 Institución Universitaria	ACTA	Código	FG 002
		Versión	03
		Fecha	2008-04-18

CITANTE					
ASITM					
Citación a Reunión de			Acta No.	Carácter de la Reunión	
Mesa de negociación ASITM			07	Ordinaria	Extraordinaria
Fecha de Reunión			Lugar de Reunión		Hora inicio
Día	Mes	Año			Hora final
18	04	2017	Sala de Reuniones bloque A tercer piso		2:00
ORDEN DEL DIA					
1. Acuerdos y desacuerdos de la negociación					

DESARROLLO Y DECISIONES

En la fecha y hora señaladas se reunieron los negociadores por parte de la entidad:

Juan Carlos Amaya Castrillón, Vicerrector General
 Carlos Mario Toro Orozco, Vicerrector Administrativo y Financiero
 Luz Patricia Tobón Rodríguez, Secretaria General
 María Helena García Agudelo, Asesora Jurídica
 Erica Naslin García Flórez, Directora de Planeación
 Eder Toro Rivera, Asesor Externo
 Alonso Arroyave Pérez, Asesor Externo

Por parte de ASITM

Gonzalo Narváz Benjumea, Docente Titular Uno y Presidente ASITM
 Victoria del Socorro Jaramillo Cárdenas, Técnico Administrativo
 Diego Alberto Gutiérrez Isaza, Docente de Carrera

1. Acuerdos y desacuerdos de la negociación. La presente acta contiene los acuerdos y los desacuerdos a los que se llegó en desarrollo de la negociación del PLIEGO DE SOLICITUDES discutido en la mesa de negociación a partir del 9 de marzo de 2017 por la Asociación Sindical ASITM y los delegados de la administración del ITM, pliego presentado el 28 de febrero de 2017 en el marco del Convenio 151 de la OIT y del Decreto 160 de 2014.

Teniendo en cuenta que el Pliego fue presentado por cláusulas, su estudio, discusión y aprobación se adelantó así: Cláusula 1 Sostenibilidad de la Acreditación de Alta Calidad; Cláusula 2 Política Salarial y Prestaciones Sociales; Cláusula 3 Bienestar Social; Cláusula

4 Gestión Humana; Cláusula 5 Permisos Sindicales y Manejo de las Comunicaciones Generadas por la Asociación; Cláusula 6. Sitio interno para el funcionamiento de ASITM Y Cláusula 7. Reglamento de Personal Docente en Carrera.

A continuación, se relacionan las solicitudes analizadas en la mesa de negociación y los acuerdos y desacuerdos alcanzados:

Cláusula 1. Sostenibilidad de la Acreditación de Alta Calidad Institucional

PETICIÓN ASITM

1.1 Socialización interna programada cada tres meses de los resultados logrados y las acciones de mejoramiento a través de mesas de trabajo bajo responsabilidad directa y el liderazgo de las áreas misionales del ITM: docencia, investigación y extensión académica, relaciones nacionales e internacionales, administrativa y financiera.

SUSTENTO ASITM

Es necesario hacer debates académicos con respecto al Plan de Mejoramiento y que toda la comunidad académica lo conozca y participe en el proceso de seguimiento del proceso de autoevaluación con el fin que al momento de recibir las visitas todos estemos preparados, además, es importante que los docentes participen más activamente en estos procesos, pues se encuentran en la institución investigadores y otras personas que no conocen todos los avances y ejecuciones que se hacen en los grupos de investigación y de apertura de los procesos para que todos aporten al mejoramiento institucional.

SUSTENTO ITM

Reconoce la importancia de este proceso e invita a que la propuesta se enfoque a convocar a la participación activa de las áreas misionales donde se den a conocer los avances de las áreas y se puedan abrir debates para el mejoramiento de los mismos.

ACUERDO:

Se acuerda en los siguientes términos:

1.1 Dar cumplimiento a las directrices de la resolución rectoral 528 de 2016 de los grupos de autoevaluación al igual que la Resolución 230 de marzo de 2017, para que se convoque desde las áreas misionales del ITM: docencia, investigación y extensión académica, relaciones nacionales e internacionales, administrativa y financiera, la participación activa de la comunidad académica.

PETICIÓN ASITM

1.2. Fomentar la cultura de la Rendición de Cuentas y la presentación de resultados de impacto, que generen valor agregado, por parte de los responsables directos de las vicerrectorías, las decanaturas, los jefes de área de apoyo administrativa, cada seis meses, con la consolidación de resultados la verificación de las acciones de mejoramiento ante la Dirección Operativa de Planeación y el área de Control Interno.

SUSTENTO ASITM

Se solicita que sea una rendición participativa que no sea un monólogo y se permita la interacción con los participantes.

Se reconoce por parte de la mesa, los grandes avances de la institución en los 25 años de vida en Educación Superior.

Se recomienda que en un espacio previo a la rendición se socialice la información de la rendición de la cuenta y que se retroalimente y se socialice posteriormente, incluyendo la retroalimentación de las preguntas de las partes interesadas.

SUSTENTO ITM

La institución cumple a cabalidad con lo establecido en la Ley 1474 de 2011 y las Guías y manuales establecidos por el Departamento Nacional de Planeación DNP y del Departamento Administrativo de la Función Pública y el documento Conpes 3654 de 2010, por tanto, recomendará a la rectoría la posibilidad de incluir una sesión de preguntas y respuestas durante el proceso de la rendición de cuentas.

Se reformulará la redacción del punto con respecto a la Rendición de Cuentas, buscando nuevos mecanismos para recolección de la información de las partes interesadas.

ACUERDO:

Se acuerda en los siguientes términos:

1.2. Dando cumplimiento a la Ley 1474 de 2011 en lo relacionado con la Rendición de Cuentas, consultará previamente las políticas de calidad y las acciones de mejora establecidas para que sea socializado al interior de las áreas y durante el ejercicio de la rendición de cuentas se genere una sesión de preguntas y respuestas, en el marco de lo allí presentado.

PETICIÓN ASITM

Cláusula 2. Política salarial y prestaciones sociales

2.1 Ajuste salarial anual: *A partir del presente acuerdo el ITM, se acogerá al incremento salarial que sea decretado anualmente por la Alcaldía o del Acuerdo Colectivo de los Sindicatos de las dependencias descentralizadas aprobadas por el Municipio de Medellín.*

SUSTENTO ASITM

Solicita la Asociación que con base en el Decreto 160 de 2014 que establece que se debe discutir el porcentaje del incremento salarial de manera concertada, se pueda establecer una mesa a final del año para discutir el incremento antes de presentar anteproyecto de presupuesto de 2018.

Propone por parte de la mesa del sindicato que se genere un espacio de discusión en el mes de septiembre para tratar el tema del incremento salarial del año 2018. La Administración expresó que no es conveniente generar una mesa de discusión y máxime cuando el manejo de las definiciones de inflación e IPC del gobierno cambian de un día para otro y dejan a las entidades en situaciones difíciles para tomar decisiones con respecto a las finanzas institucionales.

SUSTENTO ITM

El incremento salarial en el ITM con excepción de un año siempre ha estado igual o por encima del definido por el Municipio y para el presente año no es la excepción, pero enfatiza la administración que sería irresponsable para con la institución definir el incremento salarial para las vigencias futuras desconociendo la situación financiera propia del ITM en los próximos años.

De acuerdo con la forma como se presenta el Anteproyecto de presupuesto cada año, no es factible formar, en esa época una mesa para negociar el salario, dado que el Municipio de Medellín establece unos techos presupuestales y esto no permite definir un porcentaje anticipado antes de que el Municipio de Medellín nos defina el techo.

Se propone considerar en la formulación del anteproyecto de presupuesto de la vigencia 2018 la propuesta que presente la Asociación Sindical, en cuanto al incremento salarial, sujeto a las decisiones y techos que establezca el municipio de Medellín y la situación económica y financiera de la institución. Esta propuesta no es vinculante para la Institución para definir el incremento salarial.

ACUERDO

No hubo acuerdo

PETICIÓN ASITM

2.2. Nivelación salarial de los trabajadores del nivel asistencial: Bajo el principio de "salario igual por un trabajo de igual valor" establecido en convenios internacionales establecidos por la OIT, y del decreto 225 de 2016 expedido por el DAFP en su artículo 7 "límite máximo de asignación básica mensual de los empleados públicos", solicitamos nivelar los salarios al tope máximo establecido para el "Nivel Asistencial"

SUSTENTO ASITM

La asociación sindical aclaró que después de analizar esta solicitud la pretensión es que se agrupen en uno o dos grados del menor al mayor y que de acuerdo con sus cálculos el valor aproximado por año es de \$53.678.806, pasando 14 personas del nivel asistencial a un grado superior, es evidente que no se puede nivelar cierto tipo de cargos, sin que antes se definan y ajusten las funciones, competencias, formación y experiencia.

SUSTENTO ITM


Los empleados del nivel asistencial como todos los empleos están sujetos a la clasificación nacional de acuerdo con los niveles de responsabilidad, competencias y perfiles y conforme a ello se determinan los salarios, según los grados asignados; de acuerdo con el Decreto 785 de 2005 que establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales, además, dicha solicitud debe obedecer a un estudio técnico y a un criterio de la necesidad de la institución y debe estar de acuerdo con las funciones y competencias, lo que implicaría que los demás funcionarios en este nivel no estarían en igualdad de condiciones, además, el incremento salarial debe obedecer a las necesidades y posibilidades institucionales y a un estudio juicioso, pues no es fácil fundamentar una nivelación salarial de un mensajero al grado de una auxiliar administrativo. Por lo demás, ese asunto no está presupuestado hoy y no tendría respaldo para hacerse.

ACUERDO

No hubo acuerdo

PETICIÓN ASITM

Clausula 3. Bienestar Social. 3.1. Programas de Bienestar Institucional. La institución garantizará el suministro de los recursos necesarios para adelantar programas de bienestar

	ACTA DE REUNION	Código	FG 002
		Versión	03
		Fecha	2008-04-18

para los empleados y sus familias, como mínimo en los siguientes campos:

Deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud de los trabajadores a través de la implementación de programas de vigilancia epidemiológica ocupacional; capacitación informal de artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que pueda ser gestionadas en convenio con Cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

SUSTENTO ASITM

El alcance de la solicitud va muy enfocado a conocer los programas de vigilancia epidemiológica y que estos sean analizados en la mesa, al igual que los servicios de promoción y prevención de la salud para los docentes y personal administrativo y los seguimientos que se le han hecho a los contratistas y subcontratistas, en el marco del programa.

Solicita la mesa conocer el número de personas que asisten al programa de mi familia en la U, porque según los datos que ellos manejan solo hasta ahora se está abriendo el programa para los empleados.

La mesa del Sindicato estudiará la información relacionada con el programa de vigilancia epidemiológica ocupacional y la traerá a la próxima sesión, enfatiza que no es solo que el programa exista, sino que también se deben ejecutar planes de intervención, resultados del mejoramiento e impacto.

SUSTENTO ITM

La Administración solicitará al Departamento de Personal la información de los programas de vigilancia epidemiológica de los empleados, para entregársela a la Asociación Sindical, pero se aclara que en los términos de la solicitud todos los programas existen y están en funcionamiento, además, que el espacio propicio para proponer mejoras a los programas o al sistema de seguridad y salud en el trabajo es desde el COPASST donde el profesor Narvéez es miembro principal.

En cuanto al tema de inclusión de los contratistas, se aclaró que la norma de seguridad y salud en el trabajo si contempla el tema de contratistas, pero no se puede asociar en las demás condiciones porque hay otras condiciones que establece la Ley 80 de 1993.

En cuanto al programa de mi Familia en la U, este funciona desde hace cinco años y los servicios se ofertan de manera abierta, pero la asistencia o utilización es decisión del empleado, en el caso de los docentes de tiempo completo dentro de su plan de trabajo

cuentan con 2 horas de bienestar y algunos de ellos no utilizan este tiempo para las actividades ofertadas por la institución.

De acuerdo con los resultados de riesgo psicosocial realizados al final de 2016 y que entregados por la ARL recientemente, estos resultados son muy buenos, y se recordó que el estudio no solo considera aspectos internos institucionales, sino que también contempla aspectos externos tales como facilidad de traslados de su vivienda al trabajo y es imposible ubicar a todos los empleados en los campus según la cercanía de su residencia, pues prima la necesidad del servicio.

De acuerdo con la solicitud la institución está cumpliendo a cabalidad y se entregará el informe donde conste que existe y se implementa, pero no es de esta mesa verificar o revisar estos programas, esto se deberán discutir y retroalimentar en los respectivos comités que existen como el COPASST, Sistema Integrado de Gestión, entre otros.

ACUERDO

No hubo acuerdo

PETICIÓN ASITM

Apoyo económico para estudio a hijos, hermanos o personas que dependan económicamente del empleado, en un 30% del valor de la matrícula.

SUSTENTO ASITM

Explicó la mesa del sindicato que según el plan de capacitación los rubros se van en su mayor parte para los docentes en formación doctoral, pero es muy poco para la formación de empleados tanto para pregrado como posgrados.

Proponen la mesa del sindicato que se apropie un presupuesto hasta un tope y que sea manejada desde bienestar institucional, para que los hijos de los empleados puedan acceder a estímulos para estudiar en el ITM.

SUSTENTO ITM

Se recuerda que el año pasado en el pliego de condiciones 2016, se aclaró que de acuerdo con la sentencia 210 de 1997, está solicitud no procede por haber sido declarada inexecutable considerando que esta prerrogativa era abierta violación al principio de igual consagrada en la misma Constitución Política, además, de tocar también temas presupuestales y para ello el ITM cuenta con un comité de capacitación donde se apoya a todos los empleados para mejorar sus niveles de formación y capacitación por medio del estudio y se están apoyando a los docentes en el tema de formación doctoral.

Aclaró la administración que en cuanto al tema de formación dada la alta cualificación que actualmente tienen los empleados de la institución, se presupuestan unos valores iniciales con base en proyecciones, en cuanto a la priorizando formación doctoral para docentes es prioritaria por indicadores de reacreditación institucional y por compromiso del Plan de Desarrollo Institucional.

Adicionalmente el Decreto 1227 de abril de 2005 y Decreto 4661 de 2005 expresan claramente que los programas de educación formal y no formal deben ir dirigidos a empleados y se extiende a los hijos siempre y cuando existan las disponibilidades presupuestales en las entidades.

Preguntó la administración a los delegados a la mesa por parte del sindicato, con los costos de matrícula tan bajos que maneja la institución y con las prerrogativas existentes con los programas de Fondo EPM, Fondo Sapiencia, Presupuesto Participativo y otros apoyos como Cooperativas, ¿creen ustedes que los hijos de los empleados no podrían acceder a la educación en la institución, además con los salarios dignos con los que contamos los empleados?, igualmente existen otras opciones para los empleados como son el pago por cuotas de su matrícula si estudian en el ITM y sin intereses.

ACUERDO

No hubo acuerdo

PETICIÓN ASITM

Implementar un programa de acompañamiento a los familiares o beneficiarios, de primer grado de afinidad o consanguinidad, de los empleados que presenten situación de vulnerabilidad frente a las discapacidades ocasionadas por las afectaciones de la salud de los familiares trabajadores.

SUSTENTO ASITM

Explicó la mesa del sindicato que lo que pretenden es que la institución pueda a través de las Cajas de Compensación establecer acuerdos para programas de acompañamiento de ciertas situaciones, para empleados y sus familias y que sean gestionados con la Dirección de Bienestar, inclusive que se puedan establecer horarios laborales especiales.

Aclaró la mesa de la Asociación Sindical que el acompañamiento que se solicita es, en términos de horarios flexibles, sensibilización frente al dolor del otro, etc. y expone dos casos puntuales de Jefes que expresan que no le creen a un empleado que tiene una situación difícil y les exigen presentar incapacidades, cuando por su condición de salud no lo pueden hacer sino hasta el momento de reincorporarse al trabajo al terminar la incapacidad.

SUSTENTO ITM

Se solicita por parte de la administración que es necesario entender y diferenciar el tema primer grado de consanguinidad y afinidad, dado que de acuerdo con la solicitud el alcance del primer grado de consanguinidad solo aplicaría para padres e hijos y en primer grado de afinidad con los suegros y los hijastros. Con cónyuges y compañeros permanentes no existe parentesco.

La administración no entiende que se presenten las situaciones comentadas, pues desde el simple hecho de solidaridad se conoce que la institución en términos generales no niega permisos o salidas requeridas, sin que ello afecte la prestación del servicio, y está reglamentado el tema de permisos por calamidad y la licencia de luto y se conceden. Por lo tanto, no se trata de crear programas, sino que, de acuerdo con lo explicado, se trata de temas de sensibilidad de las personas y desde el enfoque del desarrollo humano.

De acuerdo con los sustentos a este punto el tema es de una dependencia y de un jefe en particular y no institucional, por tanto, desde el área de clima organizacional se deberá asumir esta situación, para que se intervenga al personal que presenta la situación y se consideren los derechos a los que tiene lugar el empleado por calamidad, además, del acompañamiento psicológico desde los servicios de bienestar para enfrentar situaciones personales.

ACUERDO

No hubo acuerdo

PETICIÓN ASITM

De conformidad con las previsiones contenidas en el Acuerdo Municipal 28 de 1977 y los Decretos 064 de 1980 y 116 de 1981 hasta los 35 años de servicio la administración concederá días compensar de acuerdo con la antigüedad que se celebra a saber:

<i>Antigüedad laboral celebrada</i>	<i>Cantidad de días a compensar</i>
5 años	1 día
10 años	2 día
15 años	3 día
20 años	4 día
25 años	5 día
30 años	6 día
35 años	7 día

Dichos reconocimientos serán modificados por acto administrativo expedido por funcionario competente, aplicable a partir de 2017.

SUSTENTO ASITM

Aclaró la mesa de la asociación que por mérito la institución cuenta con un reconocimiento salarial y se aplica el escudo de oro cuando un funcionario cumple 20 años de servicios, se

enfatisa que no están de acuerdo que por ser descentralizados y con diferencias con la administración central, no pueda acogerse a este tipo de estímulos.

SUSTENTO ITM

En una institución de educación superior todo está dado en términos del mérito y no del tiempo, y aunque exista en la Administración Municipal este tipo de estímulos no necesariamente deba darse en una institución cuyo objeto es la docencia, la investigación y la extensión.

La mesa de la administración enfatizó que la institución cuenta con un sistema de estímulos suficientes, además que la propuesta violenta lo establecido del Decreto 1919 de 2002 que fija el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos. En tema de incentivos la institución está bien y existe tanto para empleados de carrera y gerentes públicos, al igual que existe los reconocimientos para los docentes.

Se realiza una contrapropuesta por parte la mesa de la Administración de desmontar el sistema de estímulos vigentes y acoger el propuesto por la mesa de la asociación SINDICAL, La Asociación manifestó no estar de acuerdo con lo propuesto.

ACUERDO

No hubo acuerdo

PETICIÓN ASITM

El Instituto Tecnológico Metropolitano dará participación a representantes de la Asociación Sindical – ASITM, en el Comité de Bienestar.

SUSTENTO ASITM

La Asociación solicita que exista un representante de la Asociación en el Comité de Bienestar

SUSTENTO ITM

Actualmente no existe un comité de Bienestar, que mediante Acuerdo 17 de 2013 se expidió el nuevo Reglamento de Bienestar institucional el cual no tiene contemplado un Comité de Bienestar y derogó las normas anteriores, por lo tanto, no se puede negociar con respecto a esa solicitud.

ACUERDO

No hubo Acuerdo

3.2 Vivienda:

Se solicita modificación del Acuerdo o reglamento del Comité de préstamos hipotecarios del Instituto Tecnológico Metropolitano, para dar participación a un representante de los trabajadores, designado por la Asociación Sindical – ASITM como organización sindical legítimamente constituida en el ITM.

SUSTENTO ASITM

La mesa de la Asociación solicita que en representación de los empleados ante el Comité de Préstamos Hipotecarios la Asociación Sindical designe un representante.

Adicionalmente expresó a las explicaciones dadas por la Administración, que mientras no se tenga presupuesto para el año 2017, dados las nuevas directrices establecidas por la Administración Municipal, no tiene sentido un comité y menos la discusión de este punto.

Solicitó la asociación que la institución se comprometa agilizar la creación del fondo y se informe a la comunidad, y de su parte harán seguimiento a los avances en este particular.

SUSTENTO ITM

Tal como se propuso el año anterior en el Pliego de Solicitudes 2016, la Administración está de acuerdo que exista un representante de los empleados en el Comité de Préstamos Hipotecarios, pero dicha elección debe someterse a votación entre todos aquellos que se quieran postular y no sea cerrado solo a los miembros de la Asociación SINDICAL.

Adicionalmente se aclaró que a la fecha no está creado el rubro presupuestal para créditos hipotecarios, dadas las nuevas directrices del Municipio de Medellín en este asunto, donde las entidades descentralizadas debemos crear un Fondo Rotatorio de Vivienda y así poder contar con un proyecto de inversión. Para aprobar este tema se debe surtir la aprobación por parte del Concejo Municipal y posteriormente por la Secretaria de Hacienda y así retomar nuevamente los estudios de solicitudes para adjudicar nuevos créditos de vivienda.

Hasta el año 2016 se contaba con un rubro presupuestal en el presupuesto de funcionamiento de cada año para atender las diferentes solicitudes. En esta oportunidad no se autorizó mantenerlo y se procederá a tramitar la creación del Fondo Rotatorio de Vivienda de acuerdo a lo exigido por el Municipio de Medellín.

ACUERDO

No hubo acuerdo

PETICIÓN ASITM

3.3. Pólizas de Seguro. La institución dará un apoyo económico a los trabajadores que presenten enfermedades ruinosas o catastróficas, previamente diagnosticadas por las

entidades competentes.

SUSTENTO ASITM

La mesa de la Asociación Sindical solicita que este asunto de la póliza se sustente desde un tema de solidaridad y apoyo para la familia de los trabajadores por situaciones catastróficas, adicionalmente propuso que desde bienestar exista un sistema de subsidio y/o apoyos para atender estas situaciones considerando que no son muchos los empleados con estas situaciones de enfermedad.

Se entrega a la Administración un Acuerdo firmado de un ente de control, y solicitó sacarle una copia, en el cual se observa que este tipo de beneficios puede darse en una entidad pública.

La mesa de la Asociación Sindical considera que este asunto se trata de un acto de responsabilidad social y previsiva para que la institución analice y convoque al personal para que aquellos empleados que puedan acceder se cubran con estas pólizas, reiteran que también exista un acompañamiento psicológico desde bienestar a través de un programa para atender también al trabajador cuando se presenten estas situaciones.

SUSTENTO ITM

La institución cumple cabalmente con lo relacionado con la seguridad social, pero desde el punto de vista legal no puede crear prestaciones adicionales a las establecidas por Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto 1919 de 2002, pues no existe sustento normativo para ello.

La Administración explicó que la institución en términos de ley no puede asumir estos costos y/o programa, y explicó que el Fondo de Empleados tiene un convenio para pólizas de seguros de fácil acceso y a bajos costos, la cual asume el trabajador y antes de que se presente las enfermedades, pues las preexistencias no son recibidas por las aseguradoras.

Reconoce que existen las necesidades y situaciones difíciles de los empleados, pero la norma es muy clara en este asunto y se reiteró que no es factible sustentar desde lo normativo un apoyo económico para atender este tipo de situaciones.

ACUERDO

No hubo acuerdo

PETICIÓN ASITM

3.4. Condiciones de trabajo dignas y decentes. La institución fomentará internamente estrategias que permitan disponer de condiciones de trabajo dignas y decentes, acorde con los lineamientos establecidos por la OIT, el cumplimiento de políticas públicas de Colombia,

normas, leyes y decretos adoptados para tal fin, acorde con los lineamientos de la Alcaldía de Medellín.

SUSTENTO ASITM

Aclaró la Asociación que este punto tiene que ver los planes de vigilancia epidemiológica ocupacional en la intervención y mejoramiento de los factores de riesgos psicosociales, de acuerdo con lo que establece la Resolución 2646 de 2008, por la cual manifiestan, que de acuerdo con los informes recibidos recientemente del área de Salud Ocupacional del ITM, no se presentan acciones de intervención y mejoramiento en dicho campo.

SUSTENTO ITM

Se enfatizó por parte de la Administración que en la medición del riesgo psicosocial de 2016 no se manifiesta inconformidad alguna relacionada con este punto, pues los puestos de trabajo son realmente dignos. Se puede inferir que dados los resultados favorables presentados por la ARL Colmena en el año 2017, en el tema de riesgo psicosocial las acciones o planes de mejora son efectivos, de caso contrario los resultados no resultarían tan beneficiosos.

ACUERDO

Se acuerda en términos que la Administración continuará cumpliendo con lo ordenado por la norma en lo relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la reglamentación vigente en dicha materia.

PETICIÓN ASITM

Clausula 4. Gestión Humana

4.1. Oferta pública de empleo. En la oferta pública del empleo la institución debe dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 de 2004, por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y otras disposiciones adicionales. Por lo tanto, la institución, dará cumplimiento a lo relacionado con la oferta pública de empleo, con el propósito de regular los tiempos y el procedimiento obligatorio y perentorio en términos o plazos, que debe seguir la institución para el cumplimiento eficaz de las reglamentaciones vigentes de la oferta pública de empleo ante la comisión de Carrea, relacionadas con la publicación mensual de los empleos vacantes de la página del ITM y la convocatoria correspondiente, de acuerdo con los lineamientos establecidos para tal fin.

Cuando se presente vacante definitiva en empleo de carrera, la institución la reportará al Comité de Personal de la institución dentro de los cinco días siguientes, para que ésta verifique si existe en lista de elegibles interno algún trabajador que cumpla con el perfil requerido.

Excepcionalmente y sólo en los casos en que el empleo no pueda ser provisto en forma definitiva, ni por encargo, se procederá a la provisión mediante nombramiento provisional, mientras se cumple con las condiciones anteriores.

Cuando se presenten vacantes temporales en empleo de carrera, la institución reportará ante la Comisión de Personal, para que de forma extemporánea sesione con el fin de determinar si existe esa vacante dentro de la planta de cargos, de acuerdo con las hojas de vida de los empleados, funcionarios con las capacidades y calidades para desempeñar el cargo, en caso de no disponer con el funcionario competente, se verificará entre todos los empleados vinculados a la institución, que cumplan con los perfiles del cargo a proveer, de lo contrario se procederá tal como lo establece la CNSC.

SUSTENTO ASITM

La mesa de la Asociación precisó que consideran no se convoca por parte de la administración, para que de acuerdo con las competencias, las vacantes se provean con personas al interior de la institución, en este sentido solicitaron expedir un procedimiento para proveer los encargos y se expuso el caso presentado con la señora Victoria Jaramillo Cárdenas, en el cual, pese a la experiencia que podía ser certificada por el Jefe de Personal, al haber ejercido en años anteriores funciones del nivel profesional en licencias de maternidad de la Contadora sin mediar un acto administrativo, pero del cual existen documentos firmados como evidencias o pruebas de las actividades realizadas, se le informó que no podía ser encargada en el cargo de Contadora por pertenecer al nivel Técnico.

SUSTENTO ITM

En este punto la Administración clarificó que cuando se presentan vacantes de carrera se nombran en provisionalidad siguiendo los pasos que establece la ley, los cargos que hoy están en provisión fueron cubiertos en su momento con funcionarios de carrera vinculados a la institución, por tanto, se está cumpliendo a cabalidad y en los términos de Ley para la provisión o el encargo. Para la convocatoria que adelanta actual la Comisión Nacional del Servicio Civil, el ITM reportó 26 plazas (un profesional, dos técnicos y 26 asistenciales), en este sentido el Departamento de Personal ha divulgado los avances en este asunto, todo el proceso queda en cabeza de la Comisión del Servicio Civil

Es importante que la mesa de la Asociación Sindical conozca el tema de perfiles, competencias y experiencia, los cuales son muy claros y específicos dependiendo de nivel del cargo a proveer. Los encargos se ha provisto de acuerdo con la norma, los encargos no tienen que publicarse en la página, se estudian los perfiles y la Rectora tiene la facultad nominadora, no es necesario reglamentar lo que ya está claramente establecido en la norma, y que para el caso concreto de la situación presentada con la Señora Victoria Jaramillo Cárdenas (miembro de la mesa de negociación por parte del Sindicato) por no aportar la experiencia profesional requerida para un encargo, no quiere decir que no se está

cumpliendo con las normas establecidas por ley 909 de 2004, además, del Decreto 1227 de 2005 tiene reglado todo el tema de acceso a vacantes.

ACUERDO

Se acuerda en los siguientes términos: La institución continuará cumpliendo con la aplicación de lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

PETICIÓN ASITM

4.2. Aplicación de las normas legales relacionadas con el teletrabajo interno: La Administración del ITM, acuerda dar cumplimiento al artículo 2º de la Ley 1221, a los artículos 36, 37 y 38 del acuerdo 565 de 2016, poniendo en práctica, anexo al contrato de trabajo vigente, un acuerdo de teletrabajo, el cual, el trabajador, podrá acceder o no, de manera voluntaria a practicar dicha modalidad laboral, y pasará a ostentar calidad de teletrabajador, conservando las mismas garantías y derechos establecidos previamente.

En ningún momento este acuerdo reemplaza el contrato de trabajo, Se constituye como complementario sobre condiciones especiales en que se debe desarrollar el Teletrabajo. Tal como lo define el artículo 38 del acuerdo 565 de 2016; en el ITM se dará aplicación de manera paulatina, iniciando con la modalidad de suplementarios: "Son aquellos teletrabajadores que laboran dos (2) o tres (3) días a la semana en su casa y el resto de tiempo lo hacen en la oficina".

En consecuencia, el ITM emprenderá un programa de teletrabajo escalonado por áreas de trabajo que se ameriten dicha modalidad.

SUSTENTO ASITM

La mesa de la asociación. Sindical, recibe con beneplácito que, en el ITM, se inicié con la implementación del teletrabajo y con la prueba piloto dando cumplimiento a las normas relacionadas para tal fin.

SUSTENTO ITM

En este punto la Administración explicó que en esta mesa no se va a discutir un tema que ya se encuentra reglamentado en la norma, además, que la Institución ya cuenta con adelantos para dar aplicación a la misma y para tal fin presentó al Consejo Directivo una propuesta en una primera etapa de implementación del teletrabajo, se aclaró que dicha implementación requiere de requisitos y establecer una serie de condiciones de conectividad y valoración de riesgos laborales e inicialmente se establecerá a través de una prueba piloto para evaluar el proceso y establecer los correctivos necesarios.

ACUERDO

Se acuerda, en los términos de aplicación de la norma y con una prueba piloto para establecer mejoras y ajustes al proceso.

PETICIÓN ASITM

4.3. *Debido proceso frente a los procesos disciplinarios: La institución facilitará el acompañamiento de un representante elegido por la Junta de ASITM, a los trabajadores o empleados que lo requieran frente a procesos disciplinarios.*

SUSTENTO ASITM

La mesa de la Asociación Sindical aclaró que se está solicitando se permita el acompañamiento de uno o varios miembros designados por la Asociación Sindical para que participen en los procesos disciplinarios que se inicien a un trabajador, con el fin de garantizar el debido proceso. Se comentó que en el caso presentado con el profesor Diego A. Gutiérrez Isaza si se dio la presencia de estudiantes, por lo tanto, consideran que es factible la solicitud.

Plantean que esta petición se realiza para evitar que se viole el debido proceso, especialmente porque en el caso del proceso disciplinario adelantado a él se realizó sin que el Jefe inmediato conociera de ello, cuando en el Manual de Funciones del Jefe de Oficina contempla en el numeral 14. "Responder por el cumplimiento del debido Proceso de Gestión del Talento Humano en todo lo que corresponda a su área de gestión", adicionalmente, se realizó sin darle el tiempo prudente para adelantar las acciones necesarias para preparar su defensa.

Considera la Asociación que, de acuerdo con los términos definidos en la ley, ellos designarán un abogado para que acompañe a los empleados pertenecientes al sindicato al inicio, durante y después de un proceso.

SUSTENTO ITM

Explicó la Administración que en los términos que se realiza la solicitud, una persona que no sea sujeto procesal no puede intervenir o participar en un proceso, por ser este sometido a reserva. Los artículos 89 y 90 de la Ley 734 de 2002 establece claramente el procedimiento y quienes intervienen en él.

Aclaró que en el caso del Profesor Diego A. Gutiérrez Isaza (presente en la reunión por parte del Sindicato) se trató de un proceso verbal, por tanto, este se realizó en audiencia pública y en esos casos se puede contar con oros asistentes, pero no aplica para todos los casos, dada la confidencialidad del proceso.

Para dar mayor claridad se dio lectura a los Artículos 2 Titularidad de la acción disciplinaria,

95 Reserva de la actuación disciplinaria, 177 Audiencia y 184 Requisitos de la decisión de citación a audiencia, todos ellos de Ley 734 de 2002.

La administración manifestó que es posible que la Asociación asigne un defensor con título de abogado para que actúe como defensor durante todo el proceso, ello no tiene inconveniente, pero para poder participar en el proceso disciplinario se debe ser abogado.

Enfatizó la Administración que en un proceso disciplinario el sujeto procesal puede decidir estar acompañado de abogado o asumir su propia defensa, de ello se debe dejar registro en el expediente, lo anterior atendiendo el debido proceso y si decide que quiere un acompañante este debe ser abogado y debe contar con poder del sujeto procesal, cualquier otro acompañante si se pudiera dar no puede intervenir o participar en el proceso.

La administración dejó en claro que en ningún momento se violó el debido proceso en el caso del profesor Diego A. Gutiérrez Isaza, que las funciones definidas en el manual de funciones para los Decanos y Jefes de Departamento están dadas en términos del conocimiento que debe tener el funcionario de las actuaciones de su área el trámite disciplinario en primera instancia, pero es la Vicerrectoría General la que tiene a su cargo los procesos disciplinarios en la institución.

ACUERDO

No hubo acuerdo

PETICIÓN ASITM

4.4. Ampliación de la Planta de Personal

La administración del ITM acuerda dar cumplimiento a la Sentencia 614 de 2005 y T-1161 de 2004 de la HCC y la sentencia del Consejo de Estado y la Circular No. 008 de la Procuraduría General de la Nación, que prohíbe contratar de forma tercerizada y realizar Estudios Técnicos sobre las cargas laborales de los funcionarios del ITM, presentar proyecto al Consejo Directivo de ampliación de planta de personal, para garantizar el mejoramiento de la estructura organizacional y el buen funcionamiento de las instituciones creando plazas de empleados del nivel Asistencial, Técnico y profesional.

4.5. Socialización de la revisión de la planta de cargos. De conformidad con la Circular Externa no. 100-09-2015 del 31 de agosto de 2015 del DAFP, la institución debe garantizar la aplicación de esta, cuando inicien procesos de rediseño institucional y/o reformas a la planta de empleos, deberá garantizar en dicho proceso la participación efectiva de la Asociación Sindical – ASITM, con el propósito de retroalimentar dicho proceso.

SUSTENTO ASITM

La Asociación da lectura al acuerdo 90 del Acta Final del pliego de peticiones 2016 firmada

entre el Alcalde de la ciudad de Medellín y las Asociaciones Sindicales donde establece "La Administración municipal se compromete dar lineamientos a los entes descentralizados frente al tema de tercerización, intermediación laboral y nóminas paralelas, en el marco del trabajo digno y decente, con miras a mitigar el riesgo jurídico"

La Asociación Sindical, insistió en la necesidad de realizar a través de la institución estudios técnicos sobre las necesidades, tiempos y funciones del personal que requiere la institución, con ello se ahorraría recursos, pues se vincularía personas de planta y se generaría una mejor prestación de servicios, hoy se cuenta con un mayor número de contratistas que no cumplen sus productos y se ve como burocracia, tal como fue planteado por el Presidente de la Asociación, el cual demostró las once personas del equipo de trabajo de la Dirección de Investigaciones, de acuerdo con la publicación realizada por el ITM, el 14 de marzo de 2017, y al solicitar los servicios de apoyo a dicho departamento para la gestión del proyecto de investigación que el viene aplicando en el sector salud, son demasiado demorados o no se toman decisiones

SUSTENTO ITM

El Decreto 160 de 2014 en su artículo 5 parágrafo 1 es muy claro en definir qué la estructura del estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos no es objeto de negociación y deben excluirse. En el pliego de negociación la Administración Municipal si decidieron acordar temas de la estructura orgánica, el ITM no puede cometer el mismo error, aunque el tema definido en los acuerdos con la Administración Municipal fue escuchar a la agremiación, pero no se está comprometiendo con algo explícito.

Adicionalmente existen inconvenientes de índole presupuestal y de cumplimiento de la *Ley 617 de 2000 por la cual se reforma parcialmente la ley 136 de 1994, el decreto extraordinario 1222 de 1986, se adiciona la ley orgánica de presupuesto, el decreto 1421 de 1993, por el que se dictan otras normas tendientes a fortalecer la descentralización y se dictan normas para la racionalización del gasto público nacional*, lo que no permite ampliar los techos de presupuesto de funcionamiento para ampliar las plantas de cargos. Hoy el ITM tiene una necesidad puntual de crecer en planta docente para atender requerimiento de reacreditación institucional, el cual no ha sido posible y la única forma es a través de proyectos de inversión para poder contratar docentes ocasionales.

ACUERDO

No hubo acuerdo

PETICIÓN ASITM

Clausula 5. Permisos Sindicales y manejo de las comunicaciones generadas por la

Asociación Sindical del ITM.

5.1 La Administración del ITM, acuerda conceder permisos sindicales remunerados, para cumplir actividades sindicales durante la vigencia 2017, a los miembros principales y suplentes de la Junta Directiva el último viernes de cada mes a partir de la 1:30 y hasta las 4:30, dicho permiso se oficializará ante el Ministerio de Trabajo, con los nombres y número de cédula de los directivos de ASITM, los servidores públicos beneficiarios del permiso sindical serán considerados en servicio activo en los términos de la ley.

En todo caso, la institución dará los permisos sindicales necesarios para el desarrollo de las actividades sindicales según el Decreto 2813 y circular 098.

SUSTENTO ASITM

Las disposiciones legales sobre la materia.

SUSTENTO ITM

En este punto se acuerda según los términos de la Ley, conceder los permisos para las reuniones de la Junta Directiva, programadas para los últimos viernes de cada mes, desde el mes de abril y hasta el mes de noviembre en horario de 2:00 a 4:30, igualmente se autoriza el permiso para llevar a cabo la reunión extraordinaria de la Asamblea de ASITM, programada para el día 5 de mayo, en horas de la tarde en el Auditorio del Campus Robledo Las resoluciones ya se encuentran para la firma de la señora Rectora.

ACUERDO

Se acuerda en términos de la Ley, la Junta se podrá reunir el último viernes de cada mes desde el mes de abril y hasta el mes de noviembre en horario de 2:00 a 4:30 y se autoriza el permiso para la Asamblea Extraordinaria de afiliados el día 5 de mayo de 2017.

PETICIÓN ASITM

5.2. La Institución concederá los permisos sindicales para los asociados que sean designados por la junta directiva de la asociación o la asamblea de asociados, según sea el caso, para atender las responsabilidades del ejercicio del derecho de Asociación Sindical y la participación en eventos académicos.

SUSTENTO ASITM

SUSTENTO ITM

ACUERDO

Se procede en términos le Ley en este punto

PETICIÓN ASITM

5.3. La institución proporcionará los viáticos y costos de viaje con presupuesto institucional para la movilidad nacional o internacional a los miembros de la Junta Directiva, para asistir a los diferentes eventos de carácter sindical.

SUSTENTO ASITM

La Asociación solicita se concedan viáticos y gastos de viaje para dos eventos nacionales y dos internacionales con el 100% de cubrimiento.

SUSTENTO ITM

La administración propone facilitar los viáticos y gastos de viaje del 100% hasta dos eventos nacionales o internacionales realizados en Colombia hasta por tres días como máximo y hasta para dos personas por evento y hasta un evento internacional realizado en el exterior como máximo hasta por tres días, para una sola persona y a valor del 50% de los viáticos, inscripciones, transporte y gastos de viaje con base en las tarifas del decreto nacional vigente.

ACUERDO

Se acuerda en los términos planteados por la Administración

PETICIÓN ASITM

5.4. La institución facilitará los medios internos y apoyará a través de la Dirección de Comunicaciones y Relaciones Corporativas, todo lo relacionado con las publicaciones, el registro de información en la página web del ITM y el envío de la información pertinente a todos los asociados a través del correo institucional.

SUSTENTO ASITM

Se han venido cumpliendo los requerimientos de acuerdo con lo acordado en el pliego de solicitudes del 2016.

SUSTENTO ITM

Se propone en los mismos términos planteados el año anterior en el pliego de negociación, así: Se accede a la publicación de comunicados e información propia de la Asociación Sindical en sitio web del ITM, siguiendo los procedimientos y trámites ante la Dirección de Comunicaciones de la institución y las normas que establecen asuntos que deban llegar al portal web para su publicación

ACUERDO

Se acuerda en los términos propuestos por la Administración

PETICIÓN ASITM

5.5. La institución expedirá los Actos administrativos, relacionados con el cumplimiento del Convenio 135 sobre "Representantes de los Trabajadores", Numeral II, Literal b), numerales 10.1 y 11.11, a fin de desarrollar las garantías del Permiso Remunerado y del suministro ágil de información para el ejercicio de sus funciones, a los representantes Electos por los Empleados ante las Comisiones de Carrera y de Personal de la Institución.

SUSTENTO ASITM

La Asociación solicita que se garantizan los permisos para cumplir con las funciones como representantes a los diferentes comités a los que pertenezca un asociado sindical

SUSTENTO ITM

La Administración expone que los comités que están creados por resolución, es explícito que se cuenta con el tiempo y los permisos necesarios para asistir a los mismos.

ACUERDO

El acuerdo es explícito cuando el comité está creado por Resolución Rectoral

PETICIÓN ASITM

Clausula 6 Sitio interno para el funcionamiento de ASITM. La institución dispondrá de un sitio de trabajo en el campus universitario del ITM de Robledo, con la dotación básica necesaria, que facilite el cabal funcionamiento de la Asociación Sindical del Instituto Tecnológico Metropolitano – ASITM.

SUSTENTO ASITM

Se solicita una oficina en la sede de Robledo para el funcionamiento de la Asociación

SUSTENTO ITM

La administración propone acordar para este punto en los términos planteados el año pasado y que la Asociación no aceptó en su momento, por falta de presupuesto y buscará el espacio para asignar la oficina a la Asociación Sindical y esta será entregada mediante contrato de arrendamiento con su debida dotación de un equipo de cómputo, escritorio, sillas y línea telefónica si hay disponibilidad de la misma.

El costo del arrendamiento del espacio de la Asociación, será el fijado con los metros cuadrados del espacio que se adjudique acorde con los precios establecidos al espacio que ocupa actualmente la Asociación de Docentes del ITM "ASODITEM, adicionalmente se deberán pagar los servicios públicos de dicho espacio.

ACUERDO

Se acuerda en los términos planteados por la administración.

PETICIÓN ASITM

Clausula 7.

7.1. La institución dispondrá anualmente de los recursos financieros requeridos y generará las condiciones administrativas necesarias para dar cumplimiento al reglamento de los docentes de planta en carrera en los aspectos relacionados con la exclusividad docente y el año sabático Resolución 07 de mayo de 2013

SUSTENTO ASITM

La Asociación solicita se dé cumplimiento a la Resolución 07 de mayo de 2013 y convoque a las Facultades para que los docentes de carrera accedan a la exclusividad o año sabático y propone que se presupueste a partir del año 2018 para un docente por facultad.

SUSTENTO ITM

La Administración explicó que se realizó convocatoria y solo una docente, Sara Maria Yepes Zuluaga, adscrita a la Facultad de Ingenierías, cumplió con los requisitos y se autorizó por el término de un año.

Las facultades son las llamadas a solicitar incluir en el anteproyecto de presupuesto las necesidades con respecto a este tema.

Se propone por parte de la Administración acordar que la Vicerrectoría Administrativa y Financiera en los términos de la Resolución 7 de mayo de 2013 y el artículo 113 y siguientes del Estatuto Profesor, solicitará a las facultades incluir en el anteproyecto de presupuesto del año 2018 y en forma sucesiva, el costo de un docente por facultad para dedicación exclusiva o año sabático. Siguiendo la reglamentación al respecto y sujeto a las disponibilidades presupuestales de la institución.

ACUERDO

Se acuerda en los términos planeados por la institución

PETICIÓN ASITM

7.2. Fomentar la implementación y el mejoramiento de programas de pasantías de salida de los docentes de carrera a nivel nacional e internacional.

SUSTENTO ASITM

En este punto la Asociación Sindical dio lectura a una comunicación de la Directora de Cooperación y Relaciones Interinstitucional, la cual hizo llegar el día siete de abril de 2017,

por solicitud del Presidente de la Asociación Sindical, en donde informa textualmente, lo siguiente:

"Junto con saludarle, me permito hacer una aclaración frente al mecanismo de movilidad para los docentes de carrera en el ITM: no existe un Programa de Movilidad Académica de Docentes de Carrera en la Institución. Existe un fondo institucional de movilidad académica al que aplican profesores (y mediante el cual se da prioridad a los docentes de carrera, pero no excluye los demás) y para organizar la aplicación a dichos fondos, existen unos criterios de movilidad que garantizan la mayor objetividad posible para signarlos por parte del Comité de Movilidad de la institución, quien recomienda las movilizaciones ante la Rectoría. Estos criterios fueron actualizados en 2016, por lo cual adjunto la resolución vigente desde 2016 y la que aplicaba en 2015.

Adicionalmente, le comunicó las cifras de movilidad saliente de docentes (de carrera y ocasionales) en 2015 y 2016, las cuales no sólo corresponden a aquellas que han sido financiadas vía este fondo, sino de la totalidad de los fondos con los cuales puede financiarse movilidad en la institución (a- Proyectos de Investigación; b- Fondo gestionado desde la DCRI; c- Representación Institucional; d- Capacitación)". Y Adjunta las copias electrónicas de las resoluciones mencionadas en su comunicación.

SUSTENTO ITM

Sobre el particular, los delegados de la Administración aclararon que la institución cuenta con un plan de movilidad académica institucional, que cubre tanto a estudiantes, como a docentes y empleados, con sujeción a una reglamentación y criterios dados por la institución para aprobar las movilizaciones, donde para la vigencia 2016 se dieron un total de 661 movilizaciones de doble vía donde el 85% de las mismas fueron de docentes y estudiantes.

No existe un plan específico para docentes de carrera y ello es lo que aclara en el comunicado la Directora de Cooperación y Relaciones Internacionales.

Al respecto, la doctora Luz Patricia Tobón, Secretaria General, hará llegar al Presidente de la Asociación el plan de movilidad y los criterios de movilidad adoptados mediante resolución rectoral.

Este punto se cumple cabalmente por parte de la Administración.

ACUERDO

Se acuerda que la institución continuará ejecutando el Plan de Movilidad Institucional existente

Finalmente, según lo previsto en el Decreto Nro. 160 de febrero 05 de 2014, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias en las peticiones acordadas anteriormente, el Comité de Seguimiento, para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo 2017- 2018 ITM – ASITM, estará conformado por:

Por parte del Instituto Tecnológico Metropolitano - ITM:

1. Juan Carlos Amaya Castrillón, Vicerrector General
2. Carlos Mario Toro Orozco, Vicerrector Administrativo y Financiero

Por parte de la Asociación Sindical del ITM - ASITM:

1. José Gonzalo Narváez Benjumea, Presidente ASITM.
2. Victoria Jaramillo Cárdenas, Miembro de la Junta Directiva - ASITM

Firmas responsables:


JUAN CARLOS AMAYA CASTRILLÓN
Vicerrector General


JOSÉ GONZALO NARVAEZ BENJUMEA
Presidente ASITM

Anexo Listado de asistencia



LISTADO DE ASISTENCIA

Código	FG 013
Versión	02
Fecha	2010-02-04

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: Reunión Adm. ITM - Sindicato ASITM
 FACILITADOR:
 FECHA: Solo Junta 3er Piso B1. Administrativo HORARIO
 LUGAR: → Abri 18/17 Desde: 2.00 pm Hasta: 5.00 pm

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	FIRMA
1. Juan Carlos Amaya Castellanos	71602896	JCA
2. Luz Patricia Tobo Rodríguez	32320610	Luz
3. Gonzalez Zamora	70095449	[Signature]
4. Victoria Hernández	32320599	[Signature]
5. Diego de la Cruz	71268001	[Signature]
6. Alonso Amigable Perez	71535315	[Signature]
7. FREDY O. RIVERA	70027467	[Signature]
8. Erica Rosalva Garcia T	43707035	[Signature]
9. Carlos Maniz Toro Cruz	70125882	[Signature]
10. Maida Helena Garcia A	43016844	[Signature]
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		
19.		
20.		
21.		
22.		

