DE INTEGRACIÓN FESTIVIDADES DECEMBRINAS. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL** acuerdan institucionalizar como Día de Integración Decembrina de los trabajadores sindicalizados el segundo (2) viernes del mes de diciembre de cada anualidad subsiguiente, para que realicen tal evento. En caso de coincidir con festividades nacionales u otras, entonces se celebrará el tercer viernes del mismo mes de cada anualidad subsiguiente.

ARTICULO 31: UNIFORMES Y CALZADO DE LABOR PERSONAL FEMENINO Y MASCULINO. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, entregará a los trabajadores beneficiarios de este acuerdo colectivo y que devenguen hasta 2.5 SMMLV, en los meses de abril, agosto y diciembre de cada anualidad, tres (3) pantalones, tres (3) camisas y tres (3) pares de zapatos para los varones, y para las mujeres tres (3) conjuntos compuestos de blusa y pantalón y tres (3) pares de zapatos, es decir nueve (9) uniformes por cada anualidad subsiguiente. Igualmente, la Comisión de Uniformes entregará a la Administración Municipal las especificaciones técnicas de la dotación (vestido y calzado de labor) para que éstas sean tenidas en cuenta al adquirir la dotación de uniformes y calzado de labor. Estas dotaciones serán entregadas a cada empleado

de manera directa y exclusiva por el Profesional Universitario con funciones de Jefe de Personal.

31.1: Comisión Paritaria. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete a garantizar la transparencia en la escogencia de la dotación de uniformes y calzados de labor para lo cual, las partes acuerdan integrar la Comisión de Calidad y Uniformes, así: Tres (3) representantes de la Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico y Un (1) representante de cada una de las organizaciones sindicales **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL**. Esta comisión es la encargada de establecer y verificar los diseños y calidad de los textiles y materiales de la dotación a entregar a los servidores públicos de la Alcaldía, presentando en detalle las especificaciones requeridas.

31.2: Acompañamiento Sindical al proceso de contratación para la dotación de calzados y uniformes.- Las organizaciones sindicales **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL**, a través de un (1) representante de cada una de ellas, coadyuvarán a la Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, en todo el proceso contractual para el suministro de calzados y uniformes señalados anteriormente; entendido lo anterior, que la participación de los representantes de las organizaciones sindicales será en todas las etapas del proceso contractual (pre-contractual, contractual y post-contractual). La Administración Municipal deberá enviar a las organizaciones sindicales el cronograma del proceso contractual para que adelanten el acompañamiento permanente a dichos procesos y puedan presentar oportunamente las observaciones y controles pertinentes. La comisión emitirá un comunicado de recibido a satisfacción de uniformes y calzado de labor, el cual se deberá tener en cuenta para cancelar la totalidad del contrato de suministro por parte de la Administración Municipal de Sabanalarga.

31.3: Especificaciones Técnicas de las dotaciones. La confección será elaborada con base en la medida corporal tomada a cada trabajador, por la empresa contratista escogida. La Comisión Paritaria presentará ante la Administración Municipal, previo al proceso contractual, las especificaciones técnicas y diseños de la dotación de uniformes y calzado de labor, teniendo como base las condiciones mínimas dispuestas en el anexo técnico de uniformes y calzado que hace parte integral del presente acuerdo. (Ver anexo único).

ARTICULO 32: FORMALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y CONCURSOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, dará estricto cumplimiento y acatará los concursos de carrera administrativa, especialmente lo concerniente a las funciones propias del cargo para el cual se concurra, por lo que deberá ceñirse estrictamente a lo indicado en el manual de funciones, funciones esenciales, del Ente territorial; lo anterior debe quedar señalado de manera precisa en el acto administrativo de nombramiento de la persona a ocupar el cargo público sometido a concurso (señalando grado, código y área funcional).

ARTICULO 33: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE DIRECTIVOS SINDICALES. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete a realizar la evaluación del desempeño laboral de los directivos sindicales debiendo permitir y armonizar los derechos relacionados con la actividad sindical y el cumplimiento de los deberes y obligaciones que corresponden al servidor público en el desempeño del empleo del cual es titular.

33.1: Concertación de Compromisos Laborales de los Empleados con Derechos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba que tienen la Calidad de Directivos Sindicales. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, actuando de consuno con **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL** se compromete a concertar los compromisos laborales para los directivos sindicales, con excepción de los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva, que gocen de permisos sindicales, su evaluador, *deberá acordar mínimo uno (1) y máximo tres (3) compromisos funcionales y mínimo uno (1) y máximo tres (3) compromisos comportamentales, para el periodo anual o el periodo de prueba, según corresponda.* En todo caso los compromisos laborales deben ser ponderados teniendo en cuenta el impacto y relevancia de cada uno de estos y el perfil ocupacional y grado de responsabilidad del servidor para desarrollarlos. Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 288 de 2021 y demás normas que la modifiquen.

33.2: Evaluación del Desempeño de los Servidores que actúan como Representantes ante las Mesas de Negociación y en las Asambleas Sindicales. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete a actuar de consuno con **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL** que cuando el permiso sindical de los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva tenga una duración superior a treinta (30) días calendario, este periodo no se tendrá en cuenta en la evaluación del desempeño. En consecuencia, la evaluación semestral correspondiente al cumplimiento durante el semestre o todo el año, equivaldrá al tiempo efectivamente laborado y sin tener en cuenta el permiso sindical. Lo anterior acorde al Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 288 de 2021 y demás normas que lo modifiquen.

ARTÍCULO 34: ACTUALIZACIÓN MANUAL DE FUNCIONES Y DE PROCEDIMIENTO.

- Las Organizaciones sindicales **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL** serán vigilantes de que la Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico actualice el Manual de Funciones y de Procedimiento de los Empleados Públicos de la Alcaldía Municipal de Sabanalarga-Atlántico. Este trabajo estará a cargo de una comisión que estará conformada por un (1) miembro que represente a cada una de las organizaciones sindicales antes mencionadas. La Administración Municipal podrá apoyarse para dichos efectos con una persona natural o jurídica idónea o legalmente reconocida; cuya vinculación estará a cargo de la

Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico. Lo anterior, acorde al Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 498 del 2020 y demás normas que lo modifiquen.

ARTÍCULO 35: ACCIONES ADMINISTRATIVAS, FISCALES Y SALARIALES POR CAMBIO DE CATEGORÍA DEL MUNICIPIO DE SABANALARGA-ATLÁNTICO. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, una vez efectuada la categorización del Municipio de la vigencia respectiva, luego del procedimiento legal dispuesto para ello, se compromete a adelantar las acciones administrativas, fiscales y salariales que implica el resultado del cambio de categoría siempre y cuando la misma mejore su clasificación.

ARTÍCULO 36: PERMISO REMUNERADO POR CUMPLEAÑOS: La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, concederá un (1) día de permiso remunerado compensatorio, a los empleados públicos beneficiarios del presente acuerdo colectivo, que se encuentren cumpliendo años, en caso de que esta fecha coincida con un día no hábil, el permiso se concederá para el día hábil siguiente a la fecha de cumpleaños.

ARTICULO 37: BIENESTAR SOCIAL. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL.- El Comité de Bienestar Social, estará integrado por tres (3) representantes de la Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico (Secretario de Educación, Secretario de Salud y Secretario de Hacienda) indelegable, dos (2) empleados de carrera administrativa no sindicalizados escogidos por elección del seno de los empleados no sindicalizados, y Tres (3) representantes de cada una de las organizaciones sindicales, incluido el representante legal de cada organización, quienes tienen plena autonomía y facultades para determinar y direccionar el manejo de los recursos económicos provenientes del Cinco por Ciento (5%) de la Nómina Anual del Municipio, recursos económicos que deberán ser consignados, posterior a la aplicación del aumento salarial que indique el Gobierno Nacional en cada anualidad, a la cuenta corriente del Comité de Bienestar Social, para lo cual establecerán los procedimientos y reglamentos determinados por el mismo comité, así:

- a) **Educación.** - Para los trabajadores y los hijos de los trabajadores con edad máxima de 18 años, se asigna una partida del Cincuenta por Ciento (50%) sobre el Cinco por Ciento (5%) correspondiente a la Nómina Anual.
- b) **Cultura.** - Para los trabajadores, se asigna el Treinta por Ciento (30%) sobre el Cinco por Ciento (5%) correspondiente a la Nómina Anual.
- c) **Recreación y Deporte.** - Para los trabajadores, se asigna el Veinte por Ciento (20%) sobre el Cinco por Ciento (5%) correspondiente a la Nómina Anual.

ARTICULO 38: PUBLICACIÓN DEL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete con **SINSERPALSA**,

SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL, que, una vez firmado el Acuerdo Colectivo de Trabajo, hará su publicación en la página web institucional y redes sociales oficiales de la entidad, junto con el acto administrativo correspondiente que lo formalice.

38.1: Promoción de actividades sindicales: La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico se compromete con las organizaciones sindicales **SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y SINTRAIMTDESCOL**, en generar espacios para que sean utilizados por dichas organizaciones para la divulgación de sus actividades sindicales relevantes en los medios oficiales de comunicación establecidos por la Alcaldía municipal, tales como página web institucional, medios audiovisuales, redes sociales oficiales, etc. Esta promoción se implementará a partir de la firma del acta final del acuerdo.

Se compromete, igualmente, a garantizar a las organizaciones sindicales antes mencionadas, a tener participación para la divulgación de asuntos relevantes para sus afiliados, servidores públicos de la alcaldía en general y sociedad civil, en aquellos espacios de comunicación diferentes a los antes mencionados y donde la administración municipal pauté para despliegue de información oficial; dichos costos serán asumidos por la administración municipal y no podrán superar el diez por ciento (10)% del tiempo total de la pauta contratada por la administración.

ARTÍCULO 39: SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO. - Las partes actuantes, acuerdan integrar un Comité bipartito entre la Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico y las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo Colectivo de Trabajo, en proporción a su representatividad, tendrá por objeto hacer el seguimiento al cumplimiento e implementación del Acuerdo Colectivo de Trabajo. El Comité se reunirá el primer jueves de cada mes durante la vigencia del acuerdo.

El comité se conformará dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la firma del acuerdo colectivo de Trabajo, se designará un (1) Secretario elegido por las organizaciones sindicales, un (1) representantes de cada organización sindical firmante del acuerdo colectivo de trabajo y como representantes de la Administración Municipal de Sabanalarga el señor Alcalde Municipal o su delegado con plenas facultades, el Secretario General y el Jefe de Recursos Humanos, los cuales velarán por el estricto y oportuno cumplimiento del Acuerdo Colectivo de Trabajo.

En caso de existir algún **error de forma** que no coincida con los acuerdos firmados, se subsanará mediante fe de erratas y se harán aclaraciones o correcciones del caso que resuelva la controversia de estructura que se pudiere presentar en un término no mayor a dos (2) días.

[Firma manuscrita]

Al inicio de cada sesión de trabajo, el Comité suscribirá actas breves y precisas en las que se incluyan la mención de los temas tratados en la reunión, los acuerdos a que se llegue y evaluará el desarrollo del cronograma de cumplimiento.

ARTÍCULO 40: SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL SGD. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete a incluir en el Presupuesto de Gastos, Servicio a la Deuda e Inversión vigencia 2024, la partida necesaria para desarrollar e implementar una herramienta tecnológica propia para el manejo de documentos electrónicos de archivo SG-DEA, bajo el cumplimiento estricto de los parámetros archivísticos de la **Ley 594 de 2000** o Ley General de Archivos, que estableció las reglas y principios generales que regulan la función archivística del Estado y determinó como obligación para las entidades públicas, elaborar programas de gestión documental, en cuya aplicación deberán observarse los principios y procesos archivísticos; al igual que el cumplimiento del Decreto 1080 de 2015, en lo relacionado con la gestión de documentos electrónicos de archivo (Capítulo VII).

La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico se compromete a implementar un plan de capacitación en aspectos técnicos y de conocimiento misional, dirigido a los funcionarios que prestan el servicio de archivo.

Con el diseño de este instrumento archivístico, la Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico orientará sus esfuerzos a la implementación de buenas prácticas y procedimientos que permitan salvaguardar el patrimonio, garantizando el acceso a los ciudadanos y articulando sus distintos sistemas de información y procesos administrativos con la Gestión Documental.

ARTÍCULO 41: PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD, PROGRESIVIDAD, NO REGRESIVIDAD DE DERECHOS ADQUIRIDOS. - La Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico, se compromete a adoptar bajo el principio de progresividad y respetando el presupuesto público o principio de previsión o provisión presupuestal en la ley o Acuerdo Colectivo con incidencia económica presupuestal en virtud de lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 4° de 1992 (presupuesto) y la Circular Externa 100-10-2016, (Progresividad y no Regresividad) expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. En consecuencia, habrá progresividad y no regresividad en materia laboral, igualmente se compromete a aplicar las normas que se expidan para materializar los acuerdos sindicales que ésta celebre y que le sean vinculantes a la entidad territorial a partir del depósito del presente acuerdo colectivo de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 42: VIGENCIA. El Acuerdo Colectivo de Trabajo que se suscribe entre las partes tendrá vigencia hasta que se presente y firme un nuevo acuerdo colectivo de trabajo dentro de los términos legales dispuesto para ello. Por consiguiente, la Administración Municipal de Sabanalarga-Atlántico garantiza la continuidad y aplicación

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

de los derechos individuales y colectivos adquiridos con justo título y buena fe logrados en este acuerdo mientras el mismo se encuentre vigente.

El presente Acuerdo Colectivo de Trabajo se firma por las partes, a los Primeros (14) días del mes de Junio del año 2023.

**POR LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE SABANALARGA ATLÁNTICO
INTEGRANTES DE LA COMISION NEGOCIADORA**

JORGE LUIS MANOTAS MANOTAS
Alcalde Municipal

GISELLA MASTRODOMENICO VARGAS
Secretaría de Educación

JOSÉ LUIS CONSUEGRA MOLINA
Secretario de Hacienda

JOSE ANTONIO AHUMADA SOTO
Profesional Especializado Área Jurídica

ALBERTO CONTRERAS DONADO
Secretario General

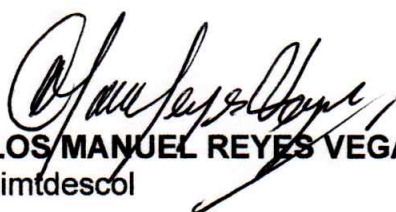
**POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y
SINTRAIMTDESCOL**

JAIRO MERCADO BLANCO
Sinserpalsa

ÁLVARO SANTANA MENDOZA
Sinserpalsa

GEOVANI PADILLA ORTÍZ
Sinserpalsa

RAFAEL ANTONIO PEÑA NAVAS
Sintramusa


CARLOS MANUEL REYES VEGA
Sintraimtdescol


RUTH MARELVY ARAÚJO CERVANTES
Sintraimtdescol


VENUS INÉS ESTRADA TORRES
Sintraimtdescol

ASESOR


ROBERTO EUGENIO BORJA RUBIANO
Asesor Sindical

ANEXO ÚNICO

**ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE DOTACIÓN DE UNIFORMES
Y CALZADO DE LABOR**

UNIFORMES PARA MUJERES	
DETALLES	DESCRIPCIÓN
PANTALÓN	PANTALÓN EN DRIL PARA DAMA Todas las tallas - Pantalón clásico con dos bolsillos traseros ribete, cotilla trasera, bolsillos laterales, tipo oficina - Opción de Bordado en bolsillo. Tela 100% algodón, escogida de catálogo de empresa reconocida ampliamente en el sector textil.
CAMISA MANGA TRES CUARTAS	Camisa Manga Tres Cuartas. 100% Algodón, tela escogida de catálogo de empresa reconocida ampliamente en el sector textil. // Botón en cuello// Camisa Manga Tres Cuartas con cuello abotonado, bolsillo en pecho con detalle de bordado. Variedad de color y diseño.
CAMISA INSTITUCIONAL MANGA TRES CUARTAS	CAMISA FORMAL Telas Ciento por Ciento 100% Algodón, escogida de catálogo de empresa reconocida ampliamente en el sector textil. // Tallas a definir // Manga tres cuartas, Cuello formal fusionado, Bolsillo en pecho. Variedad de colores y diseño. //Opción de bordado.
JEAN INDIGO	JEAN DAMA CLÁSICO. Tela índigo 14-12-10 onzas // Bluejean tipo clásico, corte para dama con dos bolsillos delanteros y dos bolsillos traseros tipo parche, cotilla trasera, cierre metálico cobre, triple costura, prelavado. Tela Ciento por Ciento 100% Algodón, escogida de catálogo de empresa reconocida ampliamente en el sector textil. // Opción de bordado en bolsillo o pierna.
CAMISUETER	CAMISETA TIPO POLO. Tela de 200 o 220 gramos, Ciento por Ciento 100% Algodón, escogida de catálogo de empresa reconocida ampliamente en el sector textil. // Tallas A definir // Camisetas tipo Polo Manga corta, dos o tres botones, pechera fusionada, cuello y puños en hilo // Opción de bordado o estampado. Diseño exclusivo.

[Firma]

UNIFORMES PARA HOMBRES	
DETALLES	DESCRIPCIÓN
PANTALÓN	PANTALÓN EN DRIL SUPER NAVAL CALIDAD PARA HOMBRE. Todas las tallas// Pantalón tipo clásico con dos bolsillos traseros ribete, cotilla trasera, bolsillos laterales, tipo oficina// Opción de Bordado en bolsillo. Tela Ciento por Ciento (100%) algodón, escogida de catálogo de empresa reconocida ampliamente en el sector textil. // Cierre metálico cobre// Con Cinturón de Cuero.
CAMISA MANGA CORTA	CAMISA FORMAL Camisa Manga Corta// Tela Oxford o Similar // Ciento por Ciento 100% Algodón, escogida de catálogo de empresa reconocida ampliamente en el sector textil. // Botón en cuello// Camisa Manga Larga con cuello abotonado, bolsillo en pecho con detalle de bordado. Variedad de color y diseño. - Diseño exclusivo.
CAMISA INSTITUCIONAL MANGA LARGA	CAMISA FORMAL. Tela Oxford o Similar, Ciento por Ciento 100% Algodón, escogida de catálogo de empresa reconocida ampliamente en el sector textil. // Tallas a definir // Manga Larga, Cuello formal fusionado, Bolsillo en pecho. Variedad de colores y diseño. //Opción de bordado. - Diseño exclusivo.
JEAN INDIGO	JEAN HOMBRE. Tela Denim 14-12-10 onzas // Tallas a Definir. Blue jean tipo clásico, con dos bolsillos delanteros y dos bolsillos traseros tipo parche, cotilla trasera, cierre metálico, triple costura, prelavado. Tela Ciento por Ciento 100% Algodón, escogida de catálogo de empresa reconocida ampliamente en el sector textil. // Opción de bordado en bolsillo o pierna.
CAMISUETER	CAMISETA TIPO POLO. Tela ciento por ciento (100% Algodón), escogida de catálogo de empresa reconocida ampliamente en el sector textil. // Tallas a definir // Camisetas tipo Polo Manga corta, dos o tres botones, pechera fusionada, cuello y puños en hilo // Opción de bordado o estampado. Diseño Exclusivo.

[Firma]

[Firma]

[Firma manuscrita]

UNIFORMES PARA LOS AUXILIARES	
DETALLES	DESCRIPCIÓN
PANTALÓN CLÁSICO	PANTALÓN EN DRIL SUPER NAVAL O SIMILAR PARA HOMBRE. Tela Dril super naval o Similar //Todas las tallas// Pantalón tipo clásico con dos bolsillos traseros ribete, cotilla trasera, bolsillos laterales, tipo oficina// Opción de Bordado en bolsillo. Tela Ciento por Ciento 100% algodón, escogida de catálogo de empresa reconocida ampliamente en el sector textil. // Con Cinturón de Cuero.
CAMISA MANGA CORTA	CAMISA FORMAL. Camisa Manga corta ciento por ciento (100%) de Algodón, escogida de catálogo de empresa reconocida ampliamente en el sector textil. Oxford o similar // Botón en cuello// Camisa Manga corta con cuello abotonado, bolsillo en pecho con detalle de bordado. Variedad de color y diseño.
CAMISA INSTITUCIONAL MANGA LARGA	CAMISA FORMAL. Tela Oxford o similar, Ciento por Ciento (100%) de Algodón, escogida de catálogo de empresa reconocida ampliamente en el sector textil // Tallas a definir // Manga Larga, Cuello formal fusionado, Bolsillo en pecho. Variedad de colores y diseño. //Opción de bordado.
JEAN INDIGO	JEAN HOMBRE. Tela Denim 14-12-10 onzas // Tallas a Definir. Blue jean tipo clásico, con dos bolsillos delanteros y dos bolsillos traseros tipo parche, cotilla trasera, cierre metálico, triple costura, prelavado. Tela Ciento por Ciento (100%) de Algodón, escogida de catálogo de empresa reconocida ampliamente en el sector textil // Opción de bordado en bolsillo o pierna.
CAMISUETER	CAMISETA TIPO POLO. Tela de 200 o 220 gramos - Ciento por Ciento (100%) Algodón, escogida de catálogo de empresa reconocida ampliamente en el sector textil // Tallas a definir // Camisetas tipo Polo Manga corta, dos o tres botones, pechera fusionada, cuello y puños en hilo // Opción de bordado o estampado. Diseño Exclusivo.

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

CALZADO PARA MUJERES	
DETALLES	DESCRIPCIÓN
CALZADO TIPO BALETA	Capellada en cuero legitimo ciento por ciento (100%) -Punta redonda, plataforma de 0-3 cm. Tipo de cierre: slip-on, color y modelo a definir - Suela cuero o sintética.
CALZADO CASUAL	Calzado casual (Dedos al aire), capellada en cuero Ciento Por Ciento (100%) tacón 4,5 cm, plataforma dividida, color y modelo a Definir // Suela en cuero o sintética.
CALZADO MOCACIN	Calzado Casual (Dedos al aire)- Capellada en cuero legitimo ciento por ciento (100%), Tacón Plataforma 4,5 cm, cierre en hebilla, color y modelo a Definir // Suela en cuero o sintética.

CALZADO PARA HOMBRES	
DETALLES	DESCRIPCIÓN
CALZADO MOCACIN	Capellada en cuero legitimo ciento por ciento (100%) - Puntera remarcada, Tacos de goma en la suela color y modelo a definir. Suela en cuero o sintética.
CALZADO MOCACIN	Capellada en cuero legitimo ciento por ciento (100%) - Puntera remarcada, Cierre con cordón color y modelo a definir - Suela en cuero o sintética.
ZAPATO DEPORTIVO	De marca original debidamente reconocida en el mercado - Color, tallas y modelo a definir.

Se firma,

**POR LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE SABANALARGA ATLÁNTICO
INTEGRANTES DE LA COMISION NEGOCIADORA**

JORGE LUIS MANOTAS MANOTAS
Alcalde Municipal

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

GISELLA MASTRODOMENICO VARGAS
Secretaria de Educación

JOSÉ LUIS CONSUEGRA MOLINA
Secretario de Hacienda

JOSÉ ANTONIO AHUMADA SOTO
Profesional Especializado Área Jurídica

ALBERTO CONTRERAS DONADO
Secretario General

**POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES SINSERPALSA, SINTRAMUSA Y
SINTRAIMTDESCOL**

JAIRO MERCADO BLANCO
Sinserpalsa

ÁLVARO SANTANA MENDOZA
Sinserpalsa

GEOVANI PADILLA ORTÍZ
Sinserpalsa

RAFAEL ANTONIO PEÑA NAVAS
Sintramusa

CARLOS MANUEL REYES VEGA
Sintraimtdescol

RUTH MARELVY ARAÚJO CERVANTES
Sintraimtdescol

VENUS INES ESTRADA TORRES
Sintraimtdescol

ASESOR

ROBERTO EUGENIO BORJA RUBIANO
Asesor Sindical