

“Por medio de la cual se resuelven un recurso de reposición en contra de la Resolución 0255 del 16 de septiembre de 2024”

## EL ALCALDE DE BUCARAMANGA

En ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias, en especial las conferidas en los artículos 209 y 315 de la Constitución Política de Colombia, la ley 1437 de 2011, Decreto Nacional 0243 de 2024 y demás normas concordantes, y

### CONSIDERANDO

1. Que mediante Resolución 0255 de 2024 el Alcalde de Bucaramanga adoptó el acuerdo en la negociación del pliego unificado de solicitudes presentado por las Organizaciones Sindicales adscritas a la Alcaldía de Bucaramanga para los años 2024 a 2026.
2. Que el 18 de septiembre de 2024 las Organizaciones Sindicales de empleados públicos adscritas a la Alcaldía de Bucaramanga, y que hicieron parte de la negociación del pliego unificado de solicitudes de que habla en el párrafo anterior, presentaron escrito con la finalidad de modificar algunas consideraciones y parte de la parte resolutoria de la Resolución 0255 de 2024.
3. Que al referido escrito presentado por las Organizaciones Sindicales se le dará el trámite del recurso de reposición pues la solicitud busca modificar asuntos de forma y fondo de la Resolución 0255 de 2024, además de no ser susceptible de recurso de Apelación.

### ARGUMENTOS DEL DESPACHO

#### 1. Procedencia

Con relación a los recursos que proceden contra un acto administrativo definitivo, el artículo 74 de la Ley 1437 de 2011 - Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, establece que:

*"ARTÍCULO 74. RECURSOS CONTRA LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS.  
Por regla general, contra los actos definitivos procederán los siguientes recursos: 1. **El de reposición, ante quien expidió la decisión** para que la aclare, modifique, adicione o revoque."* (Negrilla y Subraya fuera del texto)

Por lo anterior, es procedente el recurso de reposición contra la Resolución 0255 de 2024 -acto administrativo definitivo- conforme lo dispuesto en la norma transcrita.

#### 2. Requisitos del Recurso

Si bien, se repite, dentro de la solicitud elevada por las Organizaciones Sindicales no se menciona en forma expresa la interposición del recurso de reposición, en aras de dar prevalencia al debido proceso, y en contra del requerimiento de exceso de formalismos, se dará trámite de recurso de reposición.

En primer lugar, el recurso de reposición fue interpuesto oportunamente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, toda vez que de la Resolución

0255 de 2024 fue notificada por correo electrónico el 16 de septiembre de 2024 y el escrito –recurso de reposición– fue presentado el 18 de septiembre de 2024, por lo que se procederá a analizar los argumentos de los recurrentes.

### 3. Competencia

En lo referente al funcionario competente para decidir el recurso de reposición, el citado artículo 74 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, dispone que procede **ante quien expidió la decisión** para que la aclare, modifique, adicione o revoque. En este sentido, es este despacho, en cabeza del señor Alcalde de Bucaramanga, el competente para resolver el recurso de reposición interpuesto en contra de la 0255 de 2022.

### 4. Argumentos presentados por los recurrentes

Solicitan las organizaciones Sindicales:

“(…)

- En el considerando 9, corregir primer semestre por primer bimestre, corregir ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS (ASERVIP), por ASOCIACIÓN SINDICAL DE SERVIDORES PÚBLICOS (ASERVIP).
- En el considerando 11, aclarar que dicho acuerdo se había logrado mediante Acta 19 del 18-07-2024 y construida en conjunto la solicitud 18.
- En el considerando 13, se debe aclarar del acuerdo final por el Acta Final.
- En el Artículo primero del Resuelve, adicionar empleados públicos, corregir cueles por cuales y después de acto administrativo, adicionar para algunos acuerdos y otros tal y como fueron negociados.
- En el Artículo segundo, cambiar peticiones, ASOCIACIÓN SINDICAL DE SERVIDORES PÚBLICOS (ASERVIP), en el mismo donde dice puntos acordados, después de Secretaría de Educación, adicionar CAPITULO 1. SECTOR EDUCATIVO.
- En el Artículo tercero, cambiar peticiones por solicitudes.
- En el Artículo cuarto, adicionar empleados públicos, después de acto administrativo, adicionar para algunos acuerdos y otros tal y como fueron negociados
- En el Artículo quinto, cambiar peticiones por solicitudes, adicionar a empleados la palabra públicos y después de la planta global así: adicionar CAPITULO SEGUNDO. PLANTA GLOBAL, adicionalmente modificar que la Identificación de las partes, reconocimiento y representación de la negociación es el Acuerdo 1 y de ahí en adelante correr la numeración hasta el numeral 64 que es el 65, para que este conforme a la firma del Acta Final de Acuerdos firmada por las organizaciones sindicales el 29-07-2024 y por la administración municipal el 15-08-2024. Adicionalmente solicitamos la revisión y ajuste del Acuerdo 48 del acto administrativo una vez corregida la numeración de acuerdo con el Acta Final queda como Acuerdo 49 Auxilio de Lentes y Monturas, se digitó por error involuntario, el auxilio del 0,2% SMMLV, siendo lo negociado correctamente el 0,2 SMMLV. En el mismo artículo sobra: “... puntos acordados...”
- En el Artículo décimo primero, cambiar acuerdo laboral por acuerdo colectivo y la vigencia va hasta el 31 de diciembre del 2.025.

(…)”

### 5. Consideraciones para resolver el recurso incoado

Teniendo en cuenta los argumentos planteados por los recurrentes, este despacho sustenta la respuesta a sus solicitudes así:

Frente a la solicitud del punto 1 del recurso, corregir “Primer semestre” por (Primer Bimestre), el despacho considera, que el lapso de tiempo, Primer Semestre contempla el primer bimestre y por lo tanto no afecta las decisiones contenidas en el acto expedido, por lo tanto, la solicitud será negada.

En cuanto a la solicitud del punto 1 del recurso, corregir al error involuntario de transcripción del nombre de LA ASOCIACION SINDICAL (ASERVIP), en donde dice "EMPLEADO PÚBLICOS" por "SERVIDORES PÚBLICOS", error que proviene desde la etapa de negociación como lo determina el acta final de los acuerdos, este despacho considera y entiende el sentido que atribuye la personalidad de la Asociación Sindical (ASERVIP), y procederá a aclarar lo referente al nombre de la Asociación Sindical de Servidores Públicos (ASERVIP). Determinando esta aclaración para todo acto cuando se hable de "Asociación Sindical de Trabajadores Públicos (ASERVIP)".

Respecto a la solicitud del punto 2 del recurso, que se aclare el considerando 11 de la Resolución 0255 de 2024; en tiempo y modo donde se logró el acuerdo, este despacho considera que la negociación acordada por las partes está determinando la adopción de esos acuerdos en la Resolución 0255 del 16 de septiembre de 2024, por lo anterior la aclaración no modifica la decisión de fondo del acto, por lo tanto, la solicitud será negada.

En lo referente a la solicitud del punto 3 del recurso, donde solicitan se aclare el considerando 13 de la resolución 0255 de 2024, cambiando "el acuerdo final" por "el Acta Final" este despacho considera que los acuerdos son documentos legalmente ejecutables y que los oficializa un acta, por lo anterior la aclaración no modifica la decisión de fondo del acto, por lo tanto, la solicitud será negada.

Frente a la solicitud del punto 4 del recurso, que se corrija el "Artículo Primero" en cuanto al error involuntario sobre la palabra trascrita en la resolución "**cueles**" por "**cuales**", este despacho acudiendo al Artículo 45 del CPACA sobre errores de transcripción procede a corregirlo.

En lo que atañe a la solicitud del punto 4 y 7 del recurso, que se adicione la frase "**acuerdos y otros tal y como fueron negociados**" es claro que, dicha consideración, no modifica la decisión de fondo del acto, por lo que la Resolución 0255 del 16 de septiembre de 2024 adopta lo expresado en las negociaciones, por lo tanto, la solicitud será negada.

Respecto a la solicitud del punto 5 y 6 del recurso, que se corrija el "Artículo Segundo y Tercero" Cambiar la palabra "Peticiones" por "solicitudes" este despacho considera, que la palabra "peticiones", no altera la decisión de fondo del acto, por lo tanto, la solicitud será negada.

A la solicitud del punto 5 del recurso, que se adicione en el "Artículo Segundo" la Frase "**CAPITULO 1. SECTOR EDUCATIVO**", es claro que el artículo en mención determina claramente que son del sector educación y la inclusión de esta frase no modifica la decisión de fondo del acto, por lo tanto, la solicitud será negada.

En lo que concierne a la solicitud de los puntos 7 y 8 del recurso, que se adicione en el "Artículo Cuarto y Quinto" La palabra "**Públicos**" después de la palabra, "Empleados" este despacho considera, que la palabra "Públicos", no altera el sentido ni la decisión de fondo del acto, porque tanto en el sentido de las consideraciones como en el resuelve, es claro que son Empleados Públicos, por lo tanto, la solicitud será negada.

Frente a la solicitud del punto 5 del recurso, que se adicione en el "Artículo Quinto" la Frase "**CAPITULO 2. PLANTA GLOBAL**", es claro que el artículo en mención determina claramente que son del sector PLANTA GLOBAL y la inclusión de esta

frase no modifica la decisión de fondo del acto, por lo tanto, la solicitud será negada.

En lo que refiere a la solicitud del punto 8 del recurso, solicitan que se modifique *“la Identificación de las partes, reconocimiento y representación de la negociación es el Acuerdo 1 y de ahí en adelante correr la numeración hasta el numeral 64 que es el 65, para que este conforme a la firma del Acta Final de Acuerdos firmada por las organizaciones sindicales el 29-07-2024 y por la administración municipal el 15-08-2024”*; frente a este punto este despacho acudiendo al Artículo 45 del CPACA sobre errores de transcripción procede a corregir el error de numeración; dejando la numeración inicial para que quede acorde al Acta Final de acuerdos del proceso final de negociación colectiva, entre las Organizaciones Sindicales y el Municipio de Bucaramanga.

Respecto a la solicitud del punto 8 del recurso, donde piden que se revise y ajuste el artículo quinto Acuerdo 48 del acto administrativo 0255 de 2024, sobre los acuerdos de los empleados públicos de la planta global, ya que por error involuntario transcrito por todas las partes desde el acta parcial No. 17 del 12 de julio de 2024 y el Acta Final de acuerdos del proceso final de negociación colectiva, entre las Organizaciones Sindicales y el Municipio de Bucaramanga, se adicionó involuntariamente el símbolo (%) en la frase *“equivalente a la suma 0.2% SMMLV”* por lo anterior se procedió a realizar el debido proceso administrativo, generando acta de corrección por las partes intervinientes en los acuerdos de negociación colectiva, entre las Organizaciones Sindicales y el Municipio de Bucaramanga; donde con un Quórum decisorio de 7 funcionarios negociadores por parte de la administración debidamente acreditados mediante Resolución 0259 del 23 de septiembre de 2024 y 10 representantes organizaciones sindicales (SIPRECOL, USCTRAB, UDEMÉRITOS, SINTRADISTRITALES, SINTRENAL, SINTRAGOVERNACIONES, SUNET, SINTRAMUNICIPALES, ASTDEMP, ASERVIP), aprobaron la eliminación del símbolo aritmético (%) adicionado por error involuntario; y que mediante correo electrónico del día 23 de octubre, se radico ante el Ministerio de Trabajo, Radicado No. (01EE2024716800100012424), para que sea incluida en el depósito del acuerdo colectivo, como corrección al acta depositada; en consideración a esta corrección este despacho acudiendo al Artículo 45 del CPACA sobre corrección de errores de aritméticos, y frente al consenso determinado por las partes, procede a eliminarlo de la Resolución 0255 de 2024.

En cuanto a la solicitud del punto 9 del recurso, solicitan cambiar en el artículo décimo Primero, *“acuerdo laboral”* por *“acuerdo colectivo”* y en lo referente a que sobre *“... puntos acordados...”*, es claro que, dicha consideración, no modifica la decisión de fondo del acto, por lo tanto, la solicitud será negada.

En lo que refiere a la solicitud del punto 9 del recurso, donde solicitan cambiar en el artículo Décimo Primero, argumentando que la vigencia va hasta el 31 de diciembre de 2025; este despacho en consideración a esta solicitud aclara que la adopción de los acuerdos colectivos, al tenor del numeral 8° del artículo 2.2.2.4.16. del Decreto Nacional 243 de 2024, determina que los acuerdos tendrán *“...vigencia por un periodo mínimo de dos (2) años.”*, los cuales surten efectos jurídicos al momento de la expedición del acto, generando relaciones de sujeción que permiten el funcionamiento eficiente de la Administración Pública y esencialmente con la adopción del acuerdo sindical. Adicional a esto el artículo ibídem en su numeral 5° contempla que *“El período de vigencia con continuidad de derechos cubrirá la anualidad presupuestal del 1 de enero al 31 de diciembre.”*, por lo tanto, la solicitud será negada.

En mérito de lo expuesto

RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO. ACLARAR** que dentro del contenido de la Resolución 0255 de septiembre 16 de 2024 cuando se refiera a “Asociación Sindical de Trabajadores Públicos (ASERVIP)” se entienda “**Asociación Sindical de Servidores Públicos (ASERVIP)**”.

**ARTÍCULO SEGUNDO. CORREGIR** el “Artículo Primero” de la Resolución 0255 del 16 de septiembre de 2024 en cuanto al error involuntario sobre la palabra trascrita en la resolución “**cueles**” por “**cuales**”, el cual quedara así:

“**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar en lo pertinente a la Administración Pública las condiciones para los empleados de la Administración Municipal de Bucaramanga, las cuales regirán a partir de la fecha de expedición del presente acto administrativo, para algunos acuerdos y otros tal y como fueron negociados.”

**ARTÍCULO TERCERO. CORREGIR** el “Artículo Quinto” de la Resolución 0255 del 16 de septiembre de 2024 en cuanto al error involuntario estipulado en la numeración siendo lo correcto numerar como acuerdo 1 desde la “Identificación de las partes, reconocimiento y representación de la negociación” por lo anterior la corrección de la numeración se hará desde el acuerdo 1 hasta el acuerdo 71 el cual quedará así la numeración:

1.	<p><b>No.1 IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES, RECONOCIMIENTO Y REPRESENTACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN.</b></p> <p>Son partes del presente pliego de solicitudes para Acuerdo Colectivo, por una parte, EL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA; quien en adelante se denominará EL MUNICIPIO y por otra parte, las organizaciones sindicales: USCTRAB CTU, UDEMÉRITOS SUBDIRECTIVA REGIONAL SANTANDER, SINTRENAL SUBDIRECTIVA SANTANDER, SINTRAGOBERNACIONES REGIONAL SANTANDER, PROPASIS SUBDIRECTIVA SANTANDER, ASTDEMP SUBDIRECTIVA BUCARAMANGA, SINTRAMUNICIPALES SUBDIRECTIVA BUCARAMANGA, ASERVIP, SUNET SUBDIRECTIVA BUCARAMANGA, OSETOS y SINTRADISTRITALES, que en adelante se denominarán ORGANIZACIONES SINDICALES. EL MUNICIPIO reconoce a LAS ORGANIZACIONES SINDICALES de primer grado, debidamente constituidos ante el Ministerio de Trabajo, como representantes de los empleados públicos de la planta global afiliados a los mismos. Así mismo, reconoce a las Federaciones, Confederaciones, Centrales Obreras y Sindicatos Nacionales a los que estén afiliados o llegaren a afiliarse. La representación está dada por los delegados del MUNICIPIO con sus asesores y los negociadores elegidos por las Asambleas Generales de LAS ORGANIZACIONES SINDICALES con sus asesores.</p> <p>PARÁGRAFO. EL MUNICIPIO se abstendrá de celebrar Acuerdos directos con individuos o grupos de Empleados Públicos sobre los temas objeto de este Pliego de Solicitudes para Negociación colectiva que desmejoren las condiciones socio laborales que aquí se reconozcan. Por lo tanto, se declara que carecen de eficacia y se consideran inexistentes los acuerdos individuales o de grupo que tiendan a desconocer los derechos consagrados en la constitución, en los principios, declaraciones, convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en las Leyes, en los Actos Administrativos y en los Acuerdos celebrados con LAS ORGANIZACIONES SINDICALES que en adelante se celebren.</p>
----	--

2.	<p><b>No. 2 CUBRIMIENTO DE LO PACTADO.</b></p> <p>Los acuerdos cobijarán a todos los Empleados públicos del MUNICIPIO, inclusive, a quienes estén en periodo de prueba, salvo que exista regulación especial al respecto, de la misma manera, EL MUNICIPIO se compromete a más tardar dentro del mes siguiente a la suscripción del acuerdo derivado de esta negociación, a emitir el acto administrativo por medio del cual se acoge. Se excluye a Directivos Docentes y Docentes pertenecientes a las Instituciones educativas por ser régimen especial.</p>
3.	<p><b>No. 3. PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD, PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD DE DERECHOS.</b></p> <p>Los derechos pactados en el presente acuerdo colectivo tendrán continuidad, progresividad y no regresividad, sólo podrán ser modificados por las propias partes mediante un nuevo acuerdo colectivo, según la metodología establecida en el Decreto 0243 de 2024 o la norma que lo modifique, adicione o derogue.</p>
4.	<p><b>No. 4. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD.</b></p> <p>Lo pactado mediante el presente acuerdo colectivo estará en concordancia con el principio de favorabilidad consagrado en el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia y las demás normas aplicables.</p>
5.	<p><b>No. 5. PRINCIPIO DE BUENA FE.</b></p> <p>EL MUNICIPIO y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES se comprometen a dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 83 de la Constitución Política de Colombia y así mismo, a respetar en todas sus partes los acuerdos logrados como consecuencia de la presente negociación.</p>
6.	<p><b>No. 6. PRINCIPIO DE BILATERALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN.</b></p> <p>La presente negociación es un Acto Bilateral entre EL MUNICIPIO y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES y solo se modificará por acuerdo expreso, concreto, escrito y suscrito entre las partes. Igualmente corresponde a las partes de común acuerdo fijar el alcance de los mismos. Por tal razón, ninguna de las partes realizará actos unilaterales que los modifiquen.</p>
7.	<p><b>No. 7. FUERO SINDICAL, PERMISOS SINDICALES Y FUERO CIRCUNSTANCIAL PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES.</b></p> <p>EL MUNICIPIO respetará y garantizará la estabilidad laboral de los Empleados públicos pertenecientes a LAS ORGANIZACIONES SINDICALES que hubieren presentado al MUNICIPIO el pliego unificado de peticiones respetuosas, los cuales no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para la negociación del presente acuerdo.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMERO. El MUNICIPIO garantizará y respetará a los Negociadores y Asesores de LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, de no ser despedidos, trasladados, reubicados y/o desmejorados en sus condiciones de trabajo por haber participado en las actividades propias de la negociación de solicitudes respetuosas del presente acuerdo, reconociendo la garantía del fuero circunstancial, durante el tiempo que dure la negociación más otro periodo igual.</p>

	<p>PARÁGRAFO SEGUNDO. EL MUNICIPIO se compromete con las ORGANIZACIONES SINDICALES, tan pronto se definan las fechas en las cuales se desarrollará la negociación y expedir con 3 días de anterioridad, el acto administrativo de los respectivos permisos sindicales, en los cuales estarán los representantes negociadores elegidos por cada una de las ORGANIZACIONES SINDICALES.</p>
8.	<p><b>No. 8. SUSPENSIÓN DE CARGOS LABORALES.</b></p> <p>El MUNICIPIO garantizará el correcto desarrollo del servicio público, para tal fin los jefes inmediatos distribuirán las actividades urgentes o prioritarias de quienes fungen como negociadores en la mesa unificada, siempre y cuando la naturaleza del cargo, funciones y competencias así lo permitan. Esta disposición tendrá vigencia en el marco de los términos de los permisos sindicales que para tal fin se emitan, y a partir de la expedición de las circulares proferidas por las secretarías Administrativa y de Educación, sin que ello incluya situaciones consolidadas previamente.</p>
9.	<p><b>No. 9. DERECHO A LA INFORMACIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.</b></p> <p>El MUNICIPIO se compromete con LAS ORGANIZACIONES SINDICALES a suministrar la información que éstas le requieran durante el proceso de negociación y para sus seguimientos posteriores a la mayor brevedad posible. Esta será suministrada a través de sus representantes o quienes se deleguen para tal propósito, aplicándose a ello la normatividad de protección de datos y confidencialidad.</p>
10.	<p><b>No. 10. GARANTÍAS.</b></p> <p>EL MUNICIPIO garantizará A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES y a sus afiliados el libre y cabal ejercicio del Derecho de Asociación Sindical de conformidad con el Artículo 39 de la C.P., Artículo 353 y 354 del C.S.T., Decreto 2813 del 29 de diciembre de 2000, el Acuerdo 024 de 1997 dado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Decreto Reglamentario 160 del 5 de febrero de 2014.</p>
11.	<p><b>No. 11. SITIO E IMPLEMENTOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.</b></p> <p>EL MUNICIPIO garantizará a las ORGANIZACIONES SINDICALES, la logística para la realización de la presente negociación, (lugar neutral, adecuado, apto, seguro y propicio; así como los medios técnicos, tales como, equipos electrónicos, de cómputo, impresora, etc.), incluyendo los medios de grabación por las partes en el transcurso de la misma, garantizando a los representantes elegidos por las organizaciones sindicales, el registro y seguimiento a las respectivas actas, levantando un acta al final de cada reunión, que será firmada y entregada a cada una de las partes, a través de las secretarías técnicas bipartitas.</p>
12.	<p><b>No. 12. REPRESENTANTES SINDICALES.</b></p> <p>En los términos del Decreto 2813 de 2000, son Representantes Sindicales los miembros de: la Asamblea Nacional, Asamblea General, Asamblea Departamental, Asamblea Seccional, Delegados Nacionales y Departamentales, Comités Seccionales, Comisiones de Reclamos Departamentales y Seccionales, Comisiones Estatutarias, Negociadoras y accidentales que se creen en LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.</p>

	<p>EL MUNICIPIO, se compromete con las ORGANIZACIONES SINDICALES a reconocer en sus Representantes sindicales su calidad de aforados, que incluye la prohibición de despido sin acto administrativo motivado y previo a la obtención del permiso o autorización del Juez Laboral de conformidad con la sentencia T-1061/02 respaldada por el Concepto 115051 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública y las otras normas aplicables.</p>
13.	<p><b>No. 13. PERMISOS SINDICALES.</b></p> <p>EL MUNICIPIO concederá los permisos sindicales remunerados durante el tiempo necesario para realizar asambleas generales, extraordinarias y jornadas de capacitación sindical y congresos sindicales y seminarios y toda clase de eventos y actividades que LAS ORGANIZACIONES SINDICALES consideren necesarios para sus afiliados, así:</p> <p>1.- Los permisos para las ASAMBLEAS ORDINARIAS Y EVENTOS PROGRAMADOS, serán solicitados por LAS ORGANIZACIONES SINDICALES con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles a la fecha de su iniciación y serán decididas las solicitudes como mínimo un día hábil antes de la fecha de inicio del permiso sindical solicitado y dentro de la jornada laboral; esta decisión será de fondo y de manera motivada, la cual será notificada a la respectiva organización sindical.</p> <p>2.- Los PERMISOS EXTRAORDINARIOS se concederán cuando LAS ORGANIZACIONES SINDICALES lo ameriten de manera inmediata. (Constitución Política de Colombia Artículo 39°, Recomendaciones 143 OIT Numeral 10.1, Sentencia T-322 del 1998 Corte Constitucional).</p>
14.	<p><b>No. 14. PERMISOS EVENTUALES A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.</b></p> <p>EL MUNICIPIO garantizará las salidas de los dirigentes sindicales reconocidos en el presente acuerdo colectivo para que asistan de forma inmediata, cuando por sus funciones y ejercicio sindical así lo requiera ante una situación eventual, ocasional, tales como: reuniones, citaciones, visitas a dependencias y todo tipo de situación que amerite la presencia de un dirigente obedeciendo al libre ejercicio sindical y a la intervención oportuna de los sucesos que generen nuestros afiliados.</p> <p>Esta comunicación de ausencia temporal, se dejará registrada a través de correo electrónico institucional al jefe inmediato del dirigente sindical, con copia al área de seguridad y salud en el trabajo (sst@bucaramanga.gov.co), con el fin de dar a conocer el desplazamiento y la labor a realizar.</p>
15.	<p><b>No. 15. DOTACIÓN DE LA SEDE SINDICAL.</b></p> <p>EL MUNICIPIO a través del Departamento Administrativo para la Defensoría del Espacio Público (DADEP), en un término no superior a un (1) año, efectuará la identificación, asignación y entrega de un bien inmueble de propiedad del municipio. El cual estará ubicado dentro del perímetro urbano y que cumpla con condiciones idóneas. La asignación se efectuará mediante el instrumento jurídico que arroje el estudio técnico que previamente realice la administración.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMERO. Las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo asumirán los costos de administración, servicios públicos domiciliarios, mantenimiento y los demás emolumentos que se generen para la conservación del bien inmueble.</p>

	<p>PARÁGRAFO SEGUNDO. Se hará de manera bipartita una mesa técnica cada tres (3) meses en el cual se contará con la presencia de tres (3) delegados de las organizaciones sindicales del municipio de Bucaramanga para determinar las condiciones técnicas y locativas del bien inmueble que resulte entregable después de haberse realizado el estudio técnico.</p>
16.	<p><b>No. 16. APOORTE PARA SOSTENIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.</b></p> <p>EL MUNICIPIO asignará y pagará el equivalente a cinco (5) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes por cada anualidad, para el sostenimiento a cada una de LAS ORGANIZACIONES SINDICALES firmantes del presente acuerdo, previa presentación de la cuenta de cobro, en el primer mes de cada vigencia, con los soportes de Ley por parte de LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.</p> <p>PARAGRAFO. Para la vigencia fiscal del 2024, será pagadero dentro de los 30 días siguientes a partir de la firma del presente acuerdo, previa presentación de la cuenta de cobro.</p>
17.	<p><b>No. 17. ESPACIOS DE DIVULGACIÓN E INFORMACIÓN.</b></p> <p>EL MUNICIPIO se compromete con LAS ORGANIZACIONES SINDICALES a la utilización de las instalaciones, los auditorios, correos institucionales y las salas de conferencias que requieran, así mismo, podrán hacer uso de las carteleras oficiales que existan al interior de las dependencias, para divulgar información asociada a la actividad sindical que deberá en todo caso, mantenerse en el marco del respeto y las relaciones pacíficas entre el empleador y los empleados públicos; en cualquiera de los eventos, se deberá elevar solicitud con el suficiente tiempo de anticipación, previa verificación de disponibilidad de los espacios solicitados.</p>
18.	<p><b>No. 18. AUDIENCIAS ANTE EL ALCALDE.</b></p> <p>EL MUNICIPIO garantizará un espacio de reunión entre el Alcalde electo y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, una vez por semestre (una en el mes de Junio y otra en el mes de noviembre) para debatir las problemáticas laborales, sindicales y de bienestar que se presenten, previa concertación de la agenda con el Despacho del Señor Alcalde.</p>
19.	<p><b>No. 19. INCREMENTO SALARIAL.</b></p> <p>EL MUNICIPIO se compromete a realizar un incremento salarial de uno punto doce por ciento (1.12%) adicional, sobre la asignación básica mensual devengada por los empleados públicos de la planta global, respecto al porcentaje autorizado por el Gobierno Nacional, respetando para todos los casos los límites máximos decretados.</p> <p>PARAGRAFO. El reajuste de salarios será retroactivo en la presente vigencia a partir del 1 enero del año fiscal 2024 y conservará la vigencia del presente acuerdo en el 2025.</p>
20.	<p><b>No. 20. PAGO DE SALARIOS.</b></p> <p>EL MUNICIPIO se compromete a cancelar el salario mensual de los Empleados públicos a más tardar el último día hábil de cada mes. Así mismo, se compromete a efectuar las transferencias de los dineros descontados por libranza, ante las entidades de crédito de las acreencias del empleado público, en las mismas fechas de cancelación del salario, para no generar intereses moratorios que afectan el pecunio del empleado público y posible reporte a las centrales de riesgo.</p>

21.	<p><b>No. 21. FLEXIBILIZACIÓN JORNADA DE TRABAJO.</b></p> <p>EL MUNICIPIO flexibilizará el horario de la Jornada Laboral Legal, según la necesidad del empleado público siempre y cuando ello no afecte el servicio y sea compatible con el desempeño de las funciones específicas de este, para facilitar el acercamiento del empleado público con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera permanente, a sus hijos menores, a las personas mayores de su grupo familiar o a sus familiares hasta el tercer grado de consanguinidad que requiera del mismo o también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. Igualmente se flexibilizará el horario de trabajo al empleado que de acuerdo con concepto médico que así lo recomiende o determine. (CIRCULAR EXTERNA No. 12 NOV. 9/17 DAFP – LEY 1361/2009- Art 2.2.5.5.53 Decreto 648/17 –Ley 1857/17 Art. 3, adición a la ley 1361/09)</p> <p>De igual manera, se debe orientar a partir de la firma del Acta Final de Acuerdos a las diferentes dependencias de EL MUNICIPIO, la organización de horarios de acuerdo a lo requerido por la Madre Lactante, con el fin de dar cumplimiento a la hora de lactancia establecida en el artículo 238 del C.S.T., Ley 1823 de 2017.</p> <p>PARAGRAFO. Las oficinas que ejercen las funciones de talento humano, analizarán cada caso en particular; en el evento de ser negado el beneficio por necesidad del servicio, éste deberá ser justificado.</p>
22.	<p><b>No. 22. ACOSO LABORAL.</b></p> <p>EL MUNICIPIO permitirá y garantizará el acompañamiento de las ORGANIZACIONES SINDICALES a sus afiliados cuando lo soliciten previamente por escrito, ante el Comité de Convivencia Laboral para garantizar el debido proceso.</p> <p>PARAGRAFO. Si alguno de los intervinientes aduce reserva, se deberá respetar esta petición.</p>
23.	<p><b>No. 23. TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA.</b></p> <p>EL MUNICIPIO elaborará los estudios en la vigencia 2024 y de acuerdo a los resultados y viabilidad, se implementarán las directrices relacionadas con el teletrabajo y trabajo en casa, en cumplimiento de la normatividad vigente en dicha materia, así como, las funciones propias del cargo y naturaleza del servicio que presta el empleado público.</p> <p>Para ello, el empleado deberá radicar ante la entidad, la solicitud con la justificación y soportes que la motiva.</p> <p>PARÁGRAFO ÚNICO. Para la aprobación de la solicitud en cuestión, deberán atenderse los procedimientos para ello establecidas a nivel nacional y los que implementará EL MUNICIPIO, lo mismo que los conceptos favorables que estos procedimientos requieran.</p>
24.	<p><b>No. 24. SOCIALIZACION INFORMACION DE ENCARGOS.</b></p> <p>EL MUNICIPIO hará la respectiva revisión, verificación y actualización de los procedimientos relacionados con encargos y vacantes (definitivas y temporales) para la planta global, en cumplimiento a los principios de transparencia y publicidad.</p>

	<p>PARÁGRAFO. El MUNICIPIO se compromete a revisar en conjunto con la oficina TIC el envío de la información a los correos institucionales de los funcionarios de la planta global, así como el acceso a la INTRANET.</p>
25.	<p><b>No. 25. AMPLIACIÓN PLANTA DE PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.</b></p> <p>La Secretaría de Educación Municipal realizará el estudio de viabilización de planta, que incluirá a los funcionarios de planta central de esta y personal administrativo de las Instituciones Educativas.</p> <p>A partir del resultado obtenido en dicho estudio, se realizarán las gestiones y trámites correspondientes ante el MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL (MEN) y la Secretaría Administrativa, para la modificación o ampliación de dicha planta.</p> <p>Durante el proceso de estudio técnico de planta, se realizará una mesa técnica con la participación de un (1) representante de cada una de las organizaciones sindicales, que cuenten con afiliados, pertenecientes al sector educación y firmantes del presente acuerdo.</p> <p>Los resultados del estudio de viabilización de planta, se darán a conocer a las organizaciones sindicales.</p>
26.	<p><b>No. 26. SOCIALIZACIÓN DE MODIFICACIÓN O ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES.</b></p> <p>EL MUNICIPIO deberá publicar las modificaciones o actualizaciones del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales.</p> <p>EL MUNICIPIO previo a la expedición del Acto Administrativo, dará cumplimiento al Decreto 1083 de 2015 y las demás que la modifique, con las ORGANIZACIONES SINDICALES.</p>
27.	<p><b>No. 27. PERMISOS POR NECESIDAD FAMILIAR Y POR CALAMIDAD.</b></p> <p>EL MUNICIPIO concederá además de los contemplados en la Ley y los establecidos en el Decreto 356 de 2010, los siguientes permisos al personal de planta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De UN (1) día hábil a las Empleadas públicas o Empleados públicos cuyas compañeras permanentes o cónyuges se encuentren en gestación a término.</li> <li>• En el evento en que las funcionarias públicas o Empleados públicos cuyas compañeras permanentes o cónyuges padezcan un aborto, se concederán DOS (2) días hábiles.</li> <li>• De UN (1) día hábil, por fallecimiento u hospitalización por accidente o enfermedad grave del cónyuge, compañera o compañero permanente, o de personas que se encuentren en primer grado de parentesco civil y hasta el tercer grado de consanguinidad con el Empleado público.</li> <li>• Concederá permiso remunerado a favor de los empleados públicos para cumplir procedimientos médicos, atención por el servicio de urgencias, citas médicas, odontológicas, exámenes de laboratorio, radiografías, terapias o cualquier otro examen ordenado por el médico tratante, para cumplir las citas de sus hijos menores de edad, superiores a 4 horas, el permiso remunerado será de un día (1). Lo anterior en el evento en que requieran preparación para dicho asunto médico del Empleado público o de su menor hijo.</li> </ul> <p>PARÁGRAFO: Cuando en cualquiera de los casos anteriores medie una incapacidad médica debidamente certificada por la EPS del empleado</p>

	público, esta no será computable con los días concedidos por el Municipio de acuerdo con el artículo anterior.
28.	<b>No. 28. PERMISOS DÍAS FESTIVOS Y ESPECIALES.</b>
	EL MUNICIPIO, concederá cada año permiso remunerado a los servidores públicos de la planta global, previa recuperación de la jornada especial establecida mediante Acto Administrativo, para los días de Semana Santa y fin de año.
29.	<b>No. 29. PERMISO SEMESTRAL.</b>
	El servidor público de la planta globalizada del municipio disfrutará de tres (03) días de permiso remunerado por semestre, siempre y cuando se solicite con cinco (5) días de anticipación y no se afecte la prestación del servicio.
30.	<b>No. 30. HOMOLOGACIÓN DE PERMISOS E INCENTIVOS DE TIEMPO OTORGADOS POR EL ALCALDE A LOS FUNCIONARIOS QUE LABORAN MEDIANTE EL SISTEMA DE TURNOS.</b>
	Para los trabajadores que ostentan sistema de turnos, los permisos remunerados, compensatorios, salidas previas a finalizar el horario laboral y demás estímulos que otorgue el alcalde a los funcionarios, se les otorgarán en forma de compensatorios (en tiempo) que podrán disfrutar dentro del año siguiente a su causación.
31.	<b>No. 31. PRESUPUESTO PARA BIENESTAR SOCIAL.</b>
	EL MUNICIPIO asignará un presupuesto para bienestar social equivalente a mil trescientos (1.300 SMMLV) para la vigencia 2025 y a partir de la vigencia 2026 mil quinientos (1500 SMMLV), con el fin de mejorar la aplicación de sus programas en las áreas de formación, capacitación, recreación, deportes, incentivos, estímulos, calidad de vida laboral, clima organizacional, para los empleados y su núcleo familiar, de conformidad con lo previsto en la Ley 909 de 2004, Decreto 1567 de 1998.
32.	<b>No. 32. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.</b>
	EL MUNICIPIO dentro de los cuatro primeros meses de cada año, elaborará, socializará y aprobará el Plan de Bienestar Social, Formación y Capacitación para los Empleados públicos que se encuentran adscritos a la planta global (se excluyen a los Docentes y directivos Docentes para este numeral), dirigido a elevar el nivel de vida de los Empleados y su núcleo familiar, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral para un mejor desempeño de sus funciones y mejor servicio, el cual socializará con los Empleados públicos y Organizaciones sindicales. (Decreto Ley 1567/98 - Ley 909/04 – Decreto 1227/05 - Decreto 4661/05 – Ley 1952 de 2019 Artículos 37 Numerales 4 y 5).
33.	<b>No. 33. ACOSO LABORAL.</b>
	La Administración Municipal realizará un taller de capacitación anual, en temas de acoso laboral a los directivos jefes de personal y empleados públicos, este taller será impartido dentro de la programación de capacitación que para ello emite el área de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

34.	<p><b>No. 34. ACTIVIDAD DE RECREACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL.</b></p> <p>EL MUNICIPIO, contratará una vez cada año un programa de turismo social a un destino nacional fuera del Departamento de Santander, que incluya pasajes, estadía y gastos de alimentación para todos los empleados públicos con el fin de ofrecer jornadas de integración y descanso, que contribuyan a disminuir niveles de estrés laboral.</p>
35.	<p><b>No. 35. PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DEPORTIVOS</b></p> <p>Cuando uno o más empleados públicos hagan parte de un grupo deportivo y sean invitados de manera formal a participar en competencias deportivas a nivel Municipal, Departamental y Nacional, el Municipio de Bucaramanga concederá el permiso remunerado, el cual deberá solicitarse con la debida anticipación y los debidos soportes de invitación.</p>
36.	<p><b>No. 36. CONVENIO GIMNASIO</b></p> <p>EL MUNICIPIO realizará convenios con gimnasios para que los funcionarios de la planta global accedan con descuentos en un porcentaje significativo o el más favorable sobre el precio regular en cualquier plan, con el fin de ayudar a garantizar condiciones óptimas de salud en el personal y contribuir con los programas de bienestar laboral de la entidad.</p> <p>PARÁGRAFO. El Municipio para crear el hábito del deporte, garantizará actividades de gimnasia al aire libre con el apoyo de la caja de compensación familiar e INDERBU, en horarios que favorezcan la participación de todos los funcionarios.</p>
37.	<p><b>No. 37. PARTICIPACIÓN EN EVENTOS CULTURALES.</b></p> <p>EL MUNICIPIO fomentará actividades en el marco del plan de bienestar para la conformación de grupos culturales que representen la entidad (danzas, grupos musicales, teatro, coros, tamboras u otras expresiones artísticas), en diferentes eventos municipales, nacionales e internacionales. Los diferentes grupos contarán con los elementos, instrumentos, implementos, equipos necesarios e instructores idóneos durante la vigencia que dirijan e instruyan a los participantes; así mismo se programarán eventos culturales, donde los artistas, grupos musicales de danza y teatro expongan sus capacidades artísticas.</p> <p>PARAGRAFO PRIMERO. Durante la presente vigencia 2024 el municipio trabajará en la convocatoria para la consolidación de grupos de danzas, grupos musicales, teatro, coros, tamboras u otras expresiones artísticas.</p> <p>PARAGRAFO SEGUNDO. Con el fin de garantizar la creación de estos grupos, así como, el aprendizaje y la formación continua de los mismos, en la medida en que se incremente el presupuesto se asignará una partida dentro del plan de bienestar para que a partir de la vigencia 2025 se realice la adquisición de los implementos, instrumentos y trajes, así como la contratación de instructores idóneos, en cada una de las etapas de la conformación de estos.</p>
38.	<p><b>No. 38. APOYO EDUCATIVO A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.</b></p> <p>EL MUNICIPIO otorgará apoyos educativos por el valor certificado por la Institución de Educación Superior, el cual no excederá de 1.5 SMMLV semestrales por concepto de estímulo educativo por Empleado público que lo solicite, el cual se hará dentro del presupuesto que para este fin se designe dentro del plan de bienestar social, a partir de la vigencia 2025.</p>

39.	<p><b>No. 39. EDUCACIÓN FORMAL PARA HIJOS DE EMPLEADOS.</b></p> <p>EL MUNICIPIO se compromete a un apoyo económico por núcleo familiar de cada servidor público al servicio de la entidad, a partir de la vigencia 2025, como aporte para los gastos originados para la educación formal (Preescolar, Básica Primaria, Básica Secundaria y Media, Técnica, Tecnológica, Pregrado, Posgrado, y Educación para la inclusión), en cuantía de 0.2 SMMLV, por una única vez, cada año, previo cumplimiento del procedimiento establecido.</p>
40.	<p><b>No. 40. DIAS DE LA FAMILIA.</b></p> <p>EL MUNICIPIO continuará con la expedición del acto administrativo para que los empleados públicos compartan anualmente dos días remunerados con su familia.</p>
41.	<p><b>No. 41. CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO.</b></p> <p>EL MUNICIPIO celebrará el día del Servidor Público (27 de junio - Decreto 2865 del 10 de diciembre del 2013) con diferentes actividades, así como hará los reconocimientos simbólicos a la labor y a la antigüedad de los empleados públicos que cumplan 5, 10, 15, 20, y más años de servicios.</p>
42.	<p><b>No. 42. CELEBRACIÓN DE NAVIDAD A LOS HIJOS DE LOS EMPLEADOS DE 0 A 12 AÑOS.</b></p> <p>EL MUNICIPIO se compromete a realizar la Celebración de Navidad de los hijos de todos los empleados públicos de la planta global a cargo del presupuesto del plan de Bienestar, en la segunda semana del mes de diciembre de cada anualidad, mediante la realización de una celebración, entrega de regalos, recreación y refrigerios. (actividad permitida según el art 7 del Decreto Nacional 26/98).</p>
43.	<p><b>No. 43. RECONOCIMIENTO Y PAGO DE INCAPACIDADES.</b></p> <p>EL MUNICIPIO asumirá y pagará el porcentaje restante de las incapacidades superiores a dos (2) días en adelante y menores a (180) días, de los empleados públicos de la planta global, para garantizar el 100% del valor del sueldo devengado, dicho pago será cancelado con efecto retroactivo a partir del 16 de mayo de 2024.</p>
44.	<p><b>No. 44. POLIZA COLECTIVA DE VIDA GRUPO O VIDA GRUPO.</b></p> <p>EL MUNICIPIO a partir del próximo proceso de contratación, garantizará la continuación de la expedición de una póliza colectiva de vida o vida grupo a favor de los empleados públicos de la planta global del Municipio de Bucaramanga, con un amparo mínimo de CIENTO MILLONES DE PESOS (\$100.000.000.00) en caso de: fallecimiento, incapacidad total y permanente (invalidez) y desmembración.</p> <p>PARÁGRAFO. Para el próximo proceso de contratación, el Municipio se compromete a realizar la gestión para la ampliación de cobertura de la póliza por reconocimiento de hospitalización, a partir del tercer día.</p>
45.	<p><b>No. 45. SALUD MENSTRUAL Y SÍNDROME POSTMENSTRUAL DE LAS EMPLEADAS PÚBLICAS DE LA PLANTA GLOBAL.</b></p> <p>EL MUNICIPIO brindará actividades de capacitación, charlas y talleres en los cuales, se entregará información para un tratamiento adecuado y manejo de la salud menstrual femenina en especial, cuando hay problemas médicos ligados a la misma, tales como, flujo excesivo, periodo muy doloroso,</p>

	<p>síndrome menstrual con migrañas, un periodo irregular, síndrome post-menstrual, problemas de endometriosis, etc.,. Así mismo, se crearán estrategias de atención y acompañamiento sobre la salud menstrual de las mujeres al interior de las distintas dependencias.</p> <p>PARÁGRAFO. El municipio adelantará gestiones para la instalación de dispensadores que provean elementos de higiene personal a disposición de las empleadas públicas de la planta global.</p>
46.	<p><b>No. 46. BONIFICACIÓN DE NAVIDAD – ESTÍMULO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DEL EMPLEADO.</b></p> <p>El MUNICIPIO garantizará a los empleados públicos de la planta global, por este año y los años subsiguientes a la firma del presente acuerdo, un bono consumible, una vez al año en el mes de diciembre y de acuerdo al procedimiento establecido sin desmejorar el monto entregado en la vigencia anterior.</p>
47.	<p><b>No. 47. MEDIO DE TRANSPORTE PARA EL DESPLAZAMIENTO AL ÁREA RURAL Y URBANA.</b></p> <p>El MUNICIPIO continuará dando cumplimiento a la política para el uso de vehículos del Municipio de Bucaramanga, para las actividades misionales y funcionales de todas sus dependencias. Cada solicitud de servicio de transporte deberá ser programada al interior de las secretarías correspondientes, quienes deberán notificar a la Subsecretaría de Bienes y Servicios para su respectiva asignación, así mismo, reportará la información a la oficina de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para efectos del desplazamiento.</p>
48.	<p><b>No. 48. PLAN EXEQUIAL.</b></p> <p>EL MUNICIPIO otorgará a todos los empleados públicos de la planta global, un Plan Exequial, con reconocimiento y pago del auxilio en el caso de no utilizar el servicio, a partir de la vigencia 2025 con la nueva contratación.</p>
49.	<p><b>No. 49. AUXILIO DE LENTES Y MONTURA.</b></p> <p>El MUNICIPIO otorgará a los servidores públicos de la planta global, anualmente iniciando con la firma del presente acuerdo, un auxilio para compra de lentes y montura, equivalente a la suma de 0.2% SMMLV, de acuerdo al procedimiento que establezca el Municipio.</p>
50.	<p><b>No. 50. CAPACITACIÓN FORMAL PARA LOS EMPLEADOS.</b></p> <p>EL MUNICIPIO adelantará la gestión para la tecnificación, profesionalización y especialización de la planta global; a través de convenios con instituciones de forma presencial, debidamente acreditadas para el ejercicio de sus funciones, garantizando el respectivo permiso remunerado (ART. 6 DECRETO 51/2018 ADICIONADO AL ART. 2.2.14.2.19 DECRETO 1083/2015).</p>
51.	<p><b>No. 51. BILINGÜISMO.</b></p> <p>EL MUNICIPIO se compromete a gestionar convenios que faciliten la capacitación a todos los funcionarios que deseen aprender o mejorar una lengua extranjera, con una entidad reconocida y capacitada para la enseñanza de idiomas extranjeros.</p>

52.	<p><b>No. 52. VIVIENDA.</b></p> <p>El MUNICIPIO junto con las organizaciones sindicales firmantes realizarán mesas de trabajo que constituyan el insumo para proponer una solución de vivienda para los empleados públicos de la alcaldía municipal. Si como resultado de estas mesas de trabajo se encontraran los fundamentos técnicos, jurídicos y presupuestales, la administración procederá a radicar proyecto de acuerdo ante el Concejo municipal, con la finalidad de crear un Fondo de Vivienda destinada al otorgamiento de crédito dirigido a la compra o mejoramiento de vivienda de los funcionarios de carrera administrativa de la Planta Global del municipio de Bucaramanga.</p> <p>PARÁGRAFO: Para el desarrollo de las mesas de trabajo señaladas anteriormente, la administración convocará trimestralmente entre otras a INVISBU, Caja de Previsión Social y demás que considere pertinentes para la misma, a partir de la firma del presente acuerdo colectivo.</p>
53.	<p><b>No. 52. VACACIONES RECREATIVAS.</b></p> <p>EL MUNICIPIO en los periodos de vacaciones escolares continuará suscribiendo Convenios con: la Caja de Compensación, IMCT e INDERBU, para desarrollar programas de vacaciones recreativas dirigidas a los hijos (as) menores de doce (12) años de los empleados públicos de la planta global.</p>
54.	<p><b>No. 54. DESCANSO REMUNERADO EN SEMANA DE RECESO ESCOLAR.</b></p> <p>EL MUNICIPIO concederá UN (1) día de descanso remunerado en la semana de receso escolar, durante el periodo establecido en el Decreto 1373 del 24 de abril de 2007 del Ministerio de Educación Nacional (semana de receso escolar en el mes de octubre) a empleados públicos que acrediten ser padres y madres con hijos escolarizados (preescolar, primaria, secundaria y media) o persona con discapacidad, conforme a la programación y procedimiento que se realice por parte de la administración.</p>
55.	<p><b>No. 55. EXTENSION DE LIBRANZA PARA PAGO DE IMPUESTO PREDIAL Y DE VALORIZACIÓN.</b></p> <p>El MUNICIPIO se compromete a incluir dentro del proyecto de acuerdo de presupuesto a partir de la vigencia 2025, la extensión de beneficio del pago de Impuesto Predial y de Valorización por libranza a los empleados públicos de la planta global.</p>
56.	<p><b>No. 56. ESTIMULO AL CUMPLIMIENTO DEL QUINQUENIO DE TRABAJO.</b></p> <p>EL MUNICIPIO concederá cuatro (4) días de permiso, como estímulo a los empleados públicos de la planta global, cada vez que cumplan el quinquenio de servicios en forma continua, dentro de las vigencias comprendidas entre el 1 de enero a 31 de diciembre, los cuales no podrán acumularse con otras situaciones administrativas.</p>

	El disfrute del mismo será concedido dentro del plazo máximo de los seis (6) meses siguientes al cumplimiento del quinquenio (5, 10, 15, 20, 25 o más años), cuando el funcionario lo solicite.
57.	<b>No. 57. INCENTIVO POR ESTUDIO - COMISIÓN REMUNERADA POR ESTUDIO.</b>
	El MUNICIPIO dará trámite de acuerdo al procedimiento que para ello se establezca, de las solicitudes presentadas por parte de los funcionarios de carrera administrativa de la planta global, dando cumplimiento a los Decretos 1083 de 2015, 648 de 2017, 51 de 2018 y las demás normas que lo modifiquen o regulen.
58.	<b>No. 58. ESTÍMULO PARA PRE-PENSIONADOS.</b>
	EL MUNICIPIO incluirá a partir de la vigencia 2025 para los pre pensionados dentro del Plan de Estímulos e Incentivos, un valor equivalente a DIEZ (10) SMMLV.
59.	<b>No. 59. CONVENIOS CON LAS CORPORACIONES TURÍSTICAS DEL DEPARTAMENTO.</b>
	El MUNICIPIO se compromete a realizar los trámites para la suscripción de Convenios con la Corporación Parque Nacional del Chicamocha y Corporación Parque Cerro del Santísimo, a fin de que sus empleados públicos de la planta global accedan al disfrute de los servicios ofertados.
60.	<b>No. 60. INCENTIVO DÍA DE CUMPLEAÑOS.</b>
	EL MUNICIPIO continuará otorgando el día de bienestar por cumpleaños a los empleados públicos de la planta global, consistente en un (1) día de descanso remunerado de conformidad a lo reglamentado, como estímulo a la calidad de vida laboral.
61.	<b>No. 61. INCENTIVO AL USO DE LA BICICLETA.</b>
	EL MUNICIPIO otorgará seis (6) medios días laborales libres remunerados a los empleados públicos de la planta global, por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de Ley 1811 de 2016, de acuerdo al procedimiento establecido.
62.	<b>No. 62. INCENTIVO NO PECUNIARIO ESCOGENCIA DEL EMPLEADO DEL AÑO POR NIVEL JERÁRQUICO.</b>
	EL MUNICIPIO hará un reconocimiento anual por nivel jerárquico (asistencial, técnico y profesional) de un (1) día de permiso remunerado al mejor empleado público de la planta global, de acuerdo con el procedimiento que se establezca.
63.	<b>No. 63. PARQUEADEROS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS.</b>
	EL MUNICIPIO adelantará una (1) mesa de trabajo tripartita para revisar la viabilidad en la suscripción de un convenio para la asignación de espacios de parqueo de vehículos automotores, motocicletas y bicicletas de los empleados públicos de la planta global, en el sótano de la plazoleta Luis Carlos Galán Sarmiento, con participación de la Secretaría Administrativa,

	Área Metropolitana de Bucaramanga y un representante de las ORGANIZACIONES SINDICALES.
64.	<p><b>No. 64 DOTACIÓN Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN.</b></p> <p>El MUNICIPIO elaborará un procedimiento dentro del SG-SST (Sistema de Gestión – Seguridad y Salud en el Trabajo), que junto con la Matriz de EPP (Elementos de protección personal) garantice la adecuada entrega de elementos de protección, lo mismo que el seguimiento a las recomendaciones y requerimientos que en materia de adecuación de puestos de trabajo haga el área de SG-SST.</p>
65.	<p><b>No. 65. SOCIALIZACIÓN Y ACUERDOS SOBRE USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL ENTORNO LABORAL.</b></p> <p>EL MUNICIPIO de Bucaramanga se compromete a socializar la implementación de nuevas tecnologías que impliquen cambios en la participación del factor humano con las organizaciones sindicales, sin que esto implique una condición previa para su adopción. Se garantizará que estas tecnologías respeten los derechos laborales y mejoren la eficiencia administrativa. La administración municipal hará uso de sistemas, algoritmos y herramientas de inteligencia artificial en la gestión administrativa para mejorar la eficiencia y celeridad de los trámites, garantizando la transparencia y el respeto a los derechos laborales, pero siempre con miras hacia la modernización de la administración con un enfoque ético y responsable de la tecnología de cara a las nuevas exigencias y demandas de bienes y servicios de la sociedad.</p> <p>En relación con las decisiones disciplinarias y de calificación de servicios contarán con la asistencia de tecnologías, pero el proceso y su decisión final será tomada por personas que serán los funcionarios competentes, asegurando la intervención humana en el proceso.</p> <p>Las auditorías de los sistemas tecnológicos implementados serán realizadas por entidades independientes externas especializadas en el manejo de los sistemas de información, asegurando la imparcialidad y objetividad en la evaluación.</p>
66.	<p><b>No. 66. PROTOCOLIZACIÓN, INTEGRACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL ACUERDO COLECTIVO.</b></p> <p>Cuando el cumplimiento o implementación de un Acuerdo celebrado entre las partes, requiera elevarse a un Acto Administrativo, EL MUNICIPIO realizará todas las actuaciones pertinentes hasta que se profiera el mismo, dentro del mes siguiente a la suscripción del presente acuerdo. EL MUNICIPIO realizará la compilación y publicación de todos los acuerdos suscritos entre las partes y enviará a los correos oficiales de LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.</p> <p>PARÁGRAFO: El Municipio en cumplimiento del Decreto 2264 del 16 de octubre de 2013, en su Artículo 1 literal d), retendrá a favor de la organización sindical que expresamente manifieste el funcionario y previa solicitud escrita, el monto de hasta el 1% de su asignación básica mensual y las veces que el funcionario lo solicite.</p>
67.	<p><b>No. 67. CUBRIMIENTO DE LO PACTADO.</b></p> <p>El presente acuerdo colectivo acordado entre EL MUNICIPIO y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES firmantes, se hará extensivo a todos los empleados públicos de la planta Global del Municipio.</p>

68.	<p><b>No. 68. VIGENCIA.</b></p> <p>Respetando el principio de progresividad y no regresividad, el acuerdo colectivo suscrito tendrá vigencia por un periodo de dos (2) años. Los derechos pactados en el acuerdo colectivo tendrán continuidad, progresividad y sólo podrán ser modificados por las propias partes mediante otro acuerdo colectivo.</p>
69.	<p><b>No. 69. CONFORMACIÓN COMITÉ SEGUIMIENTO.</b></p> <p>Las partes conformarán un Comité bipartito integrado por Un (1) representante de cada una de las ORGANIZACIONES SINDICALES aquí firmantes y Cinco (5) representantes del MUNICIPIO. Lo anterior como mecanismo directo, preventivo y con el propósito de que se haga seguimiento al cumplimiento de los acuerdos pactados.</p> <p>El comité será responsable de establecer la metodología de trabajo para supervisar el cumplimiento del ACUERDO COLECTIVO. Esto incluirá la programación de reuniones mensuales, la elaboración de actas detalladas de cada encuentro y la notificación por escrito a las partes pertinentes en caso de incumplimiento de alguno de los acuerdos.</p>
70.	<p><b>No. 70. CUMPLIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO COLECTIVO.</b></p> <p>El Municipio dará cumplimiento al acuerdo colectivo y expedirá los respectivos actos administrativos a que haya lugar de acuerdo con los compromisos pactados, a más tardar dentro del mes siguiente a la suscripción del acuerdo, con respecto a las competencias constitucionales y legales, indicando cuáles autoridades, en cuáles puntos y en cuáles plazos, son las obligadas al cumplimiento del acuerdo colectivo.</p> <p>El Municipio para implementar acuerdos colectivos, registrará en sus considerandos, que mediante dicho acto se está dando cumplimiento al acuerdo colectivo resultante de la negociación colectiva e indicará las partes, la fecha y el texto respectivo del acuerdo colectivo.</p>
71.	<p><b>No. 71: PROCEDIMIENTO EN CASO DE INCUMPLIMIENTO.</b></p> <p>En caso de incumplimiento, el Comité de seguimiento convocará personalmente a las entidades y servidores responsables para convenir plazos de cumplimiento, aclarando las causas que originaron la situación. En el marco de su autonomía, las organizaciones sindicales podrán adelantar otras actuaciones tendientes a garantizar el cumplimiento de los acuerdos.</p>

**ARTÍCULO CUARTO. ELIMINAR** del “Artículo Quinto” de la Resolución 0255 del 16 de septiembre de 2024 en el acuerdo No. 48, corregido por el actual acto administrativo en su numeración por acuerdo **No. 49 AUXILIO DE LENTES Y MONTURA**. En lo referente a la adición involuntariamente del símbolo (%) en la frase **“equivalente a la suma 0.2% SMMLV”** por lo anterior y de común acuerdo entre las partes intervinientes en los acuerdos de negociación colectiva, como lo estipula la parte motiva de esta Resolución, se procede a realizar la eliminación del símbolo (%) del acuerdo No.49 el cual quedará así:

**No.49 AUXILIO DE LENTES Y MONTURA**

El MUNICIPIO otorgará a los servidores públicos de la planta global, anualmente iniciando con la firma del presente acuerdo, un auxilio para compra de lentes y montura, equivalente a la suma de 0.2 SMMLV, de acuerdo al procedimiento que establezca el Municipio.

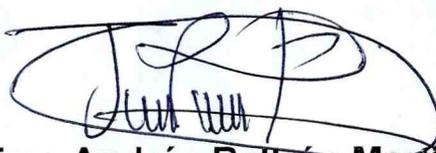
**ARTÍCULO QUINTO. CONFIRMAR** la Resolución 0255 de 2024 en sus demás aspectos.

**ARTÍCULO SEXTO. NOTIFICAR** de manera personal la presente resolución de la manera señalada en el artículo 67 de la Ley 1437 de 2011 a las partes recurrentes.

**PUBLIQUESE, NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Bucaramanga,

03 OCT 2024



*glo* **Jaime Andrés Beltrán Martínez**  
Alcalde Municipal

Proyecto: Andrés Gómez Ocampo, Abogado CPS 2976 de 2024 *g*  
Revisó aspectos Jurídicos: Paola Andrea Matéus Pachón - Secretaria Jurídica. *g*  
Revisó aspectos Jurídicos: Andrés Alfonso Mariño mesa - Subsecretario Jurídico. *g*  
Revisó aspectos Técnicos Administrativos: Sonnia Yaneth García Benítez - Secretaria Administrativa. *g*  
Revisó aspectos Administrativos: Senaida Téllez Duarte - Subsecretaria Administrativa. *g*  
Revisó aspectos Jurídicos: Nathalie Andrea Saavedra Rincón- Profesional Especializada- Secretaria Administrativa. *g*  
Revisó aspectos Técnicos Administrativos Reynaldo José D'Silva Uribe - Secretario de Hacienda *g*  
Revisó aspectos Administrativos: Lina María Manrique Duarte - Subsecretaria de Hacienda. *g*  
Revisó aspectos Técnicos Administrativos: Martha Cecilia Guarín Lizcano- Secretaria de Educación. *g*  
Revisó aspectos Jurídicos: Fredy Fabián Suárez Flórez - Profesional Especializado Secretaria de Educación. *g*  
Revisó aspectos Jurídicos: Cristian Fernando Portilla Pérez- Asesor Despacho. *g*  
Revisó aspectos Jurídicos: Sergio Andrés Galíndez Riveros- Asesor Despacho. *g*