

**ACUERDO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL (UAERMV) Y EL SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA UAERMV (SEPUMV)
VIGENCIA 2016-2017.**

LUGAR Y FECHA: Bogotá D.C., Sala de Juntas UAERMV 12 de julio de 2016

PARTES:

POR LA ADMINISTRACIÓN:	POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL:
CARLOS ALBERTO SANABRIA ZAMBRANO CLAUDIA PATRICIA CIFUENTES ALVIRA YENNY MARCELA GONZÁLEZ SÁNCHEZ	LEONEL PINZÓN REYES EFRAÍN ACERO MONDRAGÓN ÁNGELA MARÍA CORREA COVELLI ARNOL HERNÁN MOYA CABRERA

Para dar cumplimiento a lo exigido en el artículo 13 del Decreto No. 160 del 5 de febrero de 2014 "*Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.*" se transcribe el texto del Acuerdo Colectivo suscrito entre la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial (UAERMV) y el Sindicato de Empleados Públicos de la Unidad de Mantenimiento Vial (SEPUMV).

Es importante mencionar que, durante el periodo de negociación, dos representantes del Sindicato, HERNÁN ALAGUNA CÓRDOBA –Negociador principal–, MIGUEL ÁLVARO FONSECA LIÉVANO –Negociador Suplente–, se retiraron de la negociación.

Una vez individualizado cada punto del pliego de peticiones presentado por el Sindicato SEPUMV, se procede a transcribir lo decidido por la mesa negociadora:

ACUERDOS:

1. POLÍTICA LABORAL:

1.1. CUMPLIMIENTO ACUERDOS PREVIOS: La Administración dará cumplimiento a lo acordado y firmado en el pliego 2015.

La Administración presentó mediante oficio 20160116005951 del 31 de marzo de 2016 informe de seguimiento al cumplimiento de los acuerdos suscritos en la vigencia 2015. La administración no ha dado total cumplimiento a algunos puntos del Acuerdo, pero manifiesta que la Entidad está obligada a cumplirlos y se tomarán las medidas necesarias para su cumplimiento en lo restante del año 2016.

1.2. La Administración dará cumplimiento estricto a la ampliación del presupuesto para el rubro de Estímulos e Incentivos para la vigencia del año 2017, proyectando que sea una suma superior a los 200 millones de pesos en su presupuesto, atendiendo la cantidad de servidores/as públicos/as vinculados a la UMV y el rezago presupuestario de vigencias pasadas.

La Administración se compromete a presentar a la Secretaría Distrital de Hacienda en el anteproyecto de presupuesto para la vigencia 2017 en el rubro de bienestar e incentivos: la suma de \$94.000.000 o la resultante de la negociación del pliego distrital en caso que se indique en esa instancia negociadora incrementar los presupuestos distritales, la que sea mayor, pero en ningún caso una suma inferior al presupuesto de la vigencia 2016.

1.3. La Administración adquirirá un seguro de vida para los empleados públicos, póliza que tendrá un valor de 150 salarios mínimos mensuales legales vigentes para cada anualidad y que cubra eventualidades de decesos durante su vinculación a la entidad, de la cual serán beneficiarios los herederos del empleado.

No hubo acuerdo.

1.4. La Administración adquirirá una póliza de seguros que ampare el derecho de defensa judicial y asesoría legal a todos los funcionarios públicos ante investigaciones inherentes a sus labores de supervisión de contratos en índole disciplinaria, fiscal, penal y civil.

Se excluye de la discusión, puesto que el texto es similar al incluido en el Acuerdo Colectivo 2015 y que está siendo objeto de cumplimiento por parte de la Entidad, tal como

se establece en el informe presentado el 31 de marzo.

1.5 Se implemente el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 "Artículo 21. Adiciónese al Capítulo II Título VI Parte Primera del Código Sustentico del Trabajo el siguiente artículo: Dedicación exclusiva en determinadas actividades. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

No hay acuerdo ya que la norma no es aplicable a los empleados públicos.

1.6 CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN. La Administración se compromete para con los servidores públicos de nuestra organización a partir de la firma del acuerdo a presentar un estudio de necesidades de ENTRENAMIENTO Y Capacitación en 2016 para construir colectivamente EL PIC: Plan Institucional de Capacitación para ejecutar en la vigencia de 2017, el programa deberá también incluir funcionarios en nombramiento provisional y temporales, en programas de educación formal y no formal con el fin de poder tener mejor rendimiento laboral, atendiendo el nivel de estudio y la cantidad de servidores/as públicos/as vinculados a la UAERMV.

El PIC actualmente se construye colectivamente tal como solicita el Sindicato SEPUMV; no obstante, atendiendo las decisiones que se tomen en esa instancia, la Administración buscará la forma de atender y satisfacer las necesidades y solicitudes de los empleados públicos, materializadas en el Plan Institucional de Capacitación.

Sobre la capacitación de servidores públicos en condición de provisionalidad, la Entidad atiende el concepto del DASCD radicado en la Entidad bajo el número 20160116007801 el 29 de abril.

1.7 Teniendo en cuenta que la Entidad en sus planes de bienestar e incentivos otorga incentivos no pecuniarios para los empleados públicos, solicitamos que se cambie la empresa Caja de Compensación Familiar COMPENSAR y se estudie otras formas de otorgar esos incentivos como son bonos de SODEXO-PASS y/o otras agencias de viajes y no solo sea la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR.

La Administración se compromete con los empleados públicos, a partir de la vigencia 2017, a estudiar la forma de entregar los incentivos no pecuniarios en diferentes modalidades a las actualmente establecidas, de tal forma que se puedan disfrutar de estos beneficios contando con varias opciones para elegir.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
MOVILIDAD

Unidad de Mantenimiento Vial



1.8 SUSCRIPCIÓN DE CONVENIO CON LA CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR: La Administración se compromete para con los servidores públicos de nuestra organización sindical, a realizar las gestiones necesarias para celebrar un convenio con la caja de compensación familiar para que los servidores/as públicos/as vinculados a las tres sedes de la UAERMV tengan el acompañamiento de instructores deportivos y equipos o máquinas para realizar prácticas de ejercicios de acondicionamiento físico.

No hay acuerdo.

1.9 RUTAS DE TRANSPORTE PARA FUNCIONARIOS: La Administración se compromete para con los servidores públicos de nuestra organización a implementar rutas para el traslado de los funcionarios públicos de la UAERMV.

No hay acuerdo.

1.10 SUBSIDIO ÓPTICO: La Administración se compromete para con los servidores públicos de nuestra organización a destinar un rubro para subsidiar en parte la adquisición de lentes, monturas y tratamientos de salud visual prescritos por las EPS o las ARL a los empleados públicos, (del régimen de carrera administrativa y en nombramiento provisional) la cual serán beneficiarios, el cónyuge e hijos menores del empleado.

No hay acuerdo.

1.11 Conforme al artículo 4 del Acuerdo 03 de 1993 a los empleados públicos se les reconocerán y se pagarán las horas extras necesarias para el buen funcionamiento de la gestión pública.

No hay acuerdo. La Entidad aplica la normatividad vigente respecto de este tema.

2. GARANTÍAS SINDICALES:

2.1 Promoción del Derecho de Asociación: La UMV promoverá el ejercicio del derecho de asociación sindical entre los servidores y servidoras públicas, desde el momento que se formalice su vinculación; para tal efecto, solicitando a los empleados públicos el cumplimiento del mandato legal del aporte de la cuota sindical.

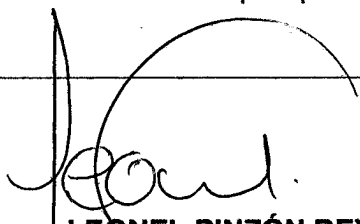
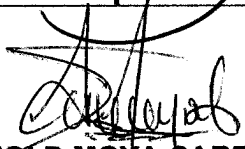
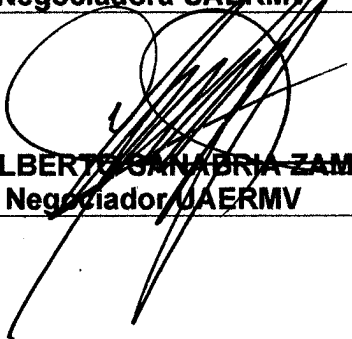
La promoción del derecho de asociación sindical corresponde a SEPUMV. La Entidad

garantiza el derecho a la libre asociación estatuido en la Constitución Política en los artículos 38 y 39.

2.2 La Administración dará espacio de concertación por intermedio del comité obrero-patronal el cual deberá sesionar por lo menos una vez al mes con los miembros de la Junta Directiva de SEPUMV o sus delegados.

A este respecto se dará cumplimiento al punto 3.3 del Acuerdo Colectivo 2015.

En constancia se firma por quienes intervinieron, en Bogotá D.C. el 12 de julio de 2016.

 LEONEL PINZÓN REYES Negociador Principal - SEPUMV	 JOSÉ EFRAÍN ACERO MONDRAGÓN Negociador Suplente - SEPUMV
 ÁNGELA MARÍA CORREA COVELLI Observadora - SEPUMV	 ARNOLD MOYA CABRERA Observador - SEPUMV
 YENNY MARCELA GONZÁLEZ SÁNCHEZ Negociadora UAERMV	 CLAUDIA PATRICIA CIFUENTES ALVIRA Negociadora UAERMV
 CARLOS ALBERTO SANABRIA ZAMBRANO Negociador UAERMV	