

“Por medio de la cual se compila las resoluciones 0255 del 16 de septiembre de 2024 y 0273 del 3 de octubre de 2024, en materia de adopción de los acuerdos colectivos del pliego unificado de solicitudes presentado por las Organizaciones Sindicales de los empleados públicos del Municipio de Bucaramanga”.

LA ALCALDESA (e) DE BUCARAMANGA

En ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias, en especial las conferidas en el Decreto Nacional 0243 de 2024 y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO

1. Que mediante Resolución 0255 del 16 de septiembre de 2024, el Alcalde de Bucaramanga adoptó el acuerdo de la negociación del pliego unificado de solicitudes presentado por las Organizaciones Sindicales adscritas al Municipio de Bucaramanga.
2. Que mediante Resolución 0273 de 2024 del 3 de octubre de 2024, el Alcalde de Bucaramanga resuelve un recurso de reposición en contra de la Resolución 0255 del 16 de septiembre de 2024, por medio de la cual adoptó el acuerdo colectivo en la negociación del pliego unificado de solicitudes presentado por las Organizaciones Sindicales adscritas al Municipio de Bucaramanga.
3. Que las partes en la negociación colectiva para suscribir el acuerdo colectivo se encuentran integradas por UNIÓN SINDICAL COLOMBIANA DEL TRABAJO (USCTRAB), UNIÓN SINDICAL DE DIRECTIVOS DE LA EDUCACIÓN (USDE SANTANDER), SINDICATO DE PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN EN COLOMBIA (SIPRECOL), UNIÓN DE DEFENSORES DEL MÉRITO Y LA CARRERA EN EL ESTADO (UDEMÉRITOS), SINDICATO DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES NACIONALES Y DISTRITALES (SINTRADISTRITALES), SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA EDUCACIÓN (SINTRENAL), SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCATIVO DE SANTANDER (SES), SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE COLOMBIA (SINTRAGOVERNACIONES), FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES POR EL MÉRITO Y EL TRABAJO DECENTE (PROCURARPAIS), SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO COLOMBIANO (SUNET), SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA (SINTRAMUNICIPALES), ASOCIACIÓN SINDICAL COLOMBIANA DE EMPLEADOS Y DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS (ASTDEMP), ASOCIACIÓN SINDICAL DE SERVIDORES PÚBLICOS (ASERVIP) ORGANIZACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES OFICIALES DE SANTANDER (OSETOS).
4. La negociación, tuvo como marco el pliego unificado remitido por las organizaciones sindicales, el cual se dispuso de acuerdo con sus especificidades en dos (2) capítulos, el primero dedicado a las solicitudes respetuosas de los Empleados públicos Docentes y Directivos Docentes de la Secretaria de Educación Municipal y el segundo capítulo, correspondiente a los Empleados Públicos de la Planta Global del Municipio.
5. Que, actualmente existe una producción resolutive en la implementación y adopción de los acuerdos colectivos de los empleos públicos adscritos al Municipio de Bucaramanga.

6. Que, la racionalización y simplificación del ordenamiento jurídico es una de las principales herramientas para asegurar la eficiencia económica del sistema legal y para afianzar la seguridad jurídica de los acuerdos adoptados.
7. Que, constituye una política pública gubernamental la simplificación y compilación orgánica del sistema Municipal regulatorio.
8. Que, la facultad reglamentaria incluye la posibilidad de compilar normas de la misma naturaleza.
9. Que, en virtud de sus características propias, el contenido material de esta resolución guarda correspondencia a las resoluciones compiladas; en consecuencia, no puede predicarse el decaimiento de las circulares y demás actos administrativos expedidos con fundamento en las facultades derivadas de las resoluciones compiladas.
10. Que, por tratarse de una Resolución compilatoria de decisiones administrativas preexistentes ya adoptadas por la administración municipal, no requieren de consulta previa alguna, dado que las resoluciones fuente cumplieron al momento de su expedición con las regulaciones vigentes sobre la materia.
11. Que la compilación de que trata la presente resolución se contrae a la normatividad vigente al momento de su expedición, sin perjuicio de los efectos ultractivos, de disposiciones a la fecha.
12. Que teniendo en cuenta que esta resolución, constituye un ejercicio de compilación de Resoluciones preexistentes, los considerandos de las resoluciones fuente se entienden incorporados a su texto, aunque no se transcriban, para lo cual en cada artículo se indica el origen del mismo.
13. Que atendiendo a lo anterior, se establecerá un orden sistemático, integrando en un solo cuerpo los instrumentos jurídicos que materializan los derechos colectivos, en el cual se determinará, que las disposiciones de cada sector concebidas en las resoluciones a compilar se agruparan por capítulos tal como lo disponía el acta final de los acuerdos así; el **CAPITULO 1. SECTOR EDUCATIVO** y **CAPITULO 2. PLANTA GLOBAL**".
14. Que durante el trabajo compilatorio recogido en esta resolución la Alcaldía de Bucaramanga verificó que ninguna norma compilada hubiera sido objeto de declaración de nulidad o desuspensión provisional, acudiendo para ello a la información suministrada por la Secretaría Administrativa, como oficina encargada de su publicación y certificación de ejecutoria de los actos administrativos compilados.
15. Que con el objetivo de compilar y racionalizar las resoluciones 0255 del 16 de septiembre de 2024 y 0273 del 3 de octubre de 2024, en un instrumento jurídico único para el mismo, se hace necesario expedir la presente resolución que compilaría toda la adopción de los acuerdos colectivos del pliego unificado de solicitudes presentado por las Organizaciones Sindicales de los empleados públicos al Municipio de Bucaramanga del sector educativo y de la planta global.

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO, OBJETO: La presente resolución tiene por objeto la compilación resolutive de los actos administrativo 0255 del 16 de septiembre de 2024 y 0273 del 3 de octubre de 2024, en materia de adopción de los acuerdos colectivos del pliego unificado de solicitudes presentado por las Organizaciones Sindicales de los empleados públicos del Municipio de Bucaramanga del sector Educativo y de la Planta Global así:

CAPITULO 1. SECTOR EDUCATIVO

1. **PUNTOS ACORDADOS:** Para los Empleados públicos Docentes y Directivos Docentes al servicio de la Administración Municipal de Bucaramanga, en la cual se encuentra el personal administrativo de las instituciones educativas adscritas a la Secretaria de Educación.

1.	No 1 ESTUDIO INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA. El MUNICIPIO realizará un diagnóstico de la infraestructura educativa del municipio, presentado en el plan de desarrollo, el cual será radicado en el banco de programas y proyectos, con trazabilidad a la secretaria de infraestructura, meta a cargo de la SEB dentro del plan de desarrollo denominada "Elaborar un documento de estudio técnico de las condiciones de infraestructura de las instituciones educativas oficiales", la programación para la ejecución del diagnóstico dependerá de los recursos disponibles de la SEB de conformidad con el presupuesto.
2.	No. 2 TRANSFERENCIA DE RECURSOS DEL SGP. La secretaria de educación transferirá los recursos de manera oportuna una vez sean desembolsados por parte del Ministerio de Educación Nacional, una vez lleguen los recursos se girará previos los trámites internos de la secretaria de Educación para hacer la dispersión.
3.	No. 3 INFORME DE PLANTA DE ADMINISTRATIVOS. Desde el área de talento humano de la SEB, se remitirá el informe solicitado con funciones, perfiles y ubicación laboral, se terminará de construir la información y se entregará el jueves 6 de junio de 2024
4.	No. 4 ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN SINDICATOS EN EL PLAN DE FORMACIÓN Y DIRECTIVOS DOCENTES. La SEB actualizará la resolución para incluir al sindicato unión sindical de directivos de la Educación USDE- SANTANDER como miembro del comité con voz y voto en representación de los directivos docentes.
5.	No. 5 CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS DOCENTES Los docentes y directivos docentes del Municipio de Bucaramanga disfrutarán de un día de permiso remunerado por el cumpleaños en la última semana institucional del calendario escolar.
6.	No. 6 GESTIONES ANTE FOMAG SERVICIO DE SALUD DOCENTES. En cuanto al FOMAG Bucaramanga se seguirán realizando los comités de conformidad con la normatividad vigente. En cuanto a las certificaciones se tomará las medidas administrativas en lo que corresponda o tenga injerencia directa la secretaria de educación. Se hará un pronunciamiento desde la secretaria de educación de Bucaramanga a la Fiduprevisora por escrito sobre los problemas que persisten en la salud de los docentes por el cambio de la prestadora del servicio como lo son despacho de medicamentos, exámenes, atención con especialista.

7.	No. 7 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE DOCENTES:
	La Secretaría de Educación de Bucaramanga dentro de las funciones de vigilancia y control requerirá a los rectores de las Instituciones Educativas con el propósito de que se implemente y ponga en funcionamiento el comité COPASST, se solicitará a la Fiduprevisora capacite a los directivos docentes y representantes de los docentes en la implementación y seguimiento del COPASST dentro de las instituciones educativas, este compromiso se realizará dentro de los 2 meses siguientes a la firma del presente acuerdo, y si no se logrará con la Fiduprevisora se gestionará con la administración municipal.
8.	No. 8 PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD, PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD DE DERECHOS.
	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. 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.
9.	No. 9 PRINCIPIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
	La entidad da cumplimiento a los mandatos constitucionales y legales en materia de negociación sindical.
10.	No. 10 USO DEL SUELO INSTITUCIONES EDUCATIVAS.
	Dar cumplimiento al párrafo del art. 212, de la Ley General de Educación, en cuanto se respete la exclusividad del uso del suelo a la prestación del servicio educativo especial, de tal manera que no pueden ser enajenados ni utilizados con destinación diferente, respetando su naturaleza para la cual fueron creados.
11.	No. 11 JUNTA MUNICIPAL DE EDUCACIÓN.
	La Secretaría de Educación de Bucaramanga se compromete a realizar la actualización del acto administrativo de conformación de la JUME para realizar la convocatoria dentro de los dos meses siguientes de la aprobación del acuerdo final mediante acto administrativo.
12.	No. 12 ADOPCIÓN JORNADA ÚNICA.
	La Secretaría de educación dentro de sus funciones de seguimiento a las instituciones educativas oficiales asistirá técnicamente del procedimiento estipulado para la modificación de los PEI en el decreto 10 75 del 2015 en virtud de la adopción de la jornada única.
13.	No. 13 PERSONAL DOCENTE JORNADA ÚNICA.
	Teniendo en cuenta que el nombramiento de los docentes depende de la viabilidad del ministerio de educación nacional, de acuerdo con la cobertura educativa, la secretaria de educación de Bucaramanga dará viabilidad a la jornada única cuando se cuente con el talento humano que exige la normatividad.
14.	No. 14 NOMBRAMIENTO PERSONAL EN CARRERA DOCENTE JORNADA ÚNICA.
	La SEB, teniendo en cuenta que el nombramiento de los docentes depende de la viabilidad del ministerio de educación nacional, de acuerdo a la cobertura educativa, la secretaria de educación de Bucaramanga dará viabilidad a la jornada única cuando se cuente con el talento humano que exige la normatividad.



	<p>La SEB pagará oportunamente los emolumentos de la nómina completa incluyendo los factores de ley, estos pagos sujetos al giro que el MEN hace al ente territorial para el pago de la nómina. La Secretaría de Educación manifiesta que los pagos se vienen realizando dentro del mismo mes en el que se labora, una vez se recibe el giro del Ministerio de Educación para todos y cada uno de los conceptos de la nómina.</p>
29.	<p>No. 29 FUNCIONES DEL RECTOR.</p> <p>La Secretaría de Educación expedirá una circular recordando a los rectores el cumplimiento de sus funciones y no extralimitación de las mismas de acuerdo con la normatividad vigente. La circular se expedirá al mes de la firma del acuerdo.</p>
30.	<p>No. 30 COMITÉ MUNICIPAL DE CONVIVENCIA ESCOLAR</p> <p>La resolución MEN No 3842 de 2022, define los perfiles y funciones de los docentes orientadores; la ley 1620 de 2013 y su decreto reglamentario 1965 de 2013 crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y define las competencias del Comité municipal de Convivencia Escolar, y los componentes de la ruta de atención para las situaciones de convivencia.</p> <p>A partir de la aprobación el acuerdo, la SEB invitará a un representante de los docentes orientadores a las Sesiones del Comité Municipal de Convivencia Escolar. La Intervención del orientador servirá como insumo para la construcción del plan de acción del Comité.</p>
31.	<p>No. 31 CONTRATACIÓN PROFESIONALES DE APOYO PEDAGÓGICO.</p> <p>La Secretaría de Educación de Bucaramanga adelantará las acciones pertinentes para contratar el mayor número de profesionales de apoyo pedagógico posibles desde la segunda semana del calendario escolar.</p>
32.	<p>No. 32 HORARIO JORNADA LABORAL DOCENTES, DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES ORIENTADORES.</p> <p>La secretaria de educación elaborará una circular donde se darán instrucciones para dar CLARIDAD A LOS RECTORES SOBRE LA JORNADA LABORAL de los docentes de aula, directivos docentes y se incluirán a los docentes orientadores de conformidad al concepto que emita el MEN y la normatividad legal vigente.</p>
33.	<p>No. 33 JORNADA MENSUAL FORTALECIMIENTO DEL ROL DEL DOCENTE ORIENTADOR.</p> <p>Autorizar a los docentes orientadores de las instituciones educativas oficiales de la SEB una jornada completa mensual para el fortalecimiento del rol del docente orientador de conformidad con su manual de funciones y el plan de orientación escolar, para el análisis y seguimiento de situaciones de convivencia escolar, que se han trabajado en la institución educativa en línea con los protocolos de atención y de conformidad con el cronograma que con este fin se acuerde con los orientadores y previa socialización de la agenda a la secretaria de educación. De cada encuentro se deberá entregar informe consolidado del análisis y seguimiento realizado durante la jornada.</p> <p>Se determinará un enlace por parte de los orientadores para coordinar y gestionar la logística de estos espacios. Inicialmente será la orientadora Neyda Flórez, representante de los orientadores. Se genera un compromiso para que los docentes orientadores creen un cronograma y plan de acción con los datos de los casos que surjan y se realizará una reunión inicial.</p>
34.	<p>No. 34 CAPACITACIÓN DOCENTES ORIENTADORES.</p> <p>La secretaria dentro de la ruta de capacitación incluirá temáticas acordes a las necesidades que cumplen los docentes orientadores. Se propone por parte de la docente orientadora las siguientes temáticas las cuales se analizarán por parte de</p>

	la secretaría: El diseño organización estandarización y aplicación de las rutas de atención, Autolesiones, cutting (cortes que se hacen los niños producto de ansiedad) y suicidios desde Promoción prevención y seguimiento, Depresión y ansiedad como minimizar su influencia en los procesos de enseñanza aprendizaje, situaciones de consumo de sustancias psicoactivas.
35.	No. 35 PERMISOS SINDICALES.
	El reconocimiento de los permisos sindicales se efectuará conforme lo estipulado en el Decreto 1072 de 2024 y demás normatividad vigente sobre la materia. Se solicitará un informe ejecutivo de actividades y/o certificación de actividades suscrita por el competente de la gremiación sindical.
36.	No. 36 DERECHO A LA PROTESTA.
	La entidad garantizará el derecho a la protesta de los funcionarios públicos conforme a la normatividad vigente.
37.	No. 37 AUDIENCIAS CON EL SR. ALCALDE.
	El Municipio garantizará dos audiencias con el Señor Alcalde una por cada semestre con los representantes y asesores de las organizaciones sindicales SES, SIPRECOL y USDE. Las audiencias se realizarán exclusivamente con las organizaciones del sector de educación.
38.	No. 38 REPOSICIÓN TIEMPO LABORAL SEMANA SANTA Y FESTIVIDADES DE FIN DE AÑO.
	La secretaría de educación por medio de comunicación desde el área de inspección y vigilancia indicará a los rectores la presentación del informe de reposición de tiempo laboral de los días hábiles de semana santa y festividades de fin de año.
39.	No. 39 RESPETO FUERO Y DEMÁS DERECHOS SINDICALES
	La Secretaría de educación respetará a la dirigencia sindical y demás personal afiliado a las organizaciones sindicales garantizando el respeto de los derechos conforme a la normatividad vigente para los funcionarios públicos.
40.	No. 40 PERMISO SINDICAL JORNADAS DE FORMACIÓN DOCENTE SES.
	Conceder un día (1) de permiso sindical al año por cada núcleo educativo que tiene la SEB, para jornadas de formación sindical. Entiéndase por núcleos educativos la agrupación de colegios, dentro de los cuales se tienen: Norte, Occidente, Sur, Occidente y Centro.
41.	No. 41 SERVICIO DE SALUD DEL MAGISTERIO.
	La SEB continuará participando activamente en el Comité del FOMAG y se seguirá insistiendo en la eficiente prestación de los servicios de salud del magisterio del Municipio de Bucaramanga.
42.	No. 42 SALUD MENTAL Y EMOCIONAL DE LOS DOCENTES.
	La SEB solicitará a la Fiduprevisora, la ruta para el manejo inmediato de asistencia profesional, a situaciones en la Salud Mental y Emocional de los docentes, que prevea y evite desenlaces críticos en detrimento de su salud y vida. Se consultará si existe una línea de atención para los docentes y de no existir se solicitará. Así mismo, se solicitará a la Fiduprevisora se informe a partir de los resultados de los exámenes de salud ocupacional realizado cada año a los docentes y directivos docentes, que acciones se realizan.



43.	No. 43 GESTIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA ESCOLAR.
	La SEB expedirá una circular recordando en general las actuaciones del Comité de Convivencia Escolar, la activación de rutas de atención y la ampliación de los diferentes protocolos de atención según el tipo de situación, así como la aplicación del debido proceso en la actuación administrativa previa a la remisión de quejas a control interno disciplinario de docentes; debido proceso que debe estar incluido en el manual de convivencia escolar. La Circular se expedirá dentro de los cuatro meses siguientes a la adopción del acuerdo final por acto administrativo.
44.	No. 44 PRINCIPIOS ACTUACIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA.
	La SEB expedirá una circular recordando en general las actuaciones del Comité de Convivencia Escolar, la activación de rutas de atención y la ampliación de los diferentes protocolos de atención según el tipo de situación, así como la aplicación del debido proceso en la actuación administrativa previa a la remisión de quejas a control interno disciplinario de docentes; debido proceso que debe estar incluido en el manual de convivencia escolar. La Circular se expedirá dentro de los cuatro meses siguientes a la adopción del acuerdo final por acto administrativo.
45.	No. 45 ACTIVIDADES SEMANA INSTITUCIONAL OCTUBRE.
	Dentro de la semana institucional de octubre la SEB tiene proyectado dentro del Plan de Bienestar, tres (3) días para actividades de desarrollo institucional, excepto para quienes asistan a actividades de bienestar programadas para esos mismos días. Un día de la semana institucional de octubre está destinado para las Olimpiadas Recreativas y Feria de Emprendimiento, actividad dirigida a los funcionarios de las instituciones educativas en jornada de 8:00AM a 4:00 PM, es decir una jornada de 8 horas. Para poder cumplir con las 4 horas de la jornada laboral correspondiente al quinto día de la semana institucional del mes de octubre cada rector de las IE presentará el Plan de Trabajo para la reposición de las 4 horas.
46.	No. 46 GESTIONES ESPACIOS DEPORTIVOS.
	La Secretaría de Educación solicitará a la caja de compensación e INDERBU el préstamo de los espacios deportivos a los cuales pueden acceder los docentes y se gestionará la suscripción de un convenio con el parque nacional del Chicamocha y parque del Santísimo para descuentos en servicios y/o pasadías.
47.	No. 47 VEEDURÍA PROCESO DE ENCARGOS.
	Se permitirá a la Organización Sindical la veeduría del proceso de selección de encargos. El proceso de encargos es público, se profiere circular, cronograma se emite un estudio definitivo y todo se publica en la WEB www.seb.gov.co , pudiendo acudir a esta página o solicitando la información que se requiera.
48.	No. 48 PERMISO SINDICAL CAPACITACIÓN SIPRECOL.
	La SEB otorgará hasta tres días de permiso sindical para los afiliados de SIPRECOL que se inscriban previamente a la capacitación que se realizará en una de las semanas institucionales.
49.	No. 49 CAPACITACIÓN POLÍTICA DE DIÁLOGO Y NEGOCIACIÓN LABORAL.
	Las SEB gestionará con el Ministerio de Trabajo, capacitaciones para los afiliados de las organizaciones sindicales de acuerdo con la normatividad vigente.
50.	No. 50 APOORTE PARA SOSTENIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.
	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. 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.
51.	No. 51 GESTIÓN CONCERTACIÓN REUNIÓN CAJA DE COMPENSACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN SIPRECOL.
	La SEB aclara que dicha reunión no podrá tener como finalidad la concertación de actividades de bienestar laboral toda vez que dicho plan se deriva de las decisiones que se toman en el comité de bienestar laboral y de la suscripción del convenio por parte de la Secretaría de Educación.
52.	No. 52 PÓLIZA DE ACCIDENTES DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES.
	EL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA autoriza la contratación de una póliza de accidentes a favor de los docentes y directivos docentes adscritos a la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BUCARAMANGA a partir del año 2025, previos los trámites presupuestales y contractuales pertinentes. Este seguro deberá contener como mínimo los siguientes amparos: - Muerte accidental: \$7.700.000 – Invalidez accidental: \$7.700.000 – Desmembración accidental: \$7.700.000 – Reembolso de gastos médicos por accidentes: \$1.000.000 – Gastos de Traslado por accidente: \$500.000 – Auxilio funerario de muerte por cualquier causa: \$3.500.000.
53.	No. 53 PLAN DE BIENESTAR SECRETARÍA DE EDUCACIÓN.
	La SEB incluirá en el Plan de Bienestar el reconocimiento actividades relacionadas con: día de la mujer, actividad para prepensionados y actividades culturales para los docentes y directivos docentes. La SEB gestionará con FNA se brinde una charla virtual a los docentes para que se indiquen los procedimientos para el acceso al plan de vivienda. La SEB sigue aplicando el Decreto 521 de 2010 respecto a las zonas de difícil acceso para lo cual se expide el acto administrativo correspondiente. La SEB gestionará ante el INDERBÜ y los RECREAR la posibilidad de acceder al núcleo familiar de los docentes a sus escenarios deportivos.
54.	No. 54 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.
	Las quejas en el Comité de Convivencia Laboral se resolverán en los términos establecidos en las Resoluciones de Mintrabajo No 652, 1356 de 2012 o las normas que las modifiquen o adicionen.
55.	No. 55 COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE.
	Se acuerda actualizar la resolución para incluir al sindicato unión sindical de directivos docentes como miembro del comité con voz y voto en representación de los directivos docentes. Se incluirá al Sindicato SIPRECOL como invitado permanente con voz, pero sin voto.
56.	No. 56 FORMACIÓN DOCENTE- EQUIDAD DE GENERO Y VIOLENCIA.
	La SEB se compromete dentro de la ruta de formación que se tiene prevista para los docentes incluir la temática de "EQUIDAD DE GENERO Y VIOLENCIA"
57.	No. 57 TRASLADOS EXTRAORDINARIOS Y REUBICACIÓN POR SALUD.
	La secretaria de Educación de Bucaramanga se compromete a dar cumplimiento al Decreto 1075 de 2015, en los procesos de traslados extraordinarios dentro de las cuales se encuentren traslados por temas de salud del docente, o exista previamente concepto médico laboral que así lo indique.



58.	No. 58 INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO (ITDH) Y DEFENSA DE ÁREAS TÉCNICAS Y MEDIA ESPECIALIZADA.
	La SEB incluyó dentro de las metas del plan de desarrollo municipal, una meta relacionada con la articulación de la media y las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano (SENA ente otras). La defensa de las áreas técnicas y de la media especializada se hará por parte de la SEB, considerando que se cuente con los requisitos legales para la continuidad de la implementación de estas y velará por su continuidad.
59.	No. 59 PARTICIPACIÓN ORGANIZACIONES SINDICALES COMITÉ MUNICIPAL DEL FOMAG Y JUNTA MUNICIPAL DE EDUCACIÓN.
	La SEB convocará como invitados permanentes a un miembro de la agremiación sindical Siprecol, y uno de USDE a los Comités Municipal del FOMAG y a la Junta Municipal de Educación - JUME. También se convocará como invitado permanente a la Secretaria de Salud de la CUT para que participe en el Comité Municipal del FOMAG.
60.	No. 60 NOMBRAMIENTO PROVISIONAL TEMPORAL.
	La SEB cuando realice nueva convocatoria docente la comunicará, por ahora cuenta con más de 7.000 hojas de vida registradas. La asignación de los cargos docentes se realizará atendiendo la necesidad y el perfil requerido de conformidad con el manual de funciones y de manera objetiva.
61.	No. 61 CONTINUIDAD DOCENTE PROVISIONAL GARANTÍA EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO.
	Una vez la vacancia temporal del cargo se convierta en vacancia definitiva, y exista nombramiento de docente provisional en dicha vacante, la SEB modificará el nombramiento provisional a vacancia definitiva, dando continuidad al docente, teniendo en cuenta la no interrupción de la prestación del servicio educativo y posteriormente, se hará uso de la lista de elegibles, conforme a la normatividad vigente.
62.	No. 62 PERMISO REMUNERADO.
	La SEB expedirá una circular explicando las diferentes situaciones administrativas de conformidad con lo establecido en la ley incluyendo los permisos remunerados y los casos en que este procede. La Secretaría de Educación está de acuerdo en que, en caso fortuito o fuerza mayor, el rector puede tomar la decisión de evacuar las aulas de clase y/o edificios para salvaguardar la vida y la integridad física de los estudiantes y docente, en general, de la COMUNIDAD EDUCATIVA.
63.	No. 63 CAPACITACIÓN CONCURSO DE ASCENSO Y REUBICACIÓN.
	La SEB gestionará ante MEN una capacitación relacionada con el concurso de ascenso y reubicación para los docentes y directivos de las instituciones educativas.

2. **PUNTOS ACORDADOS PARCIALMENTE:** Para los Empleados públicos Docentes y Directivos Docentes al servicio de la Administración Municipal de Bucaramanga, en la cual se encuentra el personal administrativo de las Instituciones educativas adscritas a la Secretaria de Educación.

1	<p>No. 01 INFORME ACUERDOS ESCOLARES.</p> <p>La SEB solicitará el informe de acuerdos a la secretaria técnica de Acuerdos Participativos, con el correspondiente desglose de la fuente de financiación, desde la expedición del decreto de estrategias de presupuestos participativos y entregará el informe con un plazo máximo para entrega de un mes, una vez aprobado el presente acuerdo. Sobre la disponibilidad de recursos para gratuidad de la educación, esta se financia con los recursos del SGP girados por el gobierno nacional.</p>
2	<p>No. 02 POLÍTICA PÚBLICA DE BILINGÜISMO.</p> <p>La Secretaría de Educación de Bucaramanga suministrará el acuerdo con su respectiva exposición de motivos, la cual sirvió de sustento para la formulación y adopción de la política pública de bilingüismo del año 2023. Con respecto a que la política se ejecute con la UIS no es posible acceder a lo solicitado toda vez que la selección del operador con el cual se ejecutará la política corresponderá a un análisis que se haga por la Secretaría de Educación según la normatividad vigente. En cuanto a la asignación de docentes de apoyo para fortalecer el Programa de bilingüismo la Secretaría de Educación de Bucaramanga gestionará con el Ministerio de Educación Nacional para viabilizar estos docentes realizando la justificación y sustentando los criterios necesarios priorizando en las Instituciones Educativas que tengan Jornada Única y programa nacional de bilingüismo. La Secretaría de Educación de Bucaramanga apoyará la articulación de la educación media con la educación superior teniendo en cuenta que dentro del plan de desarrollo se encuentra una meta destinada a este fin. Para la entrega del informe de la política de bilingüismo 2023 y la solicitud realizada al Ministerio de Educación Nacional para los docentes de apoyo de bilingüismo se realizará en los 15 días hábiles después de la firma del presente acuerdo.</p>
3	<p>No. 03 ASIGNACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE CARGA ACADÉMICA DOCENTES.</p> <p>La Secretaría de Educación de Bucaramanga revisará a través del macroproceso de Inspección y Vigilancia la asignación y distribución de carga académica realizada por los rectores en cada Institución Educativa Oficial.</p> <p>La Secretaría de Educación de Bucaramanga expedirá una nueva circular en la que se haga alusión a lo dicho por el Ministerio de Educación en su concepto más reciente que haya expedido de conformidad con la normatividad vigente, La Secretaría de Educación solicitará concepto para emitir circular teniendo en cuenta la sentencia del consejo de estado y la Procuraduría.</p> <p>El concepto se solicitará en el transcurso de la presente semana y una vez se dé respuesta por parte del ministerio se procederá a emitir la respectiva circular.</p>
4	<p>No. 04 TRASLADOS ORDINARIOS.</p> <p>El proceso ordinario de traslados se encuentra taxativamente regulado en el título 5 capítulo 1 del Decreto 1075 de 2015 al cual se dará cabal aplicación. Se esta acuerdo en dar a conocer al sindicato en la fecha sugerida 30 de octubre de cada año, las vacantes definitivas que serán ofertadas para el proceso ordinario de traslados de docentes y directivos docentes, el tema de requisitos exigidos se definirá en su oportunidad y se dará a conocer.</p>
5	<p>No. 05 TRASLADOS ORDINARIOS DOCENTES - ENTREGA DE DOCENTES - CRITERIOS DE SELECCIÓN.</p> <p>Parte 1 del punto 12 así:</p> <p>La secretaria de educación seguirá dando la aplicabilidad a la normatividad vigente respecto al proceso de traslados y se determinará en el mes de octubre de acuerdo a las vacantes que se presenten. En cuanto a los criterios de selección para la entrega de docentes que se incluirán en el nuevo acto administrativo que se va a expedir por la secretaria de educación de Bucaramanga, se realizará previamente, una mesa técnica en la que se invitará a participar a quienes fungen como negociadores de esta mesa de</p>



17	No. 17 EXALTACIÓN DOCENTE ORIENTADOR. La SEB se compromete a reconocer y exaltar el día del docente orientador propiciando una actividad de bienestar laboral, la cual se realizará en el mes de febrero o a más tardar el mes siguiente.
18	No. 18 ACTIVIDAD DE BIENESTAR DOCENTES ORIENTADORES. La Secretaría de Educación de Bucaramanga revisará una actividad específica para los orientadores dentro del plan de bienestar. Las charlas se dejarán para formación docente.
19	No. 19 FUNCIONES RECTORES EN MATERIA DE RIESGOS LABORALES. La Secretaría de Educación de Bucaramanga realizará una circular donde se recuerde a los rectores en cumplimiento de sus funciones, reportar a la ARL los traslados del personal que está a su cargo incluyendo a los docentes orientadores.
20	No. 20 SEDES INSTITUCIONES EDUCATIVAS. El número de Instituciones, sedes y grupos de las instituciones educativas, entre otros aspectos, obedece a la cobertura existente, debiendo garantizarse el derecho a la educación, por lo cual, en caso de requerirse el cierre de grupos, sedes o fusiones a establecimientos educativos por situaciones justificadas, debe ser socializado con la comunidad educativa y observarse los procedimientos establecidos en la normatividad.
21	No. 21 CELERBACIÓN DÍA DEL MAESTRO Y QUINQUENIO. El ministerio de Educación mediante resolución No. 023834 del 11 de diciembre de 2023, estableció el día del educador el 15 de mayo de 2024, en tal sentido dentro del programa de bienestar de la SEB se tiene contemplada la celebración del día del maestro. La SEB realizará dentro de las actividades de bienestar una actividad para el reconocimiento y exaltación a los docentes y directivos docentes que lleguen al quinquenio en la prestación del servicio en la SEB. Igualmente, se expedirá acto administrativo con copia a la hoja de vida, en el que se realice el reconocimiento por los años de servicio.
22	No. 22 PARTICIPACIÓN ORGANIZACIONES SINDICALES COMITÉ DE BIENESTAR LABORAL. La SEB realizará la modificación del acto administrativo a través del cual se adopta el Comité de Bienestar laboral, incluyendo como participante a USDE y como invitado a SIPRECOL, un miembro de cada sindicato a partir de la vigencia 2025. En el caso del Comité de Deporte y Cultura quienes tienen la representatividad son los sindicatos filiales de FECODE SES y USDE. En todo caso en el comité de bienestar laboral es donde se toman las decisiones de cultura y deporte durante la vigencia, allí SIPRECOL podrá participar con voz, pero sin voto.
23	No. 23 JUEGOS NACIONALES DEL MAGISTERIO. La institucionalización de los juegos nacionales se hace por parte del MEN mediante acto administrativo que para este año fue la circular 021 del 22 de mayo 2024, la cual es acogida por la SEB junto con el cronograma que se propone para la realización de los diferentes juegos y actividades folclóricas y culturales.

24	No. 24 DOTACIÓN ELEMENTOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.
	La Secretaría de Educación de Bucaramanga continúa proveyendo los elementos necesarios en los baños de las Instituciones Educativas para su uso, tales como papel higiénico y jabón de manos. Se realizará gestión para que se efectúe donación de toallas higiénicas para dotar los botiquines de las Instituciones Educativas. Se revisará si dentro del proyecto dotación de IE es posible ir proveyendo de manera progresiva el mobiliario para las salas de los profesores.
25	No. 25 MOBILIARIO SALAS DE PROFESORES.
	La SEB revisará si dentro del proyecto dotación de IE es posible ir proveyendo de manera progresiva el mobiliario para las salas de los profesores.
26	No. 26 SALA DE ENFERMERÍA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS.
	La SEB solicitará al MEN si dentro del estudio de planta es viable proveer plazas para funcionarios administrativos con funciones de enfermería para las IE.
27	No. 27 POSIBILIDAD EXCEPCIÓN PICO Y PLACA VEHÍCULOS DE DOCENTES IEO.
	La SEB realizará la gestión con la Dirección de Tránsito de Bucaramanga para que se revise la posibilidad de autorizarse la excepción del pico y placa para los docentes de la IEO del municipio de Bucaramanga.
28	No. 28 AÑO SABÁTICO DOCENTES.
	La SEB hará consulta al MEN en donde se indague el procedimiento para el otorgamiento del año sabático en la Secretaría de Educación de Bucaramanga como entidad certificada.
29	No. 29 COMITÉS DE BIENESTAR LABORAL Y DEPORTE Y CULTURA.
	La SEB realizará la modificación del acto administrativo a través del cual se adopta el Comité de Bienestar laboral, incluyendo como participante a USDE y como invitado a SIPRECOL, un miembro de cada sindicato a partir de la vigencia 2025. En el caso del Comité de Deporte y Cultura quienes tienen la representatividad son los sindicatos filiales de FECODE SES y USDE. En todo caso en el comité de bienestar laboral es donde se toman las decisiones de cultura y deporte durante la vigencia, allí SIPRECOL podrá participar con voz, pero sin voto.
30	No. 30 SEGUIMIENTO ACUERDOS.
	El seguimiento al cumplimiento del acuerdo se realizará por parte de la Comisión Negociadora cada tres (3) meses a partir de la firma del acuerdo.

CAPITULO 2. PLANTA GLOBAL.

1. **PUNTOS ACORDADOS:** para los empleados públicos al servicio de la Administración Municipal de Bucaramanga, en la cual se encuentra el personal administrativo de la Planta Global de la Alcaldía de Bucaramanga.

1.	<p>No.1 IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES, RECONOCIMIENTO Y REPRESENTACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN.</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>No. 2 CUBRIMIENTO DE LO PACTADO.</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>No. 3. PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD, PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD DE DERECHOS.</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>No. 4. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD.</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>No. 5. PRINCIPIO DE BUENA FE.</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>No. 6. PRINCIPIO DE BILATERALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN.</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>No. 7. FUERO SINDICAL, PERMISOS SINDICALES Y FUERO CIRCUNSTANCIAL PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE SOLICITUDES.</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>No. 8. SUSPENSION DE CARGAS LABORALES.</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>No. 9. DERECHO A LA INFORMACIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.</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>No. 10. GARANTÍAS.</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>No. 11. SITIO E IMPLEMENTOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.</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</p>

	<p>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>No. 12. REPRESENTANTES SINDICALES.</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>No. 13. PERMISOS SINDICALES.</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>No. 14. PERMISOS EVENTUALES A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.</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>No. 15. DOTACIÓN DE LA SEDE SINDICAL.</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>No. 16. APORTE PARA SOSTENIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.</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>No. 17. ESPACIOS DE DIVULGACIÓN E INFORMACIÓN.</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>No. 18. AUDIENCIAS ANTE EL ALCALDE.</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>No. 19. INCREMENTO SALARIAL.</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>No. 20. PAGO DE SALARIOS.</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>No. 21. FLEXIBILIZACIÓN JORNADA DE TRABAJO.</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</p>



	<p>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>No. 22. ACOSO LABORAL.</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>No. 23. TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA.</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>No. 24. SOCIALIZACION INFORMACION DE ENCARGOS.</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>No. 25. AMPLIACIÓN PLANTA DE PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.</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>No. 26. SOCIALIZACIÓN DE MODIFICACIÓN O ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES.</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>No. 27. PERMISOS POR NECESIDAD FAMILIAR Y POR CALAMIDAD.</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"> • De UN (1) día hábil a las Empleadas públicas o Empleados públicos cuyas compañeras permanentes o cónyuges se encuentren en gestación a término. • 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. • 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. • 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. <p>PARÁGRAFO: Cuando en cualquiera de los casos anteriores medie una incapacidad médica debidamente certificada por la EPS del empleado público, esta no será computable con los días concedidos por el Municipio de acuerdo con el artículo anterior.</p>
28.	<p>No. 28. PERMISOS DÍAS FESTIVOS Y ESPECIALES.</p> <p>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.</p>
29.	<p>No. 29. PERMISO SEMESTRAL.</p> <p>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.</p>
30.	<p>No. 30. HOMOLOGACIÓN DE PERMISOS E INCENTIVOS DE TIEMPO OTORGADOS POR EL ALCALDE A LOS FUNCIONARIOS QUE LABORAN MEDIANTE EL SISTEMA DE TURNOS.</p> <p>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.</p>



31.	No. 31. PRESUPUESTO PARA BIENESTAR SOCIAL.
	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.	No. 32. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.
	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.	No. 33. ACOSO LABORAL.
	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.	No. 34. ACTIVIDAD DE RECREACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL.
	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.
35.	No. 35. PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DEPORTIVOS
	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.
36.	No. 36. CONVENIO GIMNASIO
	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. 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.
37.	No. 37. PARTICIPACIÓN EN EVENTOS CULTURALES.
	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

	<p>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>No. 38. APOYO EDUCATIVO A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.</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>No. 39. EDUCACIÓN FORMAL PARA HIJOS DE EMPLEADOS.</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>No. 40. DIAS DE LA FAMILIA.</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>No. 41. CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO.</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>No. 42. CELEBRACIÓN DE NAVIDAD A LOS HIJOS DE LOS EMPLEADOS DE 0 A 12 AÑOS.</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>No. 43. RECONOCIMIENTO Y PAGO DE INCAPACIDADES.</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>No. 44. POLIZA COLECTIVA DE VIDA GRUPO O VIDA GRUPO.</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>No. 45. SALUD MENSTRUAL Y SÍNDROME POSTMENSTRUAL DE LAS EMPLEADAS PÚBLICAS DE LA PLANTA GLOBAL.</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, 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>No. 46. BONIFICACIÓN DE NAVIDAD – ESTÍMULO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DEL EMPLEADO.</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>No. 47. MEDIO DE TRANSPORTE PARA EL DESPLAZAMIENTO AL ÁREA RURAL Y URBANA.</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>No. 48. PLAN EXEQUIAL.</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>No. 49. AUXILIO DE LENTES Y MONTURA.</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>No. 50. CAPACITACIÓN FORMAL PARA LOS EMPLEADOS.</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>No. 51. BILINGÜISMO.</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>No. 52. VIVIENDA.</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>No. 53. VACACIONES RECREATIVAS.</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>No. 54. DESCANSO REMUNERADO EN SEMANA DE RECESO ESCOLAR.</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>No. 55. EXTENSION DE LIBRANZA PARA PAGO DE IMPUESTO PREDIAL Y DE VALORIZACIÓN.</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>No. 56. ESTIMULO AL CUMPLIMIENTO DEL QUINQUENIO DE TRABAJO.</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> <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.</p>
57.	<p>No. 57. INCENTIVO POR ESTUDIO - COMISIÓN REMUNERADA POR ESTUDIO.</p> <p>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.</p>



58.	No. 58. ESTÍMULO PARA PRE-PENSIONADOS.
	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.	No. 59. CONVENIOS CON LAS CORPORACIONES TURÍSTICAS DEL DEPARTAMENTO.
	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.	No. 60. INCENTIVO DÍA DE CUMPLEAÑOS.
	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.	No. 61. INCENTIVO AL USO DE LA BICICLETA.
	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.	No. 62. INCENTIVO NO PECUNIARIO ESCOGENCIA DEL EMPLEADO DEL AÑO POR NIVEL JERÁRQUICO.
	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.	No. 63. PARQUEADEROS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS.
	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.	No. 64 DOTACIÓN Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN.
	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.
65.	No. 65. SOCIALIZACIÓN Y ACUERDOS SOBRE USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL ENTORNO LABORAL.
	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>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>No. 66. PROTOCOLIZACIÓN, INTEGRACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL ACUERDO COLECTIVO.</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>No. 67. CUBRIMIENTO DE LO PACTADO.</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>No. 68. VIGENCIA.</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>No. 69. CONFORMACIÓN COMITÉ SEGUIMIENTO.</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>No. 70. CUMPLIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO COLECTIVO.</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>

	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.
71.	No. 71: PROCEDIMIENTO EN CASO DE INCUMPLIMIENTO.
	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.

ARTÍCULO SEGUNDO VIGENCIA: Los actos administrativos expedidos con fundamento en las disposiciones compiladas en la presente Resolución mantendrán su vigencia y ejecutoriedad bajo el entendido de que sus fundamentos jurídicos permanecen en la presente Resolución Compilatoria.

ARTÍCULO TERCERO: Enviar copia de la presente resolución al Ministerio de Trabajo, Secretaría Administrativa, Secretaría de Educación, Historias Laborales y demás oficinas a las que haya lugar dentro de los términos y para los efectos señalados en la normatividad vigente.

ARTÍCULO CUARTO RECURSOS: Contra la presente resolución no procede recurso alguno de conformidad con lo establecido en el Art. 75 de la Ley 1437 de 2011 (CPACA)

ARTÍCULO QUINTO NOTIFICACIONES: Notifíquese a las Organizaciones sindicales citadas en el inciso "3" de la parte motiva, Funcionarios públicos, Área de seguridad y salud en el Trabajo y Subsecretaria Administrativa del Talento Humano para lo de su competencia.:

PUBLIQUESE, NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bucaramanga,

19 DE 2024

LYDA XIMENA RODRIGUEZ ACEVEDO
La Alcaldesa (e) de Bucaramanga

Proyecto: Andrés Gómez Ocampo, Abogado CPS 2976 de 2024
 Revisó aspectos Jurídicos: Paola Andrea Matéus Pachón - Secretaria Jurídica.
 Revisó aspectos Jurídicos: Andrés Alfonso Mariño mesa - Subsecretario Jurídico.
 Revisó aspectos Técnicos Administrativos: Sonnia Yáneth García Benítez - Secretaria Administrativa.
 Revisó aspectos Administrativos: Seneida Téllez Duarte - Subsecretaria Administrativa.
 Revisó aspectos Técnicos Administrativos Reynaldo José D'Silva Uribe - Secretario de Hacienda.
 Revisó aspectos Técnicos Administrativos: Martha Cecilia Guarín Lizcano- Secretaria de Educación.
 Revisó aspectos Jurídicos: Fredy Fabián Suárez Flórez - Profesional Especializado Secretaria de Educación.
 Revisó aspectos Jurídicos: Sergio Andrés Galíndez Riveros- Asesor Despacho.