ACCION DE TUTELA
MEDIDA PROVISIONAL

Señores
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR– (REPARTO)
E. S. D.

REFERENCIA: **ACCIÓN DE TUTELA CON SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL**

ACCIONANTES:

1. **SINDICATO SINTRAEDUCAR.**
2. **SINDICATO SINTRAEDECAR.**
3. **SINDICATO SINTRAMERITOCAR.**
4. **SINDICATO SINDEMUJER.**
5. **SINDICATO SINSERPUBLICOLOMBIA.**
6. **SINDICATO SIGUEMPUDISDNAL.**
7. **SINDICATO SINTRAEPCOL.**
8. **SINDICATO ASDEBERBOL.**
9. **FEDERACION UTRADEBOL.**

ACCIONADOS:

1. **MINISTERIO DEL TRABAJO.**
2. **ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS.**

DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS:

1. **LIBERTAD SINDICAL.**
2. **AUTONOMÍA SINDICAL.**
3. **NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**
4. **DEBIDO PROCESO.**
5. **IGUALDAD.**
6. **NO DISCRIMINACIÓN ANTISINDICAL.**

Los suscritos, identificados como aparece al pie de nuestras firmas, actuando en nuestra calidad de Presidentes y Representantes Legales de los Sindicatos de **PRIMER GRADO** de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, obrando en ejercicio de la representación legal de nuestras organizaciones sindicales conforme a los depósitos vigentes ante el Ministerio del Trabajo, muy respetuosamente presentamos ante su despacho **ACCIÓN DE TUTELA** con **SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL** de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, el Decreto 2591 de 1991 y las disposiciones del bloque de constitucionalidad integrado por los Convenios 87, 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, el artículo 8.1 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) y los artículos 16 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, contra los accionados por vulnerar de manera actual, cierta e inminente los derechos fundamentales de nuestras organizaciones sindicales y la de nuestros afiliados.

I. ANTECEDENTE PROCESAL RELEVANTE

TUTELA DE 2024 – HECHOS NUEVOS Y SUPERACIÓN DE LA COSA JUZGADA

Ponemos a conocimiento de este despacho que, en el año 2024, la organización sindical SINTRAEPCOL presentó acción de tutela ante el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Cartagena (Rad. 13-001-31-09-003-2024-00035-00), por hechos relacionados con la

negociación colectiva bajo la transición normativa del Decreto 160 de 2014 al Decreto 243 de 2024. Dicha acción fue **negada en primera instancia** (14 de mayo de 2024) y **declarada improcedente en segunda instancia** por la Sala Penal del Tribunal Superior de Cartagena (24 de junio de 2024, M.P. Dr. Francisco Antonio Pascuales Hernández), bajo los siguientes argumentos centrales:

a) Subsidiariedad: Se consideró que existían otros mecanismos judiciales idóneos (jurisdicción ordinaria laboral).

b) El proceso de negociación se encontraba en transición normativa entre el Decreto 160 de 2014 y el Decreto 243 de 2024.

c) Se consideró que las pretensiones eran más propias de una acción de cumplimiento que de tutela.

DIFERENCIACIÓN CON LA PRESENTE ACCIÓN – NO EXISTE COSA JUZGADA

La presente acción de tutela **NO configura cosa juzgada ni temeridad** frente a la tutela de 2024, por las siguientes razones de derecho y de hecho que a continuación se relacionan:

PRIMERA. Hechos nuevos y sobrevinientes (2026): Los hechos que fundamentan esta acción ocurrieron íntegramente entre febrero y abril de 2026, en un proceso de negociación colectiva completamente nuevo, correspondiente a las vigencias 2026 - 2027, bajo la plena aplicación del Decreto 243 de 2024 sin régimen de transición. La Corte Constitucional ha sostenido de manera reiterada que la existencia de hechos nuevos y posteriores impide configurar cosa juzgada constitucional. Cuando surgen hechos nuevos que constituyen una vulneración autónoma de derechos fundamentales, la acción de tutela resulta procedente sin que pueda oponerse la cosa juzgada de una acción anterior fundada en circunstancias fácticas distintas.

SEGUNDA. Vulneraciones autónomas y diferenciadas: Las violaciones que se denuncian en esta tutela son específicas del proceso de negociación colectiva 2026 -2027 como son: (i) expedición indebida de circulares AMC-CIR-0008830-2026, AMC-CIR-00022-2026, AMC-CIR-000150-2026 y AMC-CIR-000168-2026 que atentan contra el derecho de autonomía y de libertad sindical; (ii) omisión de certificación de afiliados a diciembre de 2025 bajo la responsabilidad legal de la Dirección Administrativa de Talento Humano; (iii) omisión de la Dirección Administrativa de Talento Humano de verificar requisitos de comparecencia y representatividad (iv) omisión por parte del Ministerio del Trabajo de certificar la existencia o vigencia del registro sindical (v) Direccionamiento irregular e imposición del ámbito territorial de negociación por parte de la Dirección Administrativa de Talento Humano (oficio AMC-OFI-0042622-2026) en detrimento de la negociación del ámbito singular; (vi) exclusión de sindicatos de primer grado de la mesa de negociación en el ámbito singular para vincular a otras organizaciones sindicales y dependencias del nivel descentralizado y órganos de control que deberían negociar con sus sindicatos de primer grado en el ámbito singular y con su entidad. Ninguna de estas actuaciones fue objeto del proceso de 2024.

TERCERA. Reiteración de la conducta antijurídica: El hecho de que la Alcaldía Mayor de Cartagena incurra en la misma conducta vulneratoria en un nuevo proceso de negociación colectiva llevado a cabo en el año 2026, lejos de eximir de la protección constitucional, hace aún más urgente la intervención del juez de tutela, pues evidencia un patrón sistemático de discriminación antisindical de la administración que requiere medidas estructurales de protección. La Corte Constitucional ha establecido que la reiteración de conductas vulneratorias constituye un elemento que refuerza la procedencia de la tutela, pues demuestra que los mecanismos ordinarios no han sido eficaces para detener la violación.

CUARTA. Procedencia reforzada de la tutela en materia sindical: La Corte Constitucional, en la sentencia T-069 de 2015, estableció con claridad que la acción de tutela es **PROCEDENTE** para proteger los derechos de asociación sindical, negociación colectiva e igualdad, por considerar que en situaciones de discriminación antisindical los trabajadores no cuentan con mecanismos idóneos y eficaces. Esta subregla jurisprudencial supera el argumento de subsidiariedad esgrimido en la sentencia de 2024.

II. SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL

(Art. 7 Decreto 2591 de 1991)

Con fundamento en el artículo 7 del Decreto 2591 de 1991 y la jurisprudencia constitucional sobre medidas provisionales en acciones de tutela, respetuosamente solicitamos al despacho judicial decretar la siguiente medida provisional:

ORDENAR a la Administración distrital de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias y a la Dirección Administrativa de Talento Humano la **SUSPENSIÓN INMEDIATA** de la mesa de negociación colectiva instalada el día 16 de abril de 2026, hasta tanto se adopte una decisión de fondo dentro de la presente acción constitucional y se determine previamente la verificación por parte de este despacho judicial del cumplimiento de las condiciones y requisitos para la comparecencia y representatividad sindical, la determinación del número de negociadores y la conformación de la comisión negociadora unificada sindical de acuerdo con cada ámbito de negociación. Se hace imperativo observar las **reglas de aplicación** establecidas en el numeral 3 del artículo 2.2.2.4.4 que significa unidad de pliego, de comisión negociadora unificada sindical, de mesa de negociación y de acuerdo colectivo por **ámbito de negociación**, ya sea nacional, sectorial, territorial, **y/o por entidad de carácter singular**.

Fundamentos de la medida provisional:

1. Urgencia: La instalación del proceso de negociación colectiva se anunció a través de la circular AMC-CIR-000168-2026 del 14 de abril de 2026 expedida por la Dirección Administrativa de Talento Humano y ya está en curso e instalada la mesa de negociación con organizaciones sindicales que no cumplieron con las reglas de aplicación establecidas en el artículo 2.2.2.4.4. ni las condiciones y requisitos de comparecencia sindical para iniciar esta mesa de negociación de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.2.4.9. del Decreto 243 de 2024, lo que consolidaría una vulneración irreversible.

2. Perjuicio irremediable: De no adoptarse la medida: (i) se suscribirían acuerdos colectivos sin legitimidad constitucional; (ii) se consolidarían decisiones dentro de un escenario de negociación viciado; (iii) se afectaría de manera irreversible la representación de nuestros afiliados, configurándose los elementos de inminencia, gravedad, urgencia e impostergabilidad exigidos por la jurisprudencia constitucional.

3. Apariencia de buen derecho (Fumus boni iuris): Existen fundamentos jurídicos claros y evidencia documental como el oficio AMC-OFI-0042622-2026 que demuestran que la entidad accionada al margen de nuestro derecho a la libertad y a la autonomía sindical y con plena violación del debido proceso en la negociación colectiva, ha impuesto un ámbito de negociación diferente al que corresponde a las organizaciones sindicales de primer grado vulnerando el procedimiento establecido en el Decreto 243 de 2024 e interviniendo indebidamente sobre nuestros derechos a la libertad sindical y a nuestra autonomía sindical.

4. Proporcionalidad: La medida es idónea (evita la consolidación del daño), necesaria (no existe otro mecanismo eficaz inmediato) y proporcional (no afecta desmedidamente a la administración, pues solo suspende temporalmente el proceso viciado).

III. HECHOS

1. Los accionantes, somos organizaciones sindicales de **PRIMER GRADO** de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, sujetos a la negociación colectiva de empleados públicos en el **AMBITO SINGULAR** de conformidad con lo establecido en el numeral 12 del artículo 2.2.2.4.3. Participamos de manera **EXCLUSIVA** en el proceso de negociación para discutir únicamente asuntos de competencia del orden propio de la entidad tal y como está establecido en el literal d. del numeral 3 del artículo 2.2.2.4.8. del decreto 243 de 2024.

En este **AMBITO SINGULAR** de manera muy particular, nos aplica la regla establecida en el numeral 3 del artículo 2.2.2.4.4. sobre la **Unidad en la negociación colectiva,** que significa unidad de pliego, de comisión negociadora unificada sindical, de mesa de negociación y de acuerdo colectivo.

2. El día 02 de febrero de 2026 La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, expidió la circular **AMC-CIR-0008830-2026** solicitando a las organizaciones sindicales la **unificación de pliegos** con todas las demás organizaciones sindicales del distrito. Esta actuación constituyo una indebida injerencia sobre el derecho de libertad y autonomía sindical y el derecho a la negociación colectiva, toda vez que a la fecha de expedición de esta circular aún no se había vencido el termino para la presentación de los pliegos de solicitudes, cuya fecha de vencimiento era hasta el día 31 de marzo de 2026. Esta indebida solicitud de **unificación de los Pliegos** por parte de la Dirección Administrativa de Talento Humano solo debió haberse realizado **dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación de los pliegos** y no antes. (Parágrafo 1, del Art. 2.2.2.4.9 del Decreto 243 de 2024) y debía aplicarse para cada ámbito de negociación en particular.

3. A través de la circular **AMC-CIR-000022-2026** expedida **el 02 de febrero de 2026** la Dirección Administrativa de Talento Humano solicito y fijo una **fecha perentoria** a las organizaciones sindicales para que entregaran o expidieran una certificación sobre el número de sus afiliados de conformidad con el numeral 2 del parágrafo transitorio del artículo 2.2.2.4.4 del decreto 243/2024. Esta nueva acción administrativa constituyo otra indebida injerencia de la administración distrital en la libertad y la autonomía sindical dado que esta certificación solicitada solo debía acreditarse autónomamente por parte de las organizaciones sindicales al momento de la presentación y radicación de los pliegos ante el empleador y hasta el último día hábil (31) del mes de marzo de 2026 o durante la instalación de la mesa para poder acreditar la comparecencia y representatividad que exige la norma para el inicio de la negociacion.

4. Pese a haberse generado de acuerdo con el punto anterior, un requerimiento arbitrario de la administración distrital a las organizaciones sindicales del distrito de Cartagena para que estas entregaran una certificación que, legal y autonomamente les correspondía a estas expedir y acreditar, la Dirección Administrativa de Talento Humano **omitió expedir y entregar** a cada una de las organizaciones sindicales accionantes, las certificaciones sobre el número de sus afiliados (empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena) con descuento sindical a diciembre de 2025. La Dirección Administrativa de Talento Humano Incumplió de esta manera, el aparte final del numeral 2 del parágrafo transitorio del artículo 2.2.2.4.4, que establece de manera expresa, que: El **área de Talento Humano** deberá expedir una certificación en la que conste de manera **clara y precisa** el número de afiliados por cada organización sindical con descuento sindical a diciembre de cada anualidad.

Esta certificación era de suma importancia, por cuanto estas podrían haber permitido determinar si existían diferencias entre las certificaciones que debían expedir las organizaciones sindicales y la certificación que debía expedir la oficina de talento humano sobre el número real de sus afiliados. Esta información también podía afectar directamente el nivel de representatividad de las organizaciones y el número de negociadores a elegir según el ámbito de negociación.

No existen como anexos en los pliegos presentados en el ámbito territorial, las certificaciones que debieron ser expedidas por las organizaciones sindicales que presentaron pliegos en este ámbito de negociación. Existen anexos a los pliegos presentados en el ámbito singular algunas certificaciones expedidas por la Dirección Administrativa de Talento Humano para algunas organizaciones sindicales sin embargo estas certificaciones no fueron expedidas con corte a diciembre de 2025 si no a febrero de 2026.

Esta omisión y este hecho vulneran los principios de transparencia, publicidad y veracidad consagrados en el numeral 4 del artículo 2.2.2.4.4 del Decreto 243 de 2024 y el debido proceso en una actuación administrativa en el proceso de negociación colectiva.

5. Muy a pesar, de haberse presentado dentro del proceso toda esta serie de irregularidades e injerencias anteriormente descritas en contra del procedimiento legalmente establecido en el en el decreto 243 de 2024, el día 27 de marzo de 2026 atendiendo lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 2.2.2.4.9, procedimos a convocar mediante correo electrónico (se anexa prueba) y llamadas telefónicas a las demás organizaciones de **PRIMER GRADO** que habían presentado pliego en el **AMBITO SINGULAR** y a las demás organizaciones de **PRIMER GRADO** que también habían presentado de manera **irregular** pliego de solicitudes en el **AMBITO TERRITORIAL**, esto con el fin de tratar de lograr la **unificación** de los pliegos en el ámbito **SINGULAR**, sin embargo, estas manifestaron verbalmente en una reunión que seguirían negociando en el ámbito **TERRITORIAL.**

Como prueba también de lo anteriormente señalado, se anexan las actas de las asambleas generales realizadas entre presidentes y afiliados de las ocho (8) organizaciones sindicales de PRIMER GRADO accionantes, las cuales fueron realizadas los días 28 de marzo y el día 08 de abril de 2026. También se anexan como pruebas algunos registros fotográficos de las asambleas y/o reuniones de unificación realizadas.

6. El 31 de marzo de 2026 la Dirección Administrativa de Talento Humano en respuesta a nuestra manifestación de querer hacer la unificación de los pliegos de solicitudes en el **AMBITO SINGULAR** según el contenido del oficio **EXT-AMC-26-0039938** manifestó mediante oficio AMC-OFI-0042622-2026 que el ámbito que le corresponde negociar a la Alcaldía es el **TERRITORIAL** y no el **SINGULAR**. Esta es una **imposición palmaria** que vulnera nuestro derecho de negociación colectiva al pretender imponer la administración un ámbito diferente al que nos corresponde a las organizaciones de PRIMER GRADO según el Decreto 243 de 2024. (Ver la siguiente respuesta)

(…….)

> Por otro lado, resulta de vital importancia precisar que la negociación colectiva a adelantar por la Alcaldía Mayor de Cartagena corresponde al **ámbito territorial y no al singular**, conforme en los siguientes artículos del Decreto 243 de 2024, norma que regula la negociación colectiva multinivel.

Esta acción de querer imponer la administración un ámbito de negociación diferente al que nos corresponde negociar a las organizaciones de **PRIMER GRADO** de la Alcaldía Mayor de Cartagena constituye otra prueba más de la indebida injerencia de la administración distrital de Cartagena que atenta contra nuestros derechos

fundamentales a la libertad y la autonomía sindical y que también vulnera nuestro derecho fundamental a la negociación colectiva.

7. El día **31 de marzo de 2026**, último día hábil para la presentación de los pliegos, fueron radicados **cuatro (4) pliegos de solicitudes** ante el Distrito de Cartagena y ante la Alcaldía Mayor con copia al Ministerio del Trabajo. Dos (2) pliegos fueron presentados bajo el interés expreso de negociar en el **ÁMBITO TERRITORIAL** con el Distrito de Cartagena, y dos (2) en el **ÁMBITO SINGULAR**, para negociar directamente con la Alcaldía Mayor de Cartagena como empleador, esto de conformidad con el ámbito singular establecido en el numeral 12 del artículo 2.2.2.4.3, el literal d. del numeral 3 del artículo 2.2.2.4.8 del Decreto 243 de 2024.

8. El mismo 31 de marzo de 2026 también se radicaron los pliegos de solicitudes ante el **Ministerio del Trabajo**, sin embargo, posterior a esto, esta autoridad administrativa no expidió la certificación sobre la inscripción y vigencia del registro sindical de cada una de las organizaciones sindicales que habían presentado pliegos de solicitudes en los diferentes ámbitos de negociación con la Alcaldía de Cartagena. Tampoco hubo requerimiento alguno por parte de esta autoridad administrativa a ninguna de las organizaciones sindicales para tal fin. Esta omisión genera una violación al debido proceso en la negociación colectiva de acuerdo con lo establecido en el numeral 1 del articulo 2.2.2.4.9 del decreto 243 de 2024, pues esta certificación era necesaria para que la Alcaldía Mayor de Cartagena pudiera verificar a través del registro sindical o su vigencia cuales organizaciones sindicales estaban legitimadas y cuales no, para participar en el proceso de unificación de los pliegos en la negociación colectiva de empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena.

9. Uno de los pliegos en el **ÁMBITO TERRITORIAL** fue suscrito y radicado por “USCTRAB”, “FEDEUSTRAB BOLÍVAR”, “FEDEUSTRAB NACIONAL”, “FEDEUSTRAB DDHH”, “FEDEUSTRAB ESTATAL” y “FEDEUSTRAB EDUCACIÓN”.

10. También suscribieron y radicaron pliego en el **ÁMBITO TERRITORIAL** las centrales CTC, CUT (organizaciones de **Tercer Grado**), Federación UNETE (organización de **Segundo Grado**), y otras organizaciones gremiales como el SUDEB, SINTRENAL, ANDETT, ASOTRANAD, junto con otras organizaciones sindicales de **PRIMER GRADO** como **SINGUARTICO, SINTRAEMPUCOL, SINTRAEMCOL, SINSERPUPROCAT, SINTRABOMBERCOL, SINTRAPECAR**, y otras cuyo grado y naturaleza se desconoce. De conformidad con lo establecido en el numeral 11 del artículo 2.2.2.4,3 en este ámbito solo podían presentar pliego de solicitudes entonces la Federación UNETE por ser una organización sindical de **segundo grado** y los **sindicatos de gremio** como el SUDEB, SINTRENAL, ANDETT, ASOTRANAD.

Otras organizaciones como SINGUARTICO, SINTRAEMPUCOL, SINTRAEMCOL, SINSERPUPROCAT, SINTRABOMBERCOL, SINTRAPECAR que también fueron incluidas dentro de este mismo pliego, no podían presentar pliego de solicitudes en este ámbito por ser organizaciones sindicales de PRIMER GRADO. Este hecho debió ser motivo para que la administración distrital **objetara estos pliegos** y **los rechazara de plano**, sin embargo, no lo hizo.

11. Los pliegos presentados por las organizaciones referidas en el hecho anterior presentaron **irregularidades sustanciales** desde su radicación, en cuanto a conformación, legitimidad y representatividad ya que de acuerdo con el artículo 2.2.2.4.3, numeral 11 del Decreto 243 de 2024, las únicas organizaciones legitimadas para presentar pliego en el ámbito **TERRITORIAL** son las organizaciones sindicales de **SEGUNDO GRADO (Federaciones)** y los **sindicatos de gremio o industria**. Entonces

este pliego, no podía estar integrado por organizaciones de TERCER GRADO como la CTC y la CUT y mucho menos por organizaciones de PRIMER GRADO, pues las mismas carecen de legitimación para participar en dicho ámbito. Este hecho *per se* vicia el procedimiento establecido en el Decreto 243 de 2024 y vulnera el debido proceso en la negociación colectiva.

12. Los pliegos presentados el 31 de marzo de 2026 en el ámbito territorial por las organizaciones sindicales antes mencionadas **no indicaron en ninguna parte de su contenido, la fecha de la asamblea sindical realizada, ni quienes serían sus negociadores**, requisito obligatorio e indispensable de conformidad con lo establecido en el numeral 5 del artículo 2.2.2.4.9. el cual establece:

> **Numeral 5 del artículo 2.2.2.4.9. El escrito sindical** por el cual se presenta y anexa el pliego a las entidades y autoridades competentes, deberá radicarse con copia al Ministerio del Trabajo e indicar **la fecha de la asamblea sindical y los nombres de los negociadores designados.**

No se aplicó tampoco para la presentación de dichos pliegos, la tabla que determina la conformación de la Comisión Unificada Sindical en este ÁMBITO TERRITORIAL de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.2.4.11 del decreto 243/2024. Esta grave vulneración al debido proceso por el incumplimiento de estos requisitos debió ser también razón suficiente para que la administración distrital de Cartagena **objetara y rechazara de plano** los pliegos presentados en el ÁMBITO TERRITORIAL y no lo hizo. Con mucha más razón aun, no habiendo sido expedidas en debida forma las certificaciones que debieron expedir las organizaciones sindicales y la Dirección de Talento Humano para determinar cual era el número claro y exacto de afiliados (empleados públicos) que tenía cada una de estas a diciembre de 2025 en la Alcaldía Mayor de Cartagena.

13. Pese a todas las irregularidades antes descritas, el mismo 31 de marzo de 2026, notificamos y manifestamos por escrito al señor Alcalde Mayor de Cartagena y a la Directora de Talento Humano nuestra voluntad de **UNIFICAR PLIEGO DE SOLICITUDES EN EL ÁMBITO SINGULAR** con las demás organizaciones que hubieran presentado pliegos en dicho ámbito y que hubieran cumplido con los requisitos de comparecencia y representatividad.

14. El día 09 de abril de 2026 hicimos un derecho de petición registrado con código EXT-AMC-26-0043168 a la Dirección Administrativa de Talento Humano ante el incumplimiento de la expedición de las certificaciones sobre el número de afiliados de cada organización sindical el cual aún no vence en el término para su contestación, pero tampoco ha sido contestado.

15. El día 10 de abril de 2026 unificamos y presentamos pliegos de solicitudes las organizaciones accionantes en consideración a que invitamos a la unificación de pliegos a otras organizaciones sindicales de primer grado y estas no aceptaron tal y como consta en las actas realizadas los días 28 de marzo y 08 de abril de 2026.

16. La Dirección Administrativa de Talento Humano, sin tomarse el tiempo necesario dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes que permite la norma para verificar el cumplimiento de todos los requisitos para la comparecencia y representatividad de las organizaciones sindicales en el proceso de negociación, expidió el día 01 de abril (día siguiente de la radicación de los pliegos) la circular **AMC-CIR-000150-2026 del 1 de abril de 2026** para reiterar la solicitud de unificación de pliegos solicitada en la circular **AMC-CIR-0008830-2026**.

Para efectos de esta convocatoria, la Dirección Administrativa de Talento Humano solo debía convocar a aquellas organizaciones que hubieran cumplido con el requisito de

manifestar ante el empleador su voluntad de unificar pliegos por escrito antes del 31 de marzo de 2026, esto de conformidad con lo establecido en el párrafo 2 del parágrafo 1 del artículo 2.2.2.4.9. La administración distrital al convocar a la totalidad de organizaciones sindicales sin haber hecho la verificación del cumplimiento de este requisito incurrió en una violación palmaria al debido proceso en la negociación colectiva.

El parágrafo 1 del artículo 2.2.2.4.9 del Decreto 243 de 2024 es claro entonces al establecer expresamente **que solo** se convocará al proceso de **unificación de pliego** a las organizaciones que hubiese manifestado por escrito, a más tardar el 31 de marzo de la correspondiente anualidad, su intención de unificar los pliegos. Con excepción de la solicitud realizada por nuestras organizaciones sindicales el día 31 de marzo de 2026, no existe ningún otro documento de otras organizaciones sindicales que haya expresado tal intención por escrito ante el empleador.

17. Resultado de la indebida injerencia de la administración distrital de Cartagena, para que impositivamente unificáramos pliegos en el AMBITO TERRITORIAL y del temor expresado por algunas organizaciones sindicales de **PRIMER GRADO** de quedar por fuera de la negociación, el día 10 de abril de 2026, fueron presentados y radicados nuevamente los pliegos de solicitudes **"UNIFICADOS"** en el ámbito territorial por las organizaciones sindicales cuestionadas.

A este nuevo pliego de solicitudes en el ámbito territorial se adhirieron organizaciones sindicales de **PRIMER GRADO**, como **SINTRAOFIPUCAR**, **SINTRAPOLUIRRURA y SINFUNPOLIDISCAR** los cuales habían presentado inicialmente pliegos de solicitudes en el **AMBITO SINGULAR**, es decir so pretexto de hacer la unificación de los pliegos se pasaron y cambiaron abruptamente de **AMBITO** y cambiaron el interés de negociar en el ámbito singular a negociar entonces en el ámbito territorial. Las organizaciones sindicales de PRIMER GRADO antes mencionadas, so pretexto de unificar los pliegos no podían cambiar el ámbito de negociación que habían escogido y determinado inicialmente al presentar sus pliegos de solicitudes. También relacionaron ahora en el contenido de los pliegos presentados los negociadores que inicialmente no habían sido determinados en el pliego presentado el día 31 de marzo de 2026.

En este nuevo pliego **"Unificado"** en el ámbito territorial se incluyó a organizaciones y a representantes de organizaciones que no están legitimadas para negociar en dicho ámbito, ni sus negociadores fueron elegidos en la asamblea sindical realizada en cada organización sindical, es decir la representatividad de las organizaciones y el número de negociadores no se estableció de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.2.4.11. del Decreto 243 de 2024.

18. La circular **AMC-CIR-000168-2026 del 14 de abril de 2026** expedida por la Dirección Administrativa de Talento Humano señalo que, de conformidad con el parágrafo 3 del Decreto 243 de 2024, se instalaría la mesa con el escrito sindical que representara a la mayoría de los empleados públicos sindicalizados, **«SEGÚN EL ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN»**. Sin embargo, la Alcaldía solo decidió instalar la mesa en el **ÁMBITO TERRITORIAL**, excluyendo a nuestras organizaciones sindicales de **PRIMER GRADO** del derecho a negociar en el **ÁMBITO SINGULAR**. Esta exclusión es violatoria de nuestra autonomía sindical, negociación colectiva y debido proceso.

19. El pliego territorial cuestionado también está integrado, por entidades descentralizadas (IDER, CORVIVIENDA, EDURBE, EPA, IPCC, ESE CARTAGENA DE INDIAS, DISTRISEGURIDAD y órganos de control (PERSONERÍA, CONTRALORÍA Y CONCEJO) y algunos de sus sindicatos. Estas entidades de conformidad con lo

establecido en los oficios **AMC-OFI-0035147-2024 y AMC-OFI-0035621**, suscritos por la Directora de Talento Humano (YIRA MORALES CASTRO), debían negociar es en el ámbito SINGULAR con sus sindicatos de PRIMER GRADO. Hoy están en la mesa de negociación y los sindicatos de PRIMER GRADO de la Alcaldía Mayor de Cartagena hemos quedado por fuera de la misma. Esta contradicción evidencia una discriminación antisindical selectiva en contra nuestras organizaciones.

20. Este hecho de que las organizaciones descentralizadas y los órganos de control deben de negociar en el ámbito singular con sus sindicatos de primer grado se verifica con el escrito de COMPARECENCIA SINDICAL E INICIO DE LA NEGOCIACION emitido por la señora PERSONERA DISTRITAL DE CARTAGENA – Dra. ELIANA SIMANCAS TINOCO el día 27 de febrero de 2026. (Se anexa como prueba)

21. El día 13 de abril de 2026, presentamos escrito de **OBJECIÓN FORMAL Y RECHAZO DE PLANO** del pliego de solicitudes presentado en el ámbito territorial por las organizaciones antes señaladas, sin embargo, la administración distrital hizo caso omiso de la verificación de los requisitos de comparecencia y representatividad y de este escrito e instalo la mesa de negociación.

22. Las actuaciones descritas configuran un **patrón sistemático de conducta antisindical** que se repite desde 2024, lo que evidencia la ineficacia de los mecanismos ordinarios para detener la vulneración y refuerza la procedencia excepcional de la acción de tutela.

23. El día 19 de abril de 2026 presentamos vía correo electrónico QUERELLA ADMINISTRATIVA LABORAL ante el Ministerio del Trabajo agotando otro mecanismo de defensa judicial, sin embargo, este no ofrece la eficacia, la inmediatez y la efectividad de un mecanismo como lo es la TUTELA para la protección de nuestros derechos fundamentales vulnerados. El proceso laboral ordinario tampoco garantiza la efectividad y la inmediatez en materia de violación de derechos fundamentales de libertad y autonomía sindical y negociación colectiva. La TUTELA se convierte entonces en el único medio capaz de garantizar la protección de nuestros derechos fundamentales.

IV. PROBLEMA JURÍDICO

¿Vulnera la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias los derechos fundamentales a la libertad sindical, la autonomía sindical, la negociación colectiva, el debido proceso y la igualdad de las organizaciones sindicales de primer grado accionantes, al imponer unilateralmente el ámbito territorial de negociación colectiva y excluyéndolas además del ámbito singular que les corresponde negociar conforme al Decreto 243 de 2024, e incumpliendo el deber de verificar los requisitos de comparecencia, representatividad y aplicar los principios de publicidad y transparencia establecidos en dicho decreto?

V. FUNDAMENTOS DE DERECHO

A. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

Artículo 39 C.P. – Libertad de asociación sindical: Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se produce con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

Artículo 55 C.P. – Derecho a la negociación colectiva: Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. El Estado promueve la concertación y los medios para la solución pacífica de conflictos colectivos de trabajo.

Artículo 86 C.P. – Acción de tutela: Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública.

Artículo 93 C.P. – Bloque de constitucionalidad: Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen derechos humanos y prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en la Carta se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia.

Artículo 13 C.P. – Derecho a la igualdad y no discriminación: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

Artículo 29 C.P. – Debido proceso: El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa.

B. BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD Y SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

Convenio 87 de la OIT (Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, 1948), ratificado por Colombia mediante Ley 26 de 1976: El artículo 3 consagra el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente sus representantes, organizar su administración y formular su programa de acción, **sin que las autoridades públicas deban intervenir en forma alguna que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal**. El artículo 8.2 establece que la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de manera que menoscabe las garantías previstas en el Convenio.

Convenio 98 de la OIT (Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, 1949), ratificado por Colombia mediante Ley 27 de 1976: El artículo 1 protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. El artículo 4 establece la obligación de estimular y fomentar procedimientos de negociación voluntaria.

Convenio 154 de la OIT (Fomento de la Negociación Colectiva, 1981), ratificado por Colombia mediante Ley 524 de 1999: El artículo 2 define la negociación colectiva como todas las negociaciones entre empleadores y organizaciones de trabajadores. El artículo 5 establece que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva, y que estas medidas no deben concebirse o aplicarse de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, 1969): Ratificada por Colombia mediante Ley 16 de 1972. El artículo 16 consagra la libertad de asociación, incluida la asociación con fines laborales. El artículo 26 establece el compromiso de los Estados de lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales. El artículo 1.1 consagra la obligación de respetar los derechos y libertades sin discriminación alguna.

Protocolo Adicional a la CADH en materia de DESC (Protocolo de San Salvador, 1988): Ratificado por Colombia mediante Ley 319 de 1996. El artículo 8.1 consagra los derechos sindicales, incluyendo expresamente el derecho a la negociación colectiva, y establece que los Estados garantizarán el derecho de los sindicatos a funcionar libremente.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC): Ratificado por Colombia mediante Ley 74 de 1968. El artículo 8 garantiza el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, y establece el derecho de los sindicatos a

funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y sean necesarias en una sociedad democrática.

C. DERECHO COMPARADO

C.1. Constitucionalismo Latinoamericano

En el ámbito del constitucionalismo latinoamericano, la protección de la libertad sindical y la negociación colectiva ha experimentado un desarrollo progresivo que refuerza la posición de las organizaciones accionantes. La Constitución del Ecuador (2008), en su artículo 326 numeral 13, garantiza el derecho a la negociación colectiva como derecho irrenunciable de los trabajadores. La Constitución de Bolivia (2009), en sus artículos 51 y 52, reconoce el derecho a la organización sindical y a la negociación colectiva como derechos fundamentales. La Constitución de la República Argentina (1994), en su artículo 14 bis, protege la organización sindical libre y democrática y el derecho a la negociación colectiva. En Brasil, la Constitución Federal de 1988 consagra en su artículo 8 la libertad de asociación profesional o sindical, prohibiendo expresamente la interferencia del poder público en la organización sindical.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva OC-18/03 sobre la condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados, estableció que la libertad de asociación en materia laboral constituye un derecho fundamental de aplicación inmediata. En el caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá (2001), la Corte IDH determinó que los Estados tienen la obligación de garantizar el libre ejercicio del derecho a la libertad sindical, lo que incluye la prohibición de actos de discriminación antisindical. En Lagos del Campo vs. Perú (2017), la Corte IDH reconoció la justiciabilidad directa de los derechos laborales del artículo 26 de la CADH, incluyendo la libertad sindical.

C.2. Tradición Constitucional Francesa

En el constitucionalismo francés, la libertad sindical tiene rango constitucional desde el Preámbulo de la Constitución de 1946, incorporado al bloque de constitucionalidad por la Constitución de la V República (1958). El Conseil constitutionnel ha reconocido reiteradamente la libertad sindical como un principio fundamental de la República. El sistema francés de representatividad sindical, reformado por la Ley del 20 de agosto de 2008, establece criterios objetivos de representatividad basados en la implantación territorial, la antigüedad, la audiencia electoral y la transparencia financiera. Este sistema multinivel de negociación (à l'échelle nationale, de branche, et d'entreprise) guarda analogía directa con la estructura de ámbitos del Decreto 243 de 2024 colombiano y refuerza la tesis de que la negociación en cada ámbito es autónoma y no excluyente.

C.3. Tradición Anglosajona

En el constitucionalismo británico, el Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (TULRCA) establece un marco de protección contra la discriminación antisindical y regula el reconocimiento de sindicatos para efectos de negociación colectiva. El sistema británico garantiza que cada unidad de negociación (bargaining unit) tiene derecho a ser reconocida por el empleador cuando cumple con los requisitos de representatividad, sin que el reconocimiento de una excluya a las demás. En Estados Unidos, la National Labor Relations Act (Wagner Act, 1935) y su interpretación por la National Labor Relations Board (NLRB) protegen el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente. La jurisprudencia estadounidense ha desarrollado la doctrina del unfair labor practice que prohíbe al empleador interferir, restringir o coaccionar a los empleados en el ejercicio de sus derechos sindicales, análoga a las conductas antisindicales que aquí se denuncian.

D. FUNDAMENTO LEGAL – DECRETO 243 DE 2024

El Decreto 243 de 2024 modificó el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, estableciendo con claridad la estructura de ámbitos de negociación colectiva para empleados públicos:

Artículo 2.2.2.4.3, numeral 11 – Ámbito territorial: Proceso de negociación entre las organizaciones sindicales de **segundo grado o federaciones** o las **organizaciones sindicales de gremio o industria** y los distritos especiales.

Artículo 2.2.2.4.3, numeral 12 – Ámbito singular: Proceso de negociación entre la entidad pública y las organizaciones sindicales de empleados públicos **de primer grado** existentes en la misma.

Artículo 2.2.2.4.4, numeral 3 – Unidad en la negociación colectiva: Significa unidad de pliego, de comisión negociadora, de mesa y de acuerdo colectivo **POR ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN**, ya sea nacional, sectorial, territorial y/o singular. Esta norma confirma que cada ámbito es autónomo e independiente.

Artículo 2.2.2.4.8 – Negociación Multinivel: El Decreto contempla la dinámica multinivel que permite la coexistencia de negociaciones **en diferentes ámbitos**, lo que refuta la interpretación excluyente de la Alcaldía.

Artículo 2.2.2.4.9 – Condiciones y requisitos de comparecencia: Establece los requisitos para la comparecencia sindical, incluyendo la manifestación escrita de intención de unificar pliegos a más tardar el 31 de marzo (parágrafo 1) y la regla de instalación de mesa **«SEGÚN EL ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN»** (parágrafo 3).

E. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL

Sentencia T-069 de 2015, Corte Constitucional: Estableció que la acción de tutela es PROCEDENTE para proteger los derechos de asociación sindical, negociación colectiva e igualdad, por considerar que en situaciones de discriminación antisindical los trabajadores no cuentan con mecanismos idóneos y eficaces. La Corte determinó que la valoración de actos discriminatorios del empleador debe dirigirse a establecer si un conjunto de hechos evidencia una conducta tendiente a afectar el funcionamiento normal del sindicato.

Sentencia C-495 de 2014, Corte Constitucional: La Sala Plena indicó que el derecho de asociación sindical no se agota con la posibilidad de crear organizaciones, sino que comporta el derecho de vincularse a la organización que represente más fielmente los derechos e intereses de cada trabajador, y que su efectivo ejercicio se materializa a través de la negociación colectiva.

Sentencia T-619 de 2016, Corte Constitucional: La Corte reiteró la obligación de las entidades públicas de respetar la autonomía sindical en los procesos de negociación colectiva y la prohibición de injerencia estatal en la organización interna de los sindicatos.

La línea jurisprudencial de la Corte Constitucional ha sido constante en establecer que cuando la vulneración del derecho a la negociación colectiva implica la amenaza del derecho al trabajo o del derecho de asociación sindical, el derecho a la negociación colectiva adquiere carácter de derecho fundamental susceptible de protección mediante tutela. Esta doctrina constitucional supera el argumento de subsidiariedad que fue esgrimido en la sentencia de 2024.

VI. PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA

6.1. Subsidiariedad

La Sentencia T-069 de 2015 precisó que la acción de tutela es procedente para proteger los derechos de asociación sindical, negociación colectiva e igualdad, por considerar que

en situaciones de discriminación antisindical los trabajadores no cuentan con mecanismos idóneos y eficaces para evitar la vulneración. La Corte advirtió que la falta de idoneidad y eficacia se acentúa cuando la vulneración del derecho de asociación sindical se relaciona con presunta discriminación a los trabajadores sindicalizados por parte del empleador. Asimismo, indicó que el procedimiento administrativo sancionatorio del Ministerio de Trabajo incumple la naturaleza cualificada que debe tener un medio de defensa para desplazar la tutela, que se identifica con el carácter judicial de la herramienta procesal.

La vulneración actual y cierta a los derechos fundamentales sindicales requiere una protección inmediata que solo puede otorgar el juez constitucional. Los mecanismos ordinarios (jurisdicción laboral, procedimiento administrativo sancionatorio del Ministerio del Trabajo) carecen de la celeridad y eficacia necesarias para evitar la consolidación del daño, dado que el proceso de negociación colectiva tiene plazos perentorios que tornarían ineficaz cualquier protección tardía.

6.2. Inmediatez

Los hechos vulneratorios ocurrieron entre el 2 de febrero y el 14 de abril de 2026, y la presente acción se presenta dentro de un término razonable. La vulneración es actual y continuada, pues la Alcaldía persiste en su conducta de excluir a las organizaciones de primer grado del ámbito singular.

6.3. Legitimación por activa

Las organizaciones sindicales accionantes actúan a través de sus representantes legales debidamente acreditados mediante depósitos realizados ante el Ministerio del Trabajo, conforme a los artículos 371 y 372 del Código Sustantivo del Trabajo.

6.4. Legitimación por pasiva

La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias y la Dirección Administrativa de Talento Humano son las autoridades públicas que con sus acciones y omisiones vulneran los derechos fundamentales invocados. El Ministerio del Trabajo se vincula como autoridad con competencia para expedir certificaciones de los registros sindicales y su vigencia y como autoridad encargada de la inspección, vigilancia y control sobre los procesos de negociación colectiva.

6.5. No configuración de temeridad

Se declara bajo la gravedad del juramento que, si bien en 2024 se presentó una acción de tutela por hechos distintos relacionados con la transición normativa del Decreto 160 de 2014 al Decreto 243 de 2024, la presente acción se fundamenta en hechos nuevos y sobrevinientes ocurridos en 2026, en un proceso de negociación colectiva completamente diferente, bajo la plena vigencia del Decreto 243 de 2024, como se expuso ampliamente en el Capítulo I de este escrito.

VII. PRETENSIONES

PRIMERA. Que se adopte la **MEDIDA PROVISIONAL** solicitada y se **SUSPENDA INMEDIATAMENTE** la mesa de negociación colectiva instalada el día 16 de abril de 2026, hasta tanto se verifique el cumplimiento de los requisitos de comparecencia y representatividad de cada organización sindical y el ámbito de negociación en que debe negociar cada una de estas de conformidad con lo establecido en el Decreto 243 de 2024.

SEGUNDA. Que se AMPAREN nuestros derechos fundamentales a la libertad sindical, la autonomía sindical, la negociación colectiva, el debido proceso y a la igualdad de las organizaciones sindicales accionantes en esta tutela.

TERCERA. Que se **ORDENE** a la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Alcaldía Mayor de Cartagena expedir en el término de cuarenta y ocho (48) horas, las certificaciones sobre el número exacto y preciso del número de afiliados con descuento sindical a diciembre de 2025 de cada una de las organizaciones sindicales de TERCER GRADO, SEGUNDO GRADO Y PRIMER GRADO que presentaron pliegos de solicitudes en el año 2026 y que se informe a través de una circular, la información individual certificada a cada una de las organizaciones sindicales, esto con el fin de garantizar la publicidad, transparencia y veracidad de la información para la determinación de la comparecencia y representatividad de las organizaciones sindicales en el proceso de negociación colectiva.

CUARTA. Que se **ORDENE** al Ministerio del Trabajo (Nivel Nacional) designar una Comisión Técnica que verifique *in situ*, con las organizaciones sindicales accionantes la observancia de los principios de transparencia, publicidad y veracidad y el cumplimiento de los requisitos de los pliegos de solicitudes radicados los días 31 de marzo y 10 de abril de 2026 y se determine la comparecencia y representatividad de cada organización sindical **según los ámbitos de negociación** establecidos en el Decreto 243 de 2024.

QUINTA. Que se excluya del proceso de negociación colectiva a las organizaciones sindicales que no cumplieron con el requisito de informar por escrito al empleador al 31 de marzo de 2026 su voluntad expresa de unificar los pliegos de solicitudes y que además no cumplieron con los requisitos de comparecencia y representatividad y presentaron pliegos de solicitudes en ámbitos diferentes a los que les correspondía negociar.

SEXTA. Que, como consecuencia de lo anterior, se **ORDENE** a la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias y a la Dirección Administrativa de Talento Humano que proceda a instalar e integrar la mesa de negociación en el **ÁMBITO SINGULAR** con las organizaciones sindicales de **PRIMER GRADO** que manifestamos por escrito al 31 de marzo de 2026 nuestra intención de unificar pliegos con otras organizaciones sindicales de primer grado, que unificamos pliegos en el ámbito singular y que cumplimos con los requisitos de comparecencia y representatividad establecidos en el Decreto 243 de 2024.

SEPTIMA. Que se prevenga a la Alcaldía Mayor de Cartagena y a la Dirección Administrativa de Talento Humano para que se abstengan de comportamientos como los que dieron origen a esta acción constitucional.

OCTAVA: Que la orden impartida por el señor Juez sea de **INMEDIATO CUMPLIMIENTO**.

NOVENA: Exhortar al Ministerio del Trabajo para que se realice en el menor tiempo posible el censo sindical que permita determinar la naturaleza y grado de las organizaciones sindicales en todo el país.

SUBSIDIARIA. Que en la medida de que no sean concedidas las solicitudes anteriormente señaladas en garantía del debido proceso se declare la nulidad de todo el proceso de negociación colectiva instalado el día 16 de abril de 2026 toda vez que la administración distrital con su indebida injerencia ha hecho incurrir en error a todas las organizaciones sindicales del distrito en la presentación y radicación de pliegos de solicitudes estando vigente un acuerdo colectivo activo. Esto contraria lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 2.2.2.4.9. del decreto 243 de 2024 que establece:

> E**n ninguna circunstancia se podrá presentar escrito sindical de solicitudes durante la vigencia de acuerdo colectivo**, independientemente que la organización sindical sea o no suscriptora del acuerdo colectivo vigente, o se constituya legalmente durante ese tiempo.

El acuerdo colectivo negociado en la vigencia 2024-2025 fue suscrito el día 04 de septiembre de 2024 para una vigencia de 2 años, lo cual quiere decir que hasta el día 04 de septiembre de 2026 este tiene vigencia.

VIII. COMPETENCIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991, el despacho judicial al que corresponda por reparto es competente para conocer de la presente acción de tutela.

IX. JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento, manifestamos que no hemos presentado acción de tutela por los mismos hechos y pretensiones contenidos en el presente escrito ante ninguna otra autoridad judicial. Si bien en 2024 se presentó una acción de tutela, la misma se fundamentó en hechos diferentes, dentro de un proceso de negociación colectiva distinto, como se expuso detalladamente en el Capítulo I del presente escrito.

X. PRUEBAS

Documentales que se aportan:

1. Copia digital de los Depósitos vigentes ante el Ministerio del Trabajo que acreditan la representación legal de las organizaciones accionantes.
2. Pantallazo de correo electrónico enviado el día 27 de marzo de 2026 a las diferentes organizaciones sindicales de primer grado para unificación de pliegos en el ámbito singular.
3. Copia digital de los pliegos de solicitudes presentados el día 31 de marzo de 2026 tanto en el ámbito territorial como en el ámbito singular por las organizaciones sindicales del Distrito de Cartagena.
4. Copia digital del oficio de radicación del pliego de solicitudes presentado el día 31 de marzo de 2026 por nuestras organizaciones sindicales de **PRIMER GRADO** para negociar en el ámbito singular con copia ante el Ministerio del Trabajo.
5. Copia digital de actas de asamblea general y certificaciones expedidas por nuestras organizaciones sindicales para acreditar los requisitos de comparecencia y representatividad en la mesa de negociación del **ÁMBITO SINGULAR** de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.2.4.9. del decreto 243 de 2024.
6. Copia digital de la radicación y el pliego de solicitudes **UNIFICADO** presentado el día 10 de abril de 2026 por nuestras organizaciones sindicales de primer grado para negociar en el ámbito singular con copia ante el Ministerio del Trabajo.
7. Copia digital de la circular AMC-CIR-0008830-2026 del 02 de febrero de 2026.
8. Copia digital de la circular AMC-CIR-000022-2026 del 02 de febrero de 2026.
9. Copia digital de la circular AMC-CIR-000150-2026 del 1 de abril de 2026.
10. Copia digital de la circular AMC-CIR-000168-2026 del 14 de abril de 2026.
11. Copia digital del acta de asamblea sindical del 28 de marzo de 2026.
12. Copia digital del acta de asamblea sindical del 8 de abril de 2026.
13. Copia de los oficios AMC-OFI-0035147-2024 y AMC-OFI-0035621 (Directora de Talento Humano indicando a órganos de control y entidades descentralizadas que deben negociar en ámbito SINGULAR).
14. Copia digital del oficio EXT-AMC-26-0039938-2026 (Donde manifestamos expresamente y por escrito nuestra voluntad de unificar pliego de solicitudes con otras organizaciones sindicales en el ámbito singular
15. Copia digital del oficio AMC-OFI-0042622-2026 del 31 de marzo de 2026 (Respuesta de la Alcaldía al EXT-AMC-26-0039938-2026 y donde se nos quiere hacer la imposición del ámbito territorial).

16. Copia digital del oficio EXT-AMC-26-0043168 en donde hacemos un pronunciamiento sobre la imposición del ámbito territorial.
17. Derecho de petición realizado el día 09 de abril de 2026 en donde solicitamos entre otras a la Directora Administrativa de Talento Humano expedir las certificaciones sobre el número de afiliados de cada organización sindical.
18. Copia digital del oficio EXT-AMC-26-0045858 donde presentamos objeción de los pliegos y solicitud de rechazo de plano de los pliegos presentados en el ámbito territorial.
19. Pantallazos de registros fotográficos de reuniones de coordinación y actividades de unificación de pliegos.
20. Copia de la sentencia del Juzgado Tercero Penal del Circuito de Cartagena (14 de mayo de 2024, Rad. 13-001-31-09-003-2024-00035-00) – para acreditar la diferenciación con la presente acción.
21. Copia digital de la Sentencia T-287 de 2025 expedienteT-10.622.812 expedida por la Corte Constitucional.
22. Registros fotográficos de la instalación de la mesa de negociación realizada el día 16 de abril de 2026 del cual fuimos excluidos las organizaciones sindicales que manifestamos nuestra intención de negociar en el ámbito singular.
23. Copia digital de oficio expedido por la Personera Distrital Dra. Eliana Simancas Tinoco el día 27 de febrero de 2026 en donde esta hace una convocatoria a los sindicatos que tienen afiliados en esa entidad a negociar en el ámbito SINGULAR con la Personería Distrital de Cartagena.
24. Pantallazo de envío de querella administrativa laboral realizada ante el Ministerio del Trabajo y enviado a los correos electrónicos notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co y solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

Pruebas que se solicitan al despacho:

1. Que con la admisión de la tutela se solicite al Ministerio del Trabajo (Nivel Nacional – Registro sindical) un informe en el que se certifique el grado, la naturaleza y el ámbito de negociación de cada una de las organizaciones sindicales que presentaron pliegos de solicitudes y están participando en la negociación colectiva de la vigencia 2026 ante la Alcaldía Mayor de Cartagena. Esta prueba permitirá demostrar que en los pliegos presentados por algunas organizaciones sindicales en el ámbito territorial existen organizaciones de TERCER GRADO y de PRIMER GRADO que no están legitimadas para negociar en ese ámbito conforme al Decreto 243 de 2024.
2. Que se solicite a la Dirección Administrativa de Talento Humano copia completa de los pliegos de solicitudes radicados y los oficios de radicación realizados el 31 de marzo y 10 de abril de 2026 por las organizaciones sindicales, con su constancia de radicación según cada ámbito de negociación manifestado ante el empleador.
3. Que se solicite a la Dirección Administrativa de Talento Humano copia del acta de instalación de la mesa de negociaciones realizada el día 16 de abril de 2026.

XI. NOTIFICACIONES

Recibimos notificaciones en las siguientes direcciones electrónicas:

📧 sindicatosunidosdecartagena@hotmail.com

📧 sintrameritocarjuntadirectiva@gmail.com

ACCION DE TUTELA
MEDIDA PROVISIONAL

sindemujer2023@hotmail.com

sintraepcol@gmail.com

asdeberbol@gmail.com

evillaloboscruz@hotmail.com

sintraedecar@hotmail.com

sinserpublicolombia24@hotmail.com

siguempudisdnal24@outlook.com

Celulares: 3122233254, 3103986096, 3163172588, 3165593433, 3218776100

Del señor Juez con todo el respeto,

ORGANIZACIÓN SINDICAL	REPRESENTANTE LEGAL	C.C.	CORREO	FIRMA
SINDEMUJER	DENIS GALVAN GUERRA	45437138	sindemujer2023@hotmail.com	
SINTRAEPCOL	FREDY VALIENTE NUÑEZ	1143351587	sintraepcol@gmail.com	
ASDEBERBOL	JUAN CARLOS PEREZ FLOREZ	73147331	asdeberbol@gmail.com	
SINTRAEDUCAR	EFREN VILLALOBOZ CRUZ	73126068	evillaloboscruz@hotmail.com	
SINTRAEDECAR	JAIRO A. CABARCAS MARZAL	9097332	sintraedecar@hotmail.com	
SINTRAMERITOCAR	EDWIN PUELLO ESTRADA	73129647	sintrameritocar@gmail.com	
SINSERPUBLICOLOMBIA	LUIS E. PEREZ RAMOS (E)	73164106	sinserpublicolombia24@hotmail.com	
SIGUEMPUDISDNAL	LUIS E. PEREZ RAMOS	73164106	siguempudisdnal24@outlook.com	

Trabajo

93321000 - 02EE2025410600000061779

LA COORDINADORA DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO ARCHIVO SINDICAL

C E R T I F I C A

Que, revisada la base de datos del Archivo Sindical, aparece inscrita y **VIGENTE** la Unión Sindical denominada **UNION DE TRABAJADORES DEMOGRATICOS DE BOLIVAR CON SIGLA" UTRADEBOL**, de **SEGUNDO GRADO** de sector **OFICIAL,** con Personería Jurídica o Depósito número **88** del **24** de **JUNIO** del **1950**, con domicilio **CARTAGENA** departamento de **BOLIVAR**.

Se expide en Bogotá D.C., a los nueve (9) días del mes de octubre de 2025.

YOLANDA ANGARITA GUACANEME

Proyectado por:	JAVIER HERNAN LEON RODRIGUEZ	PROFESIONAL ESPECIALIZADO

Trabajo

93321000 - 02EE2025410600000061779

LA COORDINADORA DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO ARCHIVO SINDICAL

C E R T I F I C A

Que, revisada la base de datos del Archivo Sindical, aparece inscrita y **VIGENTE** la Unión Sindical denominada **UNION DE TRABAJADORES DEMOGRATICOS DE BOLIVAR CON SIGLA" UTRADEBOL**, de **SEGUNDO GRADO** de sector **OFICIAL,** con Personería Jurídica o Depósito número **88** del **24** de **JUNIO** del **1950**, con domicilio **CARTAGENA** departamento de **BOLIVAR**.

Que el último comité ejecutivo de la **DIRECTIVA BOLIVAR** de la citada unión sindical que se encuentra en el expediente es la **DEPOSITADA** mediante **"CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACION DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL"**, número de registro **1** del **5 de MAYO del 2024** a las **3:45 PM** proferida por **SIMON SARA FONSECA** Coordinador Grupo de atención al Ciudadano de la **DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLIVAR.**

En el citado depósito se registra a **ANTONIO CANTILLO BUSTILLO** en calidad de **PRESIDENTE.**

Se expide en Bogotá D.C., a los nueve (9) días del mes de octubre de 2025.

YOLANDA ANGARITA GUACANEME

Proyectado por:	JAVIER HERNAN LEON RODRIGUEZ	PROFESIONAL ESPECIALIZADO

Trabajo

93321000 - 02EE2025410600000061779

LA COORDINADORA DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO ARCHIVO SINDICAL

C E R T I F I C A

Que, revisada la base de datos del Archivo Sindical, aparece inscrita y **VIGENTE** la Unión Sindical denominada **UNION DE TRABAJADORES DEMOGRATICOS DE BOLIVAR CON SIGLA" UTRADEBOL**, de **SEGUNDO GRADO** de sector **OFICIAL,** con Personería Jurídica o Depósito número **88** del **24** de **JUNIO** del **1950**, con domicilio **CARTAGENA** departamento de **BOLIVAR.**

Que el último comité ejecutivo de la **DIRECTIVA BOLIVAR** de la citada unión sindical que se encuentra en el expediente es la **DEPOSITADA** mediante "**CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACION DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL"**, número de registro **1** del **5 de MAYO del 2024** a las **3:45 PM** proferida por **SIMON SARA FONSECA** Coordinador Grupo de atención al Ciudadano de la **DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLIVAR.**

En el citado depósito se registra a los siguientes integrantes del Comité Ejecutivo:

PRINCIPALES

ANTONIO CANTILLO BUSTILLO	PRESIDENTE
ERICK URUETABENAVIDES	1 VICEPRESIDENTE
EFREN VILLALOBOS CRUZ	2 VICEPRESIDENTE
YUSIT CHAMS MARTINEZ	3 VICEPRESIDENTE
JAIRO CASTRO MARTELO	SRIO GENERAL
JUAN PADILLA ALCAZAR	SRIO FISCALIZACION
ORGE CHAVARRIAGA MURILLO	SRIO FINANZAS
LUIS PEREZ RAMOS	SRIO D HUMANOS
EDNA GUZMAN PALACIO	SRIO GENERO
ANGELICA OSPINA MIRANDA	SRIO ORGANIZACION
OSWALDO DEL RICO DUARTE	SRIO ADJUNTA
ESTIVENSON CARRANZA PALOMO	SRIO S FINANCIERO
GABRIEL MENESES CASTELLON	SRIO SALUD SEGURIDAD
MARINO CASTELLANOS ROMERO	SRIO A PARLAMENTARIOS
FREDY VALIENTE NUÑEZ	SRIO ESTATAL
JAIRO CABARCA MARZAL	SRIO PRENSA
EDGAR MORENO HERRERA	SRIO INDUSTRIA

ELIZABETH PATERMINA VARGAS	SRIO S COMERCIO
MARIA PEREZ BLANCO	SRIO SECTOR AGRARIO
YONNIS AGUAS OSORIO	SRIO S COMERCIO
ARMANDO CABRERA AGUDELO	SRIO ARTE Y CULTURA
IRENE DURAN MORENO	SRIO ASUNTOS ETNICOS
HERNAN SIERRA VERGARA	SRIO DE LA ECONOMIA
SINDY LIAN BARRIOS	SRIO DE LA CONSTRUCCION
DIDIMO MENDIVIL CASTILLO	SRIO RECURSOS NATURALES
ROBERTO MERCHAN CASTRO	SRIO MEDIO AMBIENTE
YASMINA VILLERO AYALA	SRIO SECTOR POBLACIONAL
ALEXANDER SIERRA BARON	SRIO MIGRACION
DUBIER NAIZZIER AGRESOT	SRIO JUVENTUD Y NIÑEZ
MARINEL PACHECO ZUNIGA	SRIO RELACIONES SINDICALES
LUDYERY ELLES TOSCANO	SRIO PROFESIONALES TECNICOS
CARMEN RODRIGUEZ PAEZ	SRIO EDUCACION FORMAL
CARMEN RIVAS CASTILLO	SRIO EMPLEO Y DESEMPLEO
JOSE GUADO PEREZ	SRIO ASUNTOS COOPERATIVOS
JACQUELINE MENDOZA JIMENEZ	SRIO PENSIONADOS Y JUVILADOS

Se expide en Bogotá D.C., a los nueve (9) días del mes de octubre de 2025.

YOLANDA ANGARITA GUACANEME

Proyectado por:	JAVIER HERNAN LEON RODRIGUEZ	PROFESIONAL ESPECIALIZADO

Trabajo	PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE REGISTRO DEL ACTA DE CONSTITUCIÓN DE UNA NUEVA ORGANIZACIÓN SINDICAL, PRIMERA NOMINA DE JUNTA DIRECTIVA Y ESTATUTOS	Código: IVC-PD-07-F-03 Versión: 4.0 Fecha: Agosto 08 de 2019 Página: 1 de 1

CONSTANCIA DE REGISTRO DEL ACTA DE CONSTITUCIÓN DE UNA NUEVA ORGANIZACIÓN SINDICAL, PRIMERA NOMINA DE JUNTA DIRECTIVA Y ESTATUTOS

Dirección Territorial / Oficina Especial de:	DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR			Departamento	BOLIVAR
Nombre del Inspector de Trabajo y Seguridad Social	VLADIMIR MALO RUEDA			Municipio	CARTAGENA DE INDIAS
Número de Registro	002	Fecha:	2/02/2024	Hora	11:30

I. INFORMACIÓN DE LA NUEVA ORGANIZACIÓN SINDICAL

NOMBRE	SINDICATO DE GUARDIANES Y EMPLEADOS PUBLICOS DISTRITAL DEPARTAMENTAL Y NACIONAL				
SIGLA	SIGUEMPUDISDNAL		CORREO ELECTRÓNICO	luis_perez_unad@hotmail.com	
DIRECCIÓN	AMBERES KRA 44 N 29-08B			TELÉFONO	3054343552
DEPARTAMENTO	BOLIVAR	MUNICIPIO	CARTAGENA DE INDIAS	FECHA ACTA CONSTITUCION	11/01/2024
NÚMERO DE PERSONAS ASISTENTES A LA ASAMBLEA DE CONSTITUCIÓN	37	GRADO DE SINDICATO	Primer Grado	CLASIFICACIÓN DEL SINDICATO	Industria o Rama de actividad económica

ESTA AFILIADO A UNA FEDERACIÓN Y/O CONFEDERACIÓN? (Aplica para sindicatos grado 1 o 2)	SI		NO	X	**NÚMERO DE REGISTRO CONFEDERACIÓN / FEDERACIÓN**		
FECHA DE REGISTRO CONFEDERACIÓN / FEDERACIÓN	DD/MM/AAAA	**NOMBRE DE LA CONFEDERACION / FEDERACIÓN**					

II. INFORMACIÓN DE LAS EMPRESAS DE LAS CUALES HAY AFILIADOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL
(Utilice la hoja de anexo en caso de requerirlo)

TIPO IDENTIFICACION DE LA EMPRESA	Nit	NÚMERO IDENTIFICACIÓN	890.480.184-4		
NOMBRE EMPRESA	ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA				
DIRECCIÓN EMPRESA	Cra. 2 #36-86, El Centro	DEPARTAMENTO	BOLIVAR	MUNICIPIO	CARTAGENA DE INDIAS
E-MAIL DE LA EMPRESA	notificacionesjudicialesadministrativo@cartagena.gov.co	TELÉFONOS	605 641 13 70		
RAMA ECONÓMICA	Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales	NATURALEZA	Pública		

III. INSCRIPCION DE AFILIADOS A LA NUEVA ORGANZACION SINDICAL
(Utilice la hoja de anexo en caso de requerirlo)

NOMBRE(S)	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	FECHA NACIMIENTO	GÉNERO	NACIONALIDAD	PROFESIÓN U OFICIO	TELÉFONO	EMAIL
Javier Enrique	Gomez Ortega	CC= cédula de ciudadanía	73.090.857	DD/MM/AAAA	masculino	colombiano	No indica ocupación	3126205681	javiergomezo@hotmail.com
Robinson	Ruiz Cogollo	CC= cédula de ciudadanía	73.110.116	DD/MM/AAAA	MASCULINO	Colombiano	No indica ocupación	3207536950	robinsonruizcogollo@yahoo.com
Jhony	Luna Corpas	CC= cédula de ciudadanía	73.118-426	DD/MM/AAAA	MASCULINO	Colombiano	No indica ocupación	3022175797	508luna08@gmail.com
Luis Alberto	Perez Elle	CC= cédula de ciudadanía	8.853.152	DD/MM/AAAA	MASCULINO	Colombiano	No indica ocupación	3005378234	lperezelles@gmail.com
Ismelis	Alvarez Salgado	CC= cédula de ciudadanía	1.007.313.276	DD/MM/AAAA	MASCULINO	Colombiano	No indica ocupación	3244536549	alvarezsalgadoismeris@gmail.com

IV. INSCRIPCIÓN DE INTEGRANTES JUNTA DIRECTIVA

PRINCIPAL

NOMBRE(S)	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	CARGO
LUIS ENRIQUEZ	PEREZ RAMOS	CC= cédula de ciudadanía	73164106	PRESIDENTE
BOLIVAR ENRIQUE	BARRIOS MARTINEZ	CC= cédula de ciudadanía	73141119	VICEPRESIDENTE
CARMEN AMELIA	RODRIGUEZ PAEZ	CC= cédula de ciudadanía	39703864	SECRETARIA
EFREN	VILLALOBOS CRUZ	CC= cédula de ciudadanía	73126068	FISCAL
LUIS ALBERTO	PEREZ ELLES	CC= cédula de ciudadanía	8853152	TESORERO

SUPLENTES

NOMBRE(S)	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	CARGO
KATIANA INES	OSORIO	CC= cédula de ciudadanía	45540115	SECRETARIO DE LA MUJER
JAVIER	HERRERA CARDALES	CC= cédula de ciudadanía	73151520	SECRETARIO DE GESTION SINDICAL
ALEIDA PATRICIA	DIAZ TORREGLOSA	CC= cédula de ciudadanía	45685562	SECRETARIO DE GESTION EDUCATIVA
SANDRA MILENA	ROA MERCADO	CC= cédula de ciudadanía	45764157	SECRETARIO DE PRENSA
JHON LUIS	PEREZ ACOSTA	CC= cédula de ciudadanía	73570853	SECRETARO DE DESARROLLO Y CULTURA

V. INSCRIPCIÓN DE INTEGRANTES COMITÉ EJECUTIVO (Aplica para Sindicatos grado 2 y 3)

PRINCIPAL

NOMBRE(S)	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	CARGO

SUPLENTES

Powered by CamScanner

NOMBRE(S)	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	CARGO

VI. INFORMACIÓN DE QUIEN REALIZA EL REGISTRO

NOMBRES	LUIS ENRIQUE				
APELLIDOS	PEREZ RAMOS				
TIPO DOCUMENTO DE	CC= cédula de ciudadanía	NÚMERO	73164106	TELÉFONOS	3054343352
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	AMBEREZ KRA 44 N 29-08b				
CORREO ELECTRÓNICO	luis_perez_unad@hotmail.com			CARGO	PRESIDENTE

VII. ANEXOS

DOCUMENTO	ANEXA	FOLIOS
Copia del acta de constitución, (art 361 C.S.T): Nombre y objeto de la asociación, nombres de todos ellos, suscrita por los asistentes, con indicación del documento de identidad, actividad que ejercen y que los vincule.	SI	2
Copia del acta de elección de la junta directiva (365 C.S.T): suscrita por los asistentes, con indicación del documento de identidad.	SI	0
Copia del acta de asamblea en que fueron aprobados los estatutos.	SI	0
Un (1) ejemplar de los estatutos del sindicato autenticados por el secretario.	SI	4
Nómina de la Junta Directiva y documento de identidad.	SI	0
Nómina completa del personal de afiliados firmada con su correspondiente documento de identidad	SI	5

VIII. OBSERVACIONES

Se realiza deposito de manera fisica dado que la plataforma SIAS ha presentado diferentes errores y demoras al cargar.

Lo anterior dando cumplimiento al artículo 362 y 365 del Código Sustantivo del Trabajo, y acatando lo ordenado en la sentencia **C-695/08**, proferida por la Corte Constitucional.

Se deja Constancia que la información consignada en el presente documento es tomada fielmente de los documentos aportados por el solicitante.

VLADIMIR MALO RUEDA
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Powered by CamScanner

El empleo es de todos · Mintrabajo	PROCESO INSPECCION VIGILANCIA Y CONTROL CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACIÓN DE LA JUNTADIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL	Código: IVC-PD-08-F02 Versión: 4.0 Fecha: Agosto 08 de 2019 Pagina: 1de 1

CONSTANCIA DE DE REGISTRO MODIFICACION DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Dirección Territorial / Oficina Especial de:	DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR		Departamento		BOLIVAR
Nombre Inspector de Trabajo y Seguridad	ARNALDO ANDRES CAICEDO CANTILLO		Municipio		CARTAGENA DE INDIAS
Número Registro	82	Fecha Registro:	25/08/2023	Hora	3:00 p. m.

I. INFORMACIÓN RELEVANTE DE LA MODIFICACIÓN DE JUNTA DIRECTIVA

Seleccione el estamento de la organización sindical que sufre modificación:			Subdirectiva
Seleccione alcance de la modificación:	Parcial	Fecha Acta Asamblea de nombramiento	22/07/2023

II. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL QUE ESTÁ REGISTRANDO EL CAMBIO

NÚMERO DE REGISTRO	001	FECHA REGISTRO	7/02/2019	GRADO	Primer Grado
CLASIFICACIÓN	Gremio	NOMBRE	SINDICATO DE SERVIDORAS PÚBLICAS DE COLOMBIA A NIVEL NACIONAL, DEPARTAMENTAL , MUNICIPAL Y DISTRITAL Y SUS SUS INSTITUTOS CENTRALIZADOS Y DESCENTRALIZADOS, EMPRESAS INDUSTRIALES, COMERCIALES, EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO O SERVICIOS PUBLICOS ESTATALES A NIVEL DEPARTAMENTAL O MUNICIPAL, DIRECTIVA CARTAGENA			
SIGLA	SINDEMUJER SUBDIRECTIVA CARTAGENA	DEPARTAMENTO	BOLIVAR	MUNICIPIO	CARTAGENA DE INDIAS

III. MODIFICACIÓN DE INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA ORGANZACIÓN SINDICAL

PRINCIPAL

NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO
DENIS DEL CARMEN	GALVÁN GUERRA	CC= cédula de ciudadanía	45437138	3215950139	galvan_denis@hotmail.com	PESIDENTA
SANDRA YULIER	ASCANIO RANGEL	CC= cédula de ciudadanía	45497990	3205469986	ascaniosandra@gmail.com	VICEPRESIDENTA
DAMARY VILLARREAL	VILLARREAL	CC= cédula de ciudadanía	45482363	3205469986	damarisvillago@hotmail.com	SECRETARIA GENERAL
MARÍA	CHIQUILLO MELÉNDEZ	CC= cédula de ciudadanía	45437744	3003003350	machiquillo@gmail.com	TESORERA
MEYBER	GARCIA BELLO	CC= cédula de ciudadanía	45439262	3135888080	Meiber1961@hotmail.com	FISCAL

SUPLENTES

NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO
GLEDIS ELENA	Salcedo Puello	CC= cédula de ciudadanía	45516056	3135888080	gledissalcedo@hotmail.com	SUPLENTE SECRETARIA GENERAL
LUZ MARIELA	PERIÑAN SANTIAGO	CC= cédula de ciudadanía	45442813	3008016000	Luzmapersa0209@hotmail.com	SUPLENTE TESORERA
YIRA LUZ	VERGARA MERCADO	CC= cédula de ciudadanía	45543980	3015228568	Yiradaniela2012@hotmail.com	SUPLENTE FISCAL
GLEDIS ELENA	SALCEDO PUELLO	CC= cédula de ciudadanía	45516056	3135888080	gledissalcedo@hotmail.com	COORDINACION DE COMISION DE ELECCION Y DISCIPLINA
EUDENIS MARIA	MELENDEZ CARABALLO	CC= cédula de ciudadanía	33334711	3114162571	eudenismari@gmail.com	COMISION PROPAGANDA
ALBA LUZ	SOTO LUNA	CC= cédula de ciudadanía	45582913	3014801347	Albita1720@hotmail.com	COMISION HOSPITALARIA Y DE AUXILIO
YIRA LUZ	VERGARA MERCADO	CC= cédula de ciudadanía	45543980	3015228568	Yiradaniela2012@hotmail.com	COMISION DE QUEJAS Y RECLAMOS
MARÍA	CHIQUILLO MELÉNDEZ	CC= cédula de ciudadanía	45437744	3003003350	machiquillo@gmail.com	COMISION DE QUEJAS Y RECLAMOS
LETY ROSALBA	ARNEDO	CC= cédula de ciudadanía	45443841	3102654777	letyarnedo@hotmail.com	COMISION DE EDUCACION
LUZ MARIELA	PERIÑAN SANTIAGO	CC= cédula de ciudadanía	45442813	3008016000	Luzmapersa0209@hotmail.com	COMISION DE CUENTAS Y PLANILLAS
DENNYS	GAMBOA ARBOLEDA		45765813	3016568675	dejogar@hotmail.com	COMISION DE CUENTAS Y PLANILLAS

Scanned with CamScanner

IV. MODIFICACIÓN DE INTEGRANTES COMITÉ EJECUTIVO (Aplica para Sindicatos grado 2 y 3)						
PRINCIPAL						
NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO
SUPLENTES						
NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO

V. INFORMACIÓN QUIEN REALIZA EL REGISTRO					
NOMBRES	DENIS DEL CARMEN				
APELLIDOS	GALVAN GUERRA				
TIPO DOCUMENTO DE IDENTIFICACION	CEDULA DE CIUDADANIA	NÚMERO	45.437.138	TELÉFONO	3218776100
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Alcaldia mayo de Cartagena.				
CORREO ELECTRÓNICO	galvan_denis@hotmail.com			CARGO	presidente

VI. ANEXOS		
DOCUMENTO	ANEXA	No. FOLIOS
Solicitud de depósito del cambio de Junta Directiva, suscrita por el Presidente o Secretario del Sindicato, dirigida al Inspector de Trabajo del domicilio de la organización Sindical de la Subdirectiva o Comité Seccional	SI	2
Parte pertinente del acta de elección suscrita por el Secretario General de la Organización Sindical o por quien haya actuado como secretario en la respectiva asamblea.	SI	4
Acta no 14 del 22 de julio del 2023.	SI	0
Listado debidamente firmado por los asistentes a la misma.	SI	0
Nómina de los directivos, con indicación de sus nombres y apellidos, documento de	SI	1

VII. OBSERVACIONE

Lo anterior dando cumplimiento al articulos 371 y 388 del Código Sustantivo del Trabajo, y acatando lo ordenado en las sentencias C-465 y C-695/08, proferidas por la Corte Constitucional.

Se expide en agosto 3 de 2024 y se deja Constancia que la información consignada en el presente documento es tomada fielmente de los documentos aportados por el solicitante



ARNALDO ANDRES CAICEDO CANTILLO
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Scanned with CamScanner

Trabajo	PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL	Código: IVC-PD-08-F-02 Versión: 4.0 Fecha: Agosto 08 de 2019 Página: 1 de 1

CONSTANCIA DE DE REGISTRO MODIFICACION DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Dirección Territorial / Oficina Especial de:	DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR		Departamento		BOLIVAR
Nombre Inspector de Trabajo y Seguridad Social	ARNALDO CAICEDO CANTILLO		Municipio		CARTAGENA DE INDIAS
Número Registro	117	Fecha Registro:	22/12/2023	Hora	14:00

I. INFORMACIÓN RELEVANTE DE LA MODIFICACIÓN DE JUNTA DIRECTIVA			
Seleccione el estamento de la organización sindical que sufre modificación:			Subdirectiva
Seleccione alcance de la modificación:	TOTAL	Fecha Acta Asamblea de nombramiento	15/12/2023

II. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL QUE ESTÁ REGISTRANDO EL CAMBIO					
NÚMERO DE REGISTRO	0113	FECHA REGISTRO	18/03/2004	GRADO	Primer Grado
CLASIFICACIÓN	Industria o Rama de actividad económica	NOMBRE	SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE COLOMBIA		
SIGLA	SINSERPUBLICOLOMBIA	DEPARTAMENTO	BOLIVAR	MUNICIPIO	CARTAGENA DE INDIAS

III. MODIFICACIÓN DE INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA ORGANZACIÓN SINDICAL

PRINCIPAL

NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO
ERICK JOSÉ	URUETA BENAVIDES	CC= cédula de ciud	8.850.400	3163286054	unionjuridicaysocial@hotmail.com	PRESIDENTE
LUIS ENRIQUE	PEREZ RAMOS	CC= cédula de ciud	73.164.106	3054343352	jorgeluis@yahoo.es	VICEPRESIDENTE
MIRNA	MARRUGO MALDONADO	CC= cédula de ciud	45.432.335	3162222182	mirna3hijos@gmail.cor	SECRETARIA
WILMER	QUINTANA AREVALO	CC= cédula de ciud	73.155.305	3045460637	dameka1972@hotmail	TESORERO
JORGE LUIS	CHAVARRIAGA MURILLO	CC= cédula de ciud	73.078.557	3145680298	jorchamu430@yahoo.es	FISCAL

SUPLENTES

NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO
GABRIEL	MENESES CASTELLON	CC= cédula de ciud	73.157.166	3017835053	gmcian@hotmail.com	SUPLENTES
DIGNA	VARGAS ARROYO	CC= cédula de ciud	45.468.888	3007896075	walser02@gmail.com	SUPLENTES
CARMEN	RODRIGUEZ PAEZ	CC= cédula de ciud	39.703.864	3116686166	carmenamel92@hotmail.com	SUPLENTES
STEVENSON	CARRANZA PALOMA	CC= cédula de ciud	73.097.756	3157439264	asoemperbol@hotmail.com	SUPLENTES
WILLIAM	JURADO OROZCO	CC= cédula de ciud	9.289.353	3107386992	wilju121@gmail.com	SUPLENTES
LUIS EDUARDO	PADILLA MEDINA	CC= cédula de ciud	73.167.381	3004572685	lepadime@gmail.com	COMISION DE RECLAMO
LILIANA PATRICIA	MUÑOZ FIGUEROA	CC= cédula de ciud	73.105.066	3105297498	lilomun@hotmail.com	COMISION DE RECLAMO

IV. MODIFICACIÓN DE INTEGRANTES COMITÉ EJECUTIVO (Aplica para Sindicatos grado 2 y 3)

PRINCIPAL

NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO

SUPLENTES

NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO

Powered by CamScanner

V. INFORMACIÓN DE QUIEN REALIZA EL REGISTRO					
NOMBRES	ERICK JOSÉ				
APELLIDOS	URUETA BENAVIDES				
TIPO DOCUMENTO DE IDENTIFICACION	CC= cédula de ciudad	NÚMERO	8850400	TELÉFONO	3163286054
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA		La Matuna, Centro, Edificio Bombay, Piso 3, Of. 301			
CORREO ELECTRÓNICO	unionjuridicaysocial@hotmail.com			CARGO	Presidente

VI. ANEXOS		
DOCUMENTO	**ANEXA**	**No. FOLIOS**
Solicitud de depósito del cambio de Junta Directiva, suscrita por el Presidente o Secretario del Sindicato, dirigida al Inspector de Trabajo del domicilio de la organización Sindical de la Subdirectiva o Comité Seccional	SI	1
Parte pertinente del acta de elección suscrita por el Secretario General de la Organización Sindical o por quien haya actuado como secretario en la respectiva asamblea.	SI	9
Listado debidamente firmado por los asistentes a la misma.	SI	23
Nómina de los directivos, con indicación de sus nombres y apellidos, documento de	SI	1

VII. OBSERVACIONES
SE REALIZA DEPOSITO RECIBIDO VIA EMAIL EL DIA 21 DE DICIEMBRE DEL 2023.

Lo anterior dando cumplimiento al artículos 371 y 388 del Código Sustantivo del Trabajo, y acatando lo ordenado en las sentencias **C-465** y **C-695/08**, proferidas por la Corte Constitucional.

Se deja Constancia que la información consignada en el presente documento es tomada fielmente de los documentos aportados por el solicitante.

ARNALDO CAICEDO CANTILLO
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Powered by CamScanner

MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL	Código: IVC-PD-08-F-02 Versión: 4.0 Fecha: Agosto 08 de 2019 Página: 1 de 1

CONSTANCIA DE DE REGISTRO MODIFICACION DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Dirección Territorial / Oficina Especial de:	DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR			Departamento	BOLIVAR
Nombre Inspector de Trabajo y Seguridad Social	VLADIMIR ERNESTO MALO RUEDA			Municipio	CARTAGENA DE INDIAS
Número Registro	102	Fecha Registro:	23/12/2022	Hora	3:00PM

I. INFORMACIÓN RELEVANTE DE LA MODIFICACIÓN DE JUNTA DIRECTIVA			
Seleccione el estamento de la organización sindical que sufre modificación:			Directiva Nacional
Seleccione alcance de la modificación:	Total	Fecha Acta Asamblea de nombramiento	16/12/2022

II. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL QUE ESTÁ REGISTRANDO EL CAMBIO					
NÚMERO DE REGISTRO	102	FECHA REGISTRO	23/12/2022	GRADO	Primer Grado
CLASIFICACIÓN	Empresa	NOMBRE	SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES ESTATALES DEL DISTRITO DE CARTAGENA		
SIGLA	SINTRAEDECAR	DEPARTAMENTO	BOLIVAR	MUNICIPIO	CARTAGENA DE INDIAS

III. MODIFICACIÓN DE INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA ORGANZACIÓN SINDICAL

PRINCIPAL

NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO
JAIRO ANTONIO	CABARCAS MARZAL	CC= cédula de ciudadanía	9097332	3007804641	jairomarzal27@hotmail.com	PRESIDENTE
GUSTAVO ADOLFO	OROZCO LORDUY	CC= cédula de ciudadanía	73140139	3157450142	gorozlorduy@hotmail.com	VICEPRESIDENTE
ELVIRA	VERBEL LUNA	CC= cédula de ciudadanía	33150171	3107384500	elverlu54@hotmail.com	SECRETARIA
RAUL GILBERTO	PUERTA CASTRO	CC= cédula de ciudadanía	7958729	3008509445	raulpuerta@hotmail.com	TESORERO
GINA MARGARITA	PORTO PEREZ	CC= cédula de ciudadanía	45498571	3015688074	ginmar100@hotmail.com	FISCAL

SUPLENTES

NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO
DEYSI CANDELARIA	ARAQUE MENCO	CC= cédula de ciudadanía	1047467537	3223674134	daraque.1712@gmail.com	SECRETARIA DE COMUNICACIÓN Y PRENSA
TATIANA CANDELARIA	ARRIETA LOBO	CC= cédula de ciudadanía	32936508	3004372049	tatiana.arrieta.lobo@gmail.com	SECRETARIA DE BIENESTAR SOCIAL
YAIR ALFONSO	CARRILLO CANTILLO	CC= cédula de ciudadanía	85153632	3006378709	yair_carrilloc@hotmail.com	SECRETARIO DE ASUNTOS CULTURALES, RECREATIVOS Y DEPORTIVOS
BEATRIZ EUGENIUA	DE LA PEÑA CASTRO	CC= cédula de ciudadanía	45507125	3106220973	bedelapecas@yahoo.es	SECRETARIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
JAIME MIGUEL	VASQUEZ MELENDEZ	CC= cédula de ciudadanía	9175341	3126933020	jaimevasquezm@hotmail.com	SECRETARIO DE EDUCACION SINDICAL Y ASUNTOS LABORALES Y JURIDICOS

IV. MODIFICACIÓN DE INTEGRANTES COMITÉ EJECUTIVO (Aplica para Sindicatos grado 2 y 3)

PRINCIPAL

NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO

SUPLENTES

NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO

NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	DOCUMENTO	TELEFONO	E-MAIL	CARGO

V. INFORMACIÓN DE QUIEN REALIZA EL REGISTRO					
NOMBRES	RAUL GILBERTO				
APELLIDOS	PUERTA CASTRO				
TIPO DOCUMENTO DE IDENTIFICACION	CC= cédula de ciudadanía	NÚMERO	7958729	TELÉFONO	3008509445
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA		Edificio Bombay 3er Piso, Oficina 302			
CORREO ELECTRÓNICO	sintraedecar@hotmail.com			CARGO	TESORERO

VI. ANEXOS		
DOCUMENTO	**ANEXA**	**No. FOLIOS**
Solicitud de depósito del cambio de Junta Directiva, suscrita por el Presidente o Secretario del Sindicato, dirigida al Inspector de Trabajo del domicilio de la organización Sindical de la Subdirectiva o Comité Seccional	SI	1
Parte pertinente del acta de elección suscrita por el Secretario General de la Organización Sindical o por quien haya actuado como secretario en la respectiva asamblea.	SI	3
Listado debidamente firmado por los asistentes a la misma.	SI	3
Nómina de los directivos, con indicación de sus nombres y apellidos, documento de identidad, y cargos que les fueron asignados	SI	1

VII. OBSERVACIONES
SE RECIBE SOLICIRUD EL DIA 21/12/2022 CON RADICADO 01EE2022711300100005701

Lo anterior dando cumplimiento al artículos 371 y 388 del Código Sustantivo del Trabajo, y acatando lo ordenado en las sentencias **C-465** y **C-695/08**, proferidas por la Corte Constitucional.

Se deja Constancia que la información consignada en el presente documento es tomada fielmente de los documentos aportados por el solicitante.



VLADIMIR ERNESTO MALO RUEDA
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

	PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL	Codigo: MC-PO-09-F-02 Version: 4.0 Fecha: Agosto 08 de 2019 Página: 1 de 1

CONSTANCIA DE DE REGISTRO MODIFICACION DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Direccion Territorial / Oficina Especial de:	DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR			Departamento	BOLIVAR
Nombre Inspector de Trabajo y Seguridad Social	ARNALDO CAICEDO CANTILLO			Municipio	CARTAGENA DE INDIAS
Número Registro	0064	Fecha Registro:	29/08/2022	Hora	15:30

I. INFORMACION RELEVANTE DE LA MODIFICACION DE JUNTA DIRECTIVA

Seleccione el estamento de la organización sindical que sufre modificación:			Directiva Nacional
Seleccione alcance de la modificación:	parcial	Fecha Acta Asamblea de nombramiento	1/07/2022

II. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL QUE ESTÁ REGISTRANDO EL CAMBIO

NÚMERO DE REGISTRO	058	FECHA REGISTRO	18/01/2010	GRADO	primer grado
CLASIFICACIÓN	empresa	NOMBRE	sindicato de trabajadores y empleados de la secretaria de educacion y alcaldia de cartagena		
SIGLA	SINTRAEDUCAR	DEPARTAMENTO	BOLIVAR	MUNICIPIO	CARTAGENA DE INDIAS

III. MODIFICACIÓN DE INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA ORGANZACIÓN SINDICAL

PRINCIPAL

NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO
EFREN VALENTIN	VILLALOBOS CRUZ	CC= cédula de ciudadanía	73126068	3003472725	evillaloboscruz@hotmail.com	presidente
MILTON	CABARCAS ACEVEDO	CC= cédula de ciudadanía	73167968	3014886578	miltoncabarcasa@hotmail.com	vicepresidente
IRENE	DURAN MORENO	CC= cédula de ciudadanía	45475688	3006218358	ireneduranmoreno@hotmail.com	secretaria
ANGELICA	OSPINA MIRANDA	CC= cédula de ciudadanía	45448276	3013470583	angelicaospinamiranda@gmail.com	fiscal
JAIRO	JULIO CARDALES	CC= cédula de ciudadanía	73124996	3126365184	joar@hotmail..com	tesorero
CONRADO	AMADOR VALDELAMAR	CC= cédula de ciudadanía	73144455	3114012118	conradoamadorv@hotmail.com	secretario de gestion educativa

SUPLENTES

NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO
FRANCISCO JAVIER	VILLEGAS ARRIETA	CC= cédula de ciudadanía	92497466	3176915821	franciscovillegasa@gmail.com	secretario gestion sindical
ANA ESTER	PEREZ GUERRERO	CC= cédula de ciudadanía	45504464	3106403814	anaesterperez@hotmail.com	secretaria de la mujer
LUIS ALBERTO	HERNANDEZ PACHECO	CC= cédula de ciudadanía	73102716	3162415472	luishernandezpa0222@gmail.com	secretario de prensa e informacion
CANDELARIA	MEZA BATISTA	CC= cédula de ciudadanía	45484292	3005616866	candelariamezabatista@hotmail.com	secretaria de desarrollo y cultura
BRENDA SOFIA	CAMARGO BALLESTAS	CC= cédula de ciudadanía	1047488419	3145124173	brendacamargob@hotmail.com	comision de quejas y reclamos
RAFAEL ANGEL	PADILLA ARRIETA	CC= cédula de ciudadanía	73095479	3013580745	rafapadia61@gmail.com	comision de quejas y reclamos

IV. MODIFICACIÓN DE INTEGRANTES COMITÉ EJECUTIVO (Aplica para Sindicatos grado 2 y 3)

PRINCIPAL

NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO

Powered by CamScanner

SUPLENTES

NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO

V. INFORMACION DE QUIEN REALIZA EL REGISTRO					
NOMBRES	EFREN VALENTIN				
APELLIDOS	VILLALOBOS CRUZ				
TIPO DOCUMENTO DE IDENTIFICACION	CC= cédula de ciudadanía	NUMERO	73126068	TELÉFONO	3003472725
DIRECCION DE CORRESPONDENCIA		LAS GAVIOTAS MZ 27 LT 17 2DA ETAPA			
CORREO ELECTRÓNICO	evillaloboscruz@gmail.com			CARGO	PRESIDENTE

VI. ANEXOS		
DOCUMENTO	ANEXA	No. FOLIOS
Solicitud de depósito del cambio de Junta Directiva, suscrita por el Presidente o Secretario del Sindicato, dirigida al Inspector de Trabajo del domicilio de la organización Sindical de la Subdirectiva o Comité Seccional	SI	1
Parte pertinente del acta de elección suscrita por el Secretario General de la Organización Sindical o por quien haya actuado como secretario en la respectiva asamblea.	SI	3
Listado debidamente firmado por los asistentes a la misma.	SI	2
Nomina de los directivos, con indicación de sus nombres y apellidos, documento de	SI	1

VII. OBSERVACIONES

Lo anterior dando cumplimiento al artículos 371 y 388 del Código Sustantivo del Trabajo, y acatando lo ordenado en las sentencias **C-465** y **C-695/08**, proferidas por la Corte Constitucional.

Se deja Constancia que la información consignada en el presente documento es tomada fielmente de los documentos aportados por el solicitante.

ARNALDO CAICEDO CANTILLO
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Powered by CamScanner

Trabajo	**PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL** **CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL**	**Código: IVC-PD-08-F-02** **Versión: 4.0** **Fecha: Agosto 08 de 2019** **Página: 1 de 1**

CONSTANCIA DE DE REGISTRO MODIFICACION DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Dirección Territorial / Oficina Especial de:	DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR			Departamento	BOLIVAR
Nombre Inspector de Trabajo	FRANCISCO TOMAS GARCIA MONTERROSA			Municipio	CARTAGENA DE INDIAS
Número Registro	33	Fecha Registro:	7/03/2024	Hora	9:25:00 a. m.

I. INFORMACIÓN RELEVANTE DE LA MODIFICACIÓN DE JUNTA DIRECTIVA

Seleccione el estamento de la organización sindical que sufre modificación:			Directiva Nacional
Seleccione alcance de la modificación:	Parcial	Fecha Acta Asamblea de nombramiento	21/10/2023

II. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL QUE ESTÁ REGISTRANDO EL CAMBIO

NÚMERO DE REGISTRO	3	FECHA REGISTRO	21/11/2021	GRADO	Primer Grado
CLASIFICACIÓN	Industria o Rama de actividad económica	NOMBRE	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES PUBLICAS DE COLOMBIA		
SIGLA	SINTRAEPCOL	DEPARTAMENTO	BOLIVAR	MUNICIPIO	CARTAGENA DE INDIAS

III. MODIFICACIÓN DE INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA ORGANZACIÓN SINDICAL

PRINCIPAL

NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO
FREDDY	VALIENTE NUÑEZ	CC= cédula de ciuda	1143351587	3016750004	freddyvaliente15@gmail.com	PRESIDENTE
CRISTIAN JESUS	ASPRILLA PARDO	CC= cédula de ciuda	1143406278	3054398276	Casprillapardo@gmail.co n	VICEPRESIDENTE
GERMAN	PUELLO JULIO	CC= cédula de ciuda	73581115	301 6498334	gerpuelloj@gmail.com	SECRETARIO
LUIS MIGUEL	CARREAZO CONTRERAS	CC= cédula de ciuda	73188154	73188154	7luismicar@gmail.com	TESORERO
ERICK JOSE	URUETA BENAVIDES	CC= cédula de ciuda	8850400	316 3286054	316 3286054	FISCAL

SUPLENTES

NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO
WILSON	ORTEGA HERNANDEZ	CC= cédula de ciuda	17338447	3233255192	wiortegah@gmail.com	SUPLENTE
DIONISIO ALBERTO	HERNANDEZ PAYARES	CC= cédula de ciuda	9292674	3045781197	dionisio1609@gmail.co m	SUPLENTE
RAUL	PUERTA CASTRO	CC= cédula de ciuda	7958729	3008509445	raulpuerta@hotmail.co m	SUPLENTE
RICARDO RAFAEL	PATERNINA PEREIRA	CC= cédula de ciuda	3829555	3046755696	r.paternina@yahoo.com	SUPLENTE
LORENA PAOLA	ORTIZ MUÑOZ	CC= cédula de ciuda	45559334	3152661780	lortizm@bolivar.gov.co	SUPLENTE

IV. MODIFICACIÓN DE INTEGRANTES COMITÉ EJECUTIVO (Aplica para Sindicatos grado 2 y 3)

PRINCIPAL						
NOMBRES	**APELLIDOS**	**TIPO DOCUMENTO**	**NÚMERO DOCUMENTO**	**TELÉFONO**	**E-MAIL**	**CARGO**

SUPLENTES						
NOMBRES	**APELLIDOS**	**TIPO DOCUMENTO**	**NÚMERO DOCUMENTO**	**TELÉFONO**	**E-MAIL**	**CARGO**

V. INFORMACIÓN DE QUIEN REALIZA EL REGISTRO					
NOMBRES	FREDDY				
APELLIDOS	VALIENTE NUÑEZ				
TIPO DOCUMENTO DE IDENTIFICACION	CC= cédula de ciudadanía	NÚMERO	1143351587	TELÉFONO	3016750004
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA		CARTAGENA DE INDIAS, BOLIVAR, Centro, Edificio Bombay 3er Piso, Oficina 301			
CORREO ELECTRÓNICO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL	sintraepcol@gmail.com; sindicato@sintraepcol.com.co			CARGO	PRESIDENTE

VI. ANEXOS		
DOCUMENTO	**ANEXA**	**No. FOLIOS**
Solicitud de depósito del cambio de Junta Directiva, suscrita por el Presidente o Secretario del Sindicato, dirigida al Inspector de Trabajo del domicilio de la organización Sindical de la Subdirectiva o Comité Seccional	SI	1
Parte pertinente del acta de elección suscrita por el Secretario General de la Organización Sindical o por quien haya actuado como secretario en la respectiva asamblea.	SI	3
Listado debidamente firmado por los asistentes a la misma.	SI	1
Nómina de los directivos, con indicación de sus nombres y apellidos, documento de	SI	0

VII. OBSERVACIONES
SE REALIZO SOLICITUD EL DIA 31 DE ENERO DEL 2024, CON RADICADO 05EE2024711300100000357

Lo anterior dando cumplimiento al artículos 371 y 388 del Código Sustantivo del Trabajo, y acatando lo ordenado en las sentencias **C-465** y **C-695/08**, proferidas por la Corte Constitucional.

Se deja Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.



ARNALDO CAICEDO CANTILLO
Inspector de Trabajo

Trabajo	PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL	Código: IVC-PD-08-F-02 Versión: 4.0 Fecha: Agosto 08 de 2019 Página: 1 de 1

CONSTANCIA DE DE REGISTRO MODIFICACION DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Dirección Territorial / Oficina Especial de:	DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR		Departamento		BOLIVAR
Nombre Inspector de Trabajo y Seguridad Social	ARNALDO CAICEDO CANTILLO		Municipio		CARTAGENA DE INDIAS
Número Registro	15	Fecha Registro:	26/02/2025	Hora	10:59

I. INFORMACIÓN RELEVANTE DE LA MODIFICACIÓN DE JUNTA DIRECTIVA

Seleccione el estamento de la organización sindical que sufre modificación:			Directiva Nacional
Seleccione alcance de la modificación:	Total	Fecha Acta Asamblea de nombramiento	22/11/2024

II. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL QUE ESTÁ REGISTRANDO EL CAMBIO

NÚMERO DE REGISTRO	04	FECHA REGISTRO	5/03/2024	GRADO	Primer Grado
CLASIFICACIÓN	Empresa	NOMBRE	SINDICATO DE TRABAJADORES POR MÉRITO DE CARTAGENA.		
SIGLA	SINTRAMERITOCAR	DEPARTAMENTO	BOLIVAR	MUNICIPIO	CARTAGENA DE INDIAS

III. MODIFICACIÓN DE INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA ORGANZACIÓN SINDICAL

PRINCIPAL

NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO
EDWIN ANTONIO	PUELLO ESTRADA	CC= cédula de ciud	73129647	3165593433	epuello54@hotmail.com	PRESIDENTE
MONICA LIMBANIA	GOMEZ RAMIREZ	CC= cédula de ciud	52203553	3178129717	bienestarsocial@transitocartagena.gov.co	VICEPRESIDENTE
ADRIANA	RAMIREZ BENITEZ	CC= cédula de ciud	53116709	3147132931	adrianaramben@gmail.com	SECRETARIA GENERAL
SULEIMA DEL ROSARIO	SARMIENTO CASSIANI	CC= cédula de ciud	30895944	3106528646	suleimasarmiento@gmail.com	TESORERA
DEIMER RAFAEL	RIVERA MARTELO	CC= cédula de ciud	73507054	3016224121	contadei@yahoo.es	FISCAL

SUPLENTES

NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO
DAMASO CARLOS	APARICIO BENITEZ	CC= cédula de ciud	73135830	3208413627	damasoc71@gmail.com	SECRETARIO DERECHOS HUMANOS
MAIRETH	BARBOSA LOBO	CC= cédula de ciud	45551046	3045780729	maireth.barbosa@gmail.com	SECRETARIA DE EDUCACION
ERNESTO CARLOS	RUEDA MONROY	CC= cédula de ciud	73009299	3226620939	xigoto@gmail.com	SECRETARIO ASUNTOS LEGALES Y JURIDICOS
MONICA MARCELA	MERCHAN ULLOA	CC= cédula de ciud	52335069	3114784944	monicamerchan7@gmail.com	SECRETARIA DE JUVENTUD Y MUJER
MERLYS	BARCOS RAMOS	CC= cédula de ciud	45524225	3106632576	merlysbr@yahoo.es	SECRETARIA DE DEPORTES, RECREACION Y CULTURA
ELIANA MARCELA	TABORDA BARRAZA	CC= cédula de ciud	1128057607	3135949409	elimarce1987@gmail.com	SECRETARIA DE BIENESTAR
HEIDI DEL CARMEN	MARTINEZ	CC= cédula de ciud	45526214	3007887970	hecamd1226@gmail.com	SECRETARIA COMUNICACIONES

IV. MODIFICACIÓN DE INTEGRANTES COMITÉ EJECUTIVO (Aplica para Sindicatos grado 2 y 3)

PRINCIPAL

NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO

SUPLENTES						
NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO

V. INFORMACIÓN DE QUIEN REALIZA EL REGISTRO					
NOMBRES	Adriana				
APELLIDOS	Ramirez Benitez				
TIPO DOCUMENTO DE IDENTIFICACION	CC= cédula de ciudad	NÚMERO	53116709	TELÉFONO	3147132931
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA		Cartagena de Indias, Sede del SUDEB, Barrio El Carmen, Kra – 66 N ° 30 – 1 - 36			
CORREO ELECTRÓNICO	sintrameritocarjuntadirectiva@gmail.com			CARGO	secretaria

VI. ANEXOS		
DOCUMENTO	ANEXA	No. FOLIOS
Solicitud de depósito del cambio de Junta Directiva, suscrita por el Presidente o Secretario del Sindicato, dirigida al Inspector de Trabajo del domicilio de la organización Sindical de la Subdirectiva o Comité Seccional		
Parte pertinente del acta de elección suscrita por el Secretario General de la Organización Sindical o por quien haya actuado como secretario en la respectiva asamblea.		
Listado debidamente firmado por los asistentes a la misma.		
Nómina de los directivos, con indicación de sus nombres y apellidos, documento de		

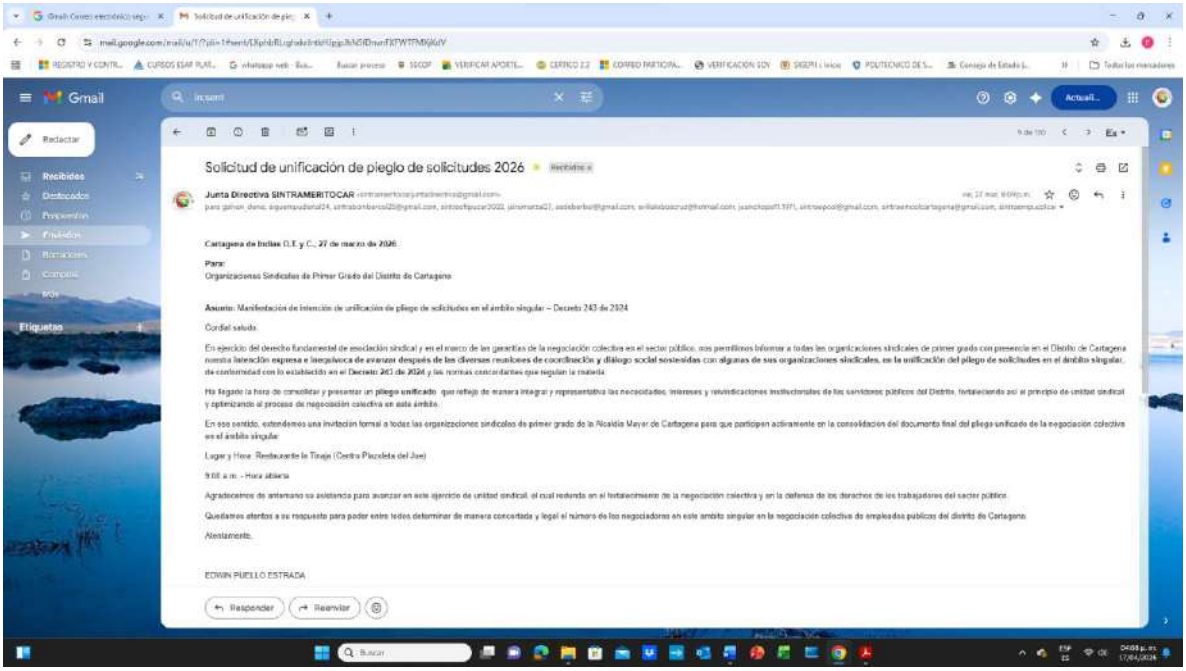
VII. OBSERVACIONES

Lo anterior dando cumplimiento al artículos 371 y 388 del Código Sustantivo del Trabajo, y acatando lo ordenado en las sentencias **C-465** y **C-695/08**, proferidas por la Corte Constitucional.

Se deja Constancia que la información consignada en el presente documento es tomada fielmente de los documentos aportados por el solicitante.



ARNALDO CAICEDO CANTILLO
Inspector de Trabajo y Seguridad Social



Solicitud de unificación de pieglo de solicitudes 2026

Junta Directiva SINTRAMERITOCAR

Cartagena de Indias D.E. y C., **27 de marzo de 2026**

Para:
Organizaciones Sindicales de Primer Grado del Distrito de Cartagena

Asunto: Manifestación de intención de unificación de pliego de solicitudes en el ámbito singular – Decreto 243 de 2024

Cordial saludo.

En ejercicio del derecho fundamental de asociación sindical y en el marco de las garantías de la negociación colectiva en el sector público, nos permitimos informar a todas las organizaciones sindicales de primer grado con presencia en el Distrito de Cartagena nuestra **intención expresa e inequívoca de avanzar después de las diversas reuniones de coordinación y diálogo social sostenidas** con **algunas de sus organizaciones sindicales, en la unificación del pliego de solicitudes en el ámbito singular**, de conformidad con lo establecido en el **Decreto 243 de 2024** y las normas concordantes que regulan la materia.

Ha llegado la hora de consolidar y presentar un **pliego unificado** que refleje de manera integral y representativa las necesidades, intereses y reivindicaciones institucionales de los servidores públicos del Distrito, fortaleciendo así el principio de unidad sindical y optimizando el proceso de negociación colectiva en este ámbito.

En ese sentido, extendemos una invitación formal a todas las organizaciones sindicales de primer grado de la Alcaldía Mayor de Cartagena para que participen activamente en la consolidación del documento final del pliego unificado de la negociación colectiva en el ámbito singular.

Lugar y Hora: Restaurante la Tinaja (Centro Plazoleta del Jose)

9:00 a.m. - Hora abierta

Agradecemos de antemano su asistencia para avanzar en este ejercicio de unidad sindical, el cual redunda en el fortalecimiento de la negociación colectiva y en la defensa de los derechos de los trabajadores del sector público.

Quedamos atentos a su respuesta para poder entre todos determinar de manera concertada y legal el número de los negociadores en este ámbito singular en la negociación colectiva de empleados publicos del distrito de Cartagena.

Atentamente,

EDWIN PUELLO ESTRADA

Cartagena de Indias D.T. y C. 31 de marzo de 2026

ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS. D. T.
SECRETARIA DE TRANSPARENCIA DOCUMENTAL .
VENTANILLA UNICA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO
Código de registro: EXT-AMC-26-0040444
Fecha y Hora de registro: 31-mar-2026 15:15:21
Funcionario que registro: Merrugo Villega. Genesis del
Dependencia del Destinatario: Dirección de Talento Hur
Funcionario Responsable: Morales Castro. Yira Tatiana
Cantidad de anexos: 215
Para consulta por e consulta web: CB180156
www.cartagena.gov.co

Doctor(es)

DUMEK TURBAY PAZ
Alcalde Distrito de Cartagena

MAURICIO RODRIGUEZ GOMEZ
Director General EPA

ELIANA SIMANCAS TINOCO
Personera Distrital

YADIRA MORALES RONCALLO
Contralora Distrital de Cartagena

HERNANDO PIÑA ELLES
Presidenta Concejo Distrital de Cartagena

ALFONSO NIEVES GUERRERO
Director
Empresa de Desarrollo Urbano de Bolivar

LUCY ESPINOZA DIAZ
Directora
Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena

CAMPO ELIAS TEHERAN HUMANEZ
Director
Instituto de Deporte y Recreación Distrital

JAIME HERNANDEZ AMIN
Directora
Distriseguridad

GISELLA ROMÁN CEBALLOS
Director
Corvivienda

SABRINA VAN-LEENDEN GRANADOS
Gerente
ESE CARTAGENA DE INDIAS

Asunto: Pliego de solicitudes 2026-2027

El Pliego de Solicitudes que presentamos se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política de la República de Colombia en sus artículos 1, 2, 13, 23, 25, 38, 39, 53, 55, 56 y 58; convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 135 de 1971 y 098 de 1949 incorporados al ordenamiento legal colombiano mediante Ley 27 de 1976 y artículos 353 y 356 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia (CST), relativos al fomento de la negociación colectiva, incorporados en la Legislación Nacional mediante Ley 524 de 1999 respectivamente en la condición de la República de Colombia como Estado Social de Derecho y el Decreto 243 de 2024.

Estas solicitudes son el resultado de la UNIFICACION con LAS CENTRALES OBRERAS CUT, CTC, Y FEDERACION UNETE con sus Sindicatos SINTRAPOLIURRURA, SINTRAOFIPUCAR, SINTRENAL, SUDEB, SINFUNPOLIDISCAR, ANTHOC, SUCONTROLCARIBE, SINTRAMUNICIPALES, SINTRAPECAR, ASOTRANAD, ANDETT, SINTRABOMBERCOL, SINGUARTICO, SUSPEDECAR, SINSERPUPROCART, SINTREMPUCOL, SINTRAEMCOL y SINDIDBOL en representación de todos los servidores públicos vinculados al



DISTRITO DE CARTAGENA, ENTIDADES DESCENTRALIZADAS, PERSONERIA CONTRALORIA Y CONCEJO.

Este pliego unificado en el ámbito territorial fue aprobado por los delegados de los diferentes sindicatos quienes manifestaron que la asamblea general de cada uno de ellos le dio facultad para aprobar dicho pliego. Así mismo fue elegida la Comisión Negociadora del Pliego, cuya integración se informará el día de la instalación, a quienes se les otorgaran todas las garantías sindicales.

Los asesores por parte de las centrales obreras (CUT, CTC), la Federación Únete parte y otros asesores en la parte jurídica y económica, se darán a conocer en la instalación de la negociación.

Atentamente.

CUT

CTC

FEDERACION UNETE

SINTRAPOLIURRURA

SINTRAOFIPUCAR

SINTRENAL

SUDEB

SINFUNPOLIDISCAR

ANTHOC

SUCONTROLCARIBE

SINTRAMUNICIPALES

SINTRAPECAR

ASOTRANAD

ANDETT

SINTRABOMBERCOL

SINGUARTICO

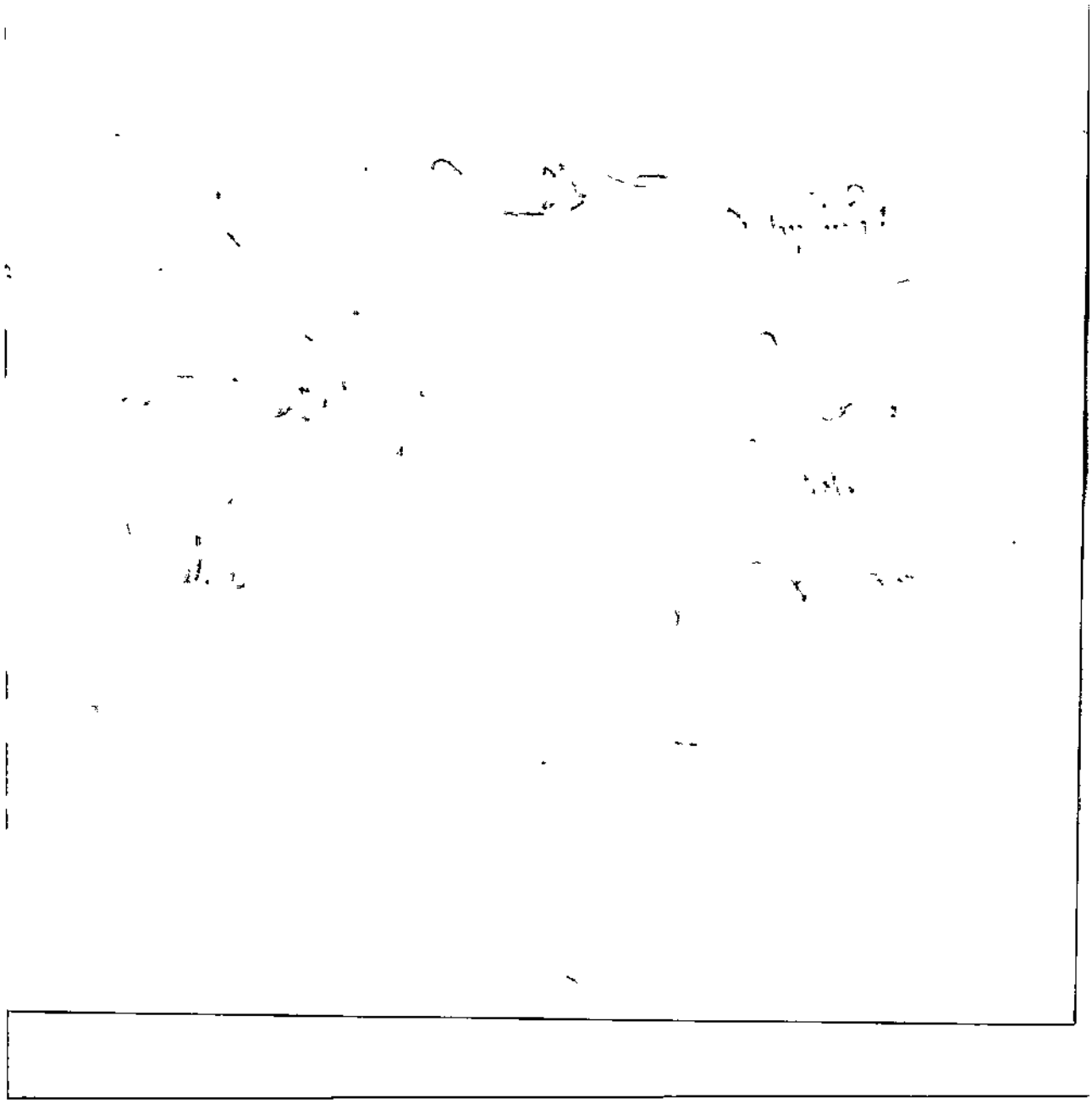
SUSPEDECAR

SINSERPUPROCART

SINTREMPUCOL

SINTRAEMCOL

SINDIDBOL



PLIEGO DE SOLICITUDES UNIFICADOS 2026-2027 PRESENTADO A LA ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS, SUS ENTIDADES DESCENTRALIZADAS Y ORGANISMOS DE CONTROL (PERSONERÍA, CONTRALORÍA Y CONCEJO DISTRITAL) PARA LA SUSCRIPCIÓN DEL ACUERDO COLECTIVO EN DESARROLLO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE NEGOCIACION Y SOLUCIÒN DE CONTROVERSIAS CON LAS CENTRALES OBRERAS, FEDERACIONES Y ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADOS PUBLICOS DEL DISTRITO DE CARTAGENA DE INDIAS.

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES.

La presentación del presente Pliego de Solicitudes se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política de la República de Colombia en sus artículos 1, 2, 13, 23, 25, 38, 39, 53, 55, 56 y 58; convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 135 de 1971, 151 de 1978, 154 de 1981 y 098 de 1949 incorporados al ordenamiento legal colombiano mediante Ley 27 de 1976 y artículos 353 y 356 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia (CST), relativos al fomento de la negociación colectiva, incorporados en la Legislación Nacional mediante las Leyes 411/1997 y Ley 524 de 1999 respectivamente en la condición de la República de Colombia como Estado Social de Derecho y el Decreto 1072 de 2015 ***"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"***, modificado por el Decreto 0243 de 2024.

CAPITULO I

PRELIMINARES

ARTICULO.1. SON PARTES Y DENOMINACION. Son partes del Acuerdo Colectivo, que resulte de la presente negociación en el ámbito territorial, por un lado, la **Administración Distrital, Entes Descentralizados (Corvivienda. Distriseguridad, EPA, EDURBE, IDER, IPCC, DATT, DADIS Y ESE CARTAGENA) y Organismos de Control (Personería, Contraloría y Concejo Distrital)** o como en el futuro se denominen, que para efecto de la presente negociación colectiva se denominará **EL EMPLEADOR** y, en representación de las empleadas(os) publicas(os) afiliadas(os) y representadas(os) por las Centrales Obreras, Federaciones y los sindicatos que suscriben este Pliego de solicitudes.

PARAGRAFO.-. Para efectos de la negociación el DISTRITO DE CARTAGENA se denominará **EL EMPLEADOR**, por las Centrales Obreras, Federaciones y las Organizaciones Sindicales se denominarán **EL SINDICATO**.

ARTÍCULO 2.- REPRESENTANTES DE LAS PARTES. Para efectos de la negociación y celebración del Acuerdo Colectivo – EL EMPLEADOR, DESIGNARA SUS NEGOCIADORES, las Centrales Obreras, Federaciones y las organizaciones

sindicales, designarán 20 (veinte) negociadores, elegidos en la asamblea, con plenos poderes para tal efecto, mientras que el EMPLEADOR designará sus negociadores en representación de la administración central del Distrito de Cartagena, entes descentralizados y organismos de control, con plenos poderes para tal fin.

ARTICULO 3. ACOMPAÑAMIENTO EN LAS DELIBERACIONES: LOS SINDICATOS Contarán con dos (2) asesores, por cada una de las Centrales Sindicales (CUT-CTC) y dos por la Federación UNETE.

Las partes convienen invitar a cada reunión a los asesores que consideren necesarios, por cada una de ellas, de su libre designación, para que acompañen en las deliberaciones como veedores y facilitadores del dialogo y la concertación.

ARTICULO.4.- INTEGRALIDAD DE LOS ACUERDOS: Las partes reconocen que los acuerdos Colectivos anteriormente suscritos entre ellas, hacen parte integral del Acuerdo que resulte de la presente negociación, y se comprometen a respetar y cumplir en materia laboral el principio de Progresividad y no Regresividad de los Derechos Adquiridos con sujeción a la ley y a las jurisprudencias que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad y a lo señalado en el Artículo 2.2.2.4.16 del decreto 1631 del 2021 y el Decreto 0243/2024

ARTICULO 5. PERMISOS PARA LA NEGOCIACION DEL PLIEGO SOLICITADO. - Los negociadores y asesores asignados por las organizaciones sindicales y centrales obreras, dispondrán de permiso sindical remunerado de conformidad con la ley 584 de 2000 artículo 2º del decreto 2813 de 2000 y Decreto 160 de 2014, compilado en del decreto 1072 de 2015 y el Decreto 0243/2024 durante el tiempo que dure la discusión de las solicitudes y hasta que se resuelva el conflicto colectivo.

CAPITULO II

NORMAS GENERALES

ARTICULO.6. CAMPO DE APLICACIÓN. El Acuerdo Colectivo que resulte de la negociación del presente Pliego de Solicitudes beneficia a todos los empleados del Distrito de Cartagena, Entes Descentralizados, Órganos de Control y Concejo Distrital, de conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.2.4.2 del decreto 243 de 2024.

PARAGRAFO 2. Contribución por beneficio colectivo para trabajadores no afiliados.

a. Los trabajadores no afiliados a organizaciones sindicales que se beneficien del acuerdo sindical vigente, estarán obligados a pagar una contribución equivalente a la cuota ordinaria sindical la cual será consignada en las cuentas registradas por las Centrales y Federaciones:

b. Naturaleza de la contribución, Autorización y descuento y Garantía de libertad sindical.

La contribución prevista en el presente artículo no implica afiliación sindical ni genera derechos políticos dentro de la organización sindical. EL EMPLEADOR podrá efectuar el descuento de la contribución por nómina, previa autorización del trabajador.

En ningún caso la presente disposición podrá interpretarse como una obligación de afiliación sindical ni como una restricción a la libertad de asociación en su dimensión negativa.

ARTÍCULO.7. VIGENCIA. El Acuerdo Colectivo que resulte de la negociación del presente Pliego de Solicitudes, tendrá una vigencia de dos (2) años, que rigen desde el 1 (uno) de enero de 2026 hasta el 31 (treinta y uno) de diciembre de 2027 e integrara los acuerdos laborales de vigencias anteriores.

PARÁGRAFO: Los derechos derivados de los Acuerdos celebrados seguirán siendo aplicados en la vigencia del mismo y vigencias posteriores.

ARTICULO 8.- CONTINUIDAD, PROGRESIVIDAD, NO REGRESIVIDAD DE DERECHOS Y VIGENCIA DE LOS ACUERDOS COLECTIVOS. EL EMPLEADOR Garantizará la continuidad de los derechos individuales y colectivos adquiridos en Acuerdos colectivos firmados con anterioridad, lo que solamente podrá ser modificado por las partes, se entenderá prorrogado hasta cuando se firme otro Acuerdo Colectivo. Integralmente todo lo anterior debe entenderse protegido por el principio de progresividad y no regresividad de derechos individuales y colectivos.

ARTICULO 9°. RECONOCIMIENTO: La Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias, los entes Descentralizados *(Corvivienda. Distriseguridad, EPA, EDURBE,IDER, IPCC, DATT, DADIS Y ESE CARTAGENA) y Organismos de Control (Personería, Contraloría y Concejo Distrital)* quien se reconocerá como el EMPLEADOR seguirá reconociendo a LAS CENTRALES OBRERAS CUT, CTC, Y FEDERACION UNETE con sus Sindicatos SINTRAPOLIURRURA, SINTRAOFIPUCAR, SINTRENAL, SUDEB, SINFUNPOLIDISCAR, ANTHOC, SUCONTROLCARIBE, SINTRAMUNICIPALES, SINTRAPECAR, ASOTRANAD, ANDETT, SINTRABOMBERCOL, SINGUARTICO, SUSPEDECAR, SINSERPUPROCART, SINTREMPUCOL, SINTRAEMCOL y SINDIDBOL organizaciones sindicales, con personería jurídica inscrita ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, representantes legítimos de los Empleados Públicos de la Alcaldía de Cartagena sus entidades descentralizadas, y organismos de control para efectos del Acuerdo Colectivo que resulte de la negociación del presente Pliego de Solicitudes.

PARAGRAFO: El Empleador se abstendrá de incurrir en conductas que atenten contra la libertad de trabajo y asociación con fundamento a lo predicado por los artículos 198, 199 y 200 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal).

ARTICULO 10: APLICACIÓN COMPLETA DEL ACUERDO SINDICAL. El EMPLEADOR aplicará a todas las dependencias de la Alcaldía, entidades descentralizadas y órganos de control (Personería, Contraloría y Concejo) los puntos macros que se acuerden, además de los puntos micro que contengan este acuerdo

Por lo cual el comité de seguimiento ejercerá sus funciones ante todas las entidades y dependencias que suscriben el presente acuerdo

CAPITULO III

PUNTOS GENERALES DISTRITALES

1. SALARIOS

ARTICULO 11. INCREMENTO SALARIAL. EL EMPLEADOR Realizara un incremento salarial del 14% adicional a lo decretado por el Gobierno Nacional 7% (a todos los servidores públicos del Distrito de Cartagena de Indias para el año 2026, con retroactividad a 01 de enero 2026.

Para el año 2027 el incremento será del 14% adicional al decretado por el Gobierno Nacional.

PARÁGRAFO 1: INCREMENTO SALARIAL ANUAL PROVISIONAL. EL EMPLEADOR se compromete a incrementar provisionalmente, a partir del 01 de enero de cada año, el salario a sus Servidores Públicos, en la misma proporción del IPC del año anterior, hasta cuando se defina en la mesa de negociación el aumento definitivo.

PARAGRAFO 2: En virtud del principio de Progresividad e Integridad, **EL EMPLEADOR** entregará un (01) Bono Compensatorio a los empleados del nivel asistencia, técnico y profesional que no se les pueda aplicar la totalidad del aumento salarial acordado en la Mesa de Negociación por haber alcanzado el Tope Salarial, por un valor equivalente a la diferencia salarial dejada de percibir mensualmente - al cincuenta por ciento (50%) de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV). El Bono Compensatorio se entregará en el mes de diciembre en la cuanta de nómina del servidor público y con fecha retroactiva al 01 de enero de cada anualidad. Lo anterior, en concordancia con lo pactado en el Acuerdo 2024–2025, mediante el cual se establecieron cifras específicas para los años 2024 y 2025 con el propósito de atender la compensación salarial correspondiente. Este bono se entregará para la vigencia 2026 y para las vigencias fiscales futuras que presenten la misma situación aquí establecida.

ARTICULO 12. INCREMENTO AUXILIO DE TRANSPORTES: EL EMPLEADOR se compromete a incrementar adicional a lo que ya viene en cuatro (4) SMLMV el

Auxilio de Transporte a aquellos Servidores Públicos que laboran a más de 5 Kilómetros del casco urbano del Distrito de Cartagena.

ARTICULO 13. ADICIÓN DE LA COMPENSACION POR ECONOMIA DEL CUIDADO. EL EMPLEADOR se compromete a entregar a los hombres y mujeres, servidores públicos del Distrito, que tengan familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o por afinidad en condiciones especiales, un subsidio o bono por reconocimiento a las labores del cuidado, pagados en el mes de marzo y septiembre de cada año, cuyo valor sea tasado en un 50% del salario mínimo mensual vigente.

ARTICULO 14. FONDO ESPECIAL PARA ENFERMEDADES CATASTROFICAS DEL SERVIDOR PÚBLICO DISTRITAL: EL EMPLEADOR se compromete a crear un fondo especial financiado con recursos de Ingresos Corrientes de Libre Destinación para todos los servidores públicos que padezcan de enfermedades catastróficas, como ayuda para esas calamidades familiares o domésticas, para acceder al beneficio el beneficiario debe enviar una solicitud por escrito a Bienestar Social.

ARTICULO 15. AMPLIACION DEL RUBRO Y COBERTURA DEL BONO ESCOLAR: EL EMPLEADOR incrementara los fondos del Bienestar y se compromete a ampliar la cobertura del actual bono escolar, para que este bono educativo sea reconocido a todos los hijos de los servidores públicos beneficiarios con un porcentaje del 7%.

ARTICULO 16: BONO DE PRODUCTIVIDAD SOCIAL PARA TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS. EL EMPLEADOR pagará el 30 de enero a todos los servidores públicos un salario mínimo mensual legal vigente por cada empleado beneficiario.

ARTICULO 17. PÓLIZA DE MEDICINA PREPAGADA COLECTIVA: EL EMPLEADOR se compromete a gestionar la consecución de una Póliza de Medicina Prepagada colectiva para los servidores públicos del Distrito. Priorizando a las entidades que tienen trabajadores realizando actividades de alto riesgo.

ARTICULO 18. CREACIÓN DEL FONDO DE EMPLEADOS Y PENSIONADOS: EL EMPLEADOR se compromete a apoyar la creación y puesta en funcionamiento del Fondo de Empleados del Distrito de Cartagena de Indias, con el fin de fortalecer la economía familiar mediante servicios de ahorro, crédito, auxilios y beneficios solidarios.

Para tal efecto, la administración brindará el acompañamiento institucional necesario y evaluará mecanismos de apoyo financiero, logístico o administrativo que permitan la sostenibilidad y funcionamiento del fondo, conforme a la normatividad vigente aplicable a este tipo de organizaciones solidarias.

ARTICULO 19. MODIFICACION MECANISMO DE PAGO DE ESTIMULO EN ESPECIE POR PERMANENCIA LABORAL: EL EMPLEADOR se compromete a modificar el mecanismo de pago del beneficio de **ESTIMULO EN ESPECIE POR PERMANENCIA LABORAL**, establecido en los acuerdos laborales de los años 2019 artículo 12 y 2022 artículo 12, con el propósito de garantizar su efectiva ejecución y pago, para tal efecto, implementará un sistema de pago mediante reembolso o modalidad administrativa equivalente, en la cuenta de nómina del beneficiario y en la misma fecha o vigencia en que se cumpla este beneficio del servidor público. Esta modificación se formalizará a través de acto administrativo a partir de la vigencia fiscal de 2026.

ARTICULO 20. BONO POR CUMPLIMIENTO DE METAS DE RECAUDO EN LA SECRETARÍA DE HACIENDA: EL EMPLEADOR se compromete a reconocer un bono anual de incentivo laboral a los servidores públicos de planta, en todos sus niveles, que se encuentren prestando sus servicios de manera efectiva, por lo menos durante 6 meses continuos al cierre fiscal, en la Secretaría de Hacienda, como reconocimiento al cumplimiento de metas institucionales relacionadas con el recaudo fiscal.

El bono se otorgará bajo los siguientes criterios:

- Si el recaudo anual alcanza entre 85% y 95% de la meta establecida en el presupuesto, se reconocerá un incentivo equivalente al 60% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
- Si el recaudo anual alcanza entre 96% y 100% o más de la meta establecida, se reconocerá un incentivo equivalente al 80% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

El pago se realizará en el primer trimestre del año siguiente, preferiblemente en el mes de marzo, una vez se haya realizado el cierre fiscal y se haya establecido el cumplimiento del porcentaje de la meta de recaudo.

Este bono no constituirá factor salarial ni prestacional y solo aplicará a los servidores que se encuentren desempeñando funciones directamente relacionadas con el cumplimiento de las metas de recaudo en la Secretaría de Hacienda.

ARTICULO 21. RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL A SERVIDORES PUBLICOS DISTRITALES QUE ALCANZAN LA PENSIÓN: EL EMPLEADOR se compromete a realizar un acto institucional anual de reconocimiento a los servidores públicos que hayan alcanzado su estatus pensional durante la vigencia, con el propósito de exaltar su trayectoria, aportes al servicio público y años de dedicación a la administración Distrital.

EL EMPLEADOR reconocerá, pagara un bono de reconocimiento económico de 20 SMLMV, el cual será entregado a los trabajadores que cumplan con los requisitos legales para acceder a la pensión de vejez, como expresión de valoración

institucional por los años de servicio y dedicación al Distrito, organizado por la administración a través de la dependencia competente.

ARTICULO 22. GARANTIA DE INCLUSION DE PROVISONALES EN AUXILIOS EDUCATIVOS UNIVERSITARIOS: EL EMPLEADOR se compromete a garantizar, dentro del presupuesto del programa de Bienestar social, la inclusión de los servidores públicos que desempeñan funciones como PROVISIONALES, dentro de los programas de Bienestar social, auxilios educativos universitarios para ellos y/o sus hijos, otorgados por la administración distrital, en aplicación de la ley 1960 de 2019.

En consecuencia, los hijos de estos servidores podrán disfrutar, en igualdad de condiciones, en las convocatorias o programas de apoyo educativo establecidos por la Alcaldía, siempre que cumplan con los requisitos definidos en la reglamentación correspondiente.

PARAGRAFO: Para estudiar y aprobar este beneficio se deberá tener al menos UN (1) año en condición administrativa de PROVISIONALIDAD.

ARTICULO 23. ASIGNACIÓN DE PRESUPUESTO PARA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: EL EMPLEADOR se compromete a garantizar la asignación de recursos presupuestales al Comité de Convivencia Laboral, con el propósito de fortalecer el ejercicio de sus funciones, relacionadas con la prevención del acoso laboral, la promoción del respeto en el ambiente de trabajo y la resolución de conflictos laborales.

Dichos recursos podrán destinarse, entre otros aspectos, a:

- Actividades de prevención del acoso laboral.
- Capacitaciones en convivencia laboral.
- Jornadas pedagógicas sobre resolución de conflictos.
- Materiales y herramientas para el desarrollo de sus funciones.

La asignación de estos recursos deberá incorporarse dentro del plan institucional de bienestar laboral o el presupuesto correspondiente de la entidad en Bienestar social.

ARTICULO 24. DOTACIÓN DE OFICINA PARA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: EL EMPLEADOR se compromete a garantizar la asignación de un espacio físico adecuado para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, el cual deberá estar debidamente dotado con mobiliario, equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones.

Este espacio deberá permitir:

- La realización de reuniones del comité.

- La atención reservada de los servidores públicos que presenten situaciones relacionadas con convivencia laboral.
- La adecuada custodia de la documentación y archivos del comité, garantizando la confidencialidad de la información.

ARTICULO 25. CONVENIOS CON COMPAÑÍAS ASEGURADORAS PARA ADQUISICIÓN DE PÓLIZAS DE VEHÍCULOS: EL EMPLEADOR se compromete a gestionar la suscripción de convenios o acuerdos institucionales con compañías aseguradoras legalmente constituidas, con el propósito de facilitar a los servidores públicos del Distrito el acceso a pólizas de seguro para vehículos en condiciones económicas preferenciales.

Dichos convenios podrán contemplar:

- Tarifas especiales o descuentos institucionales en la adquisición de pólizas de vehículos.
- Facilidades de pago para los servidores públicos interesados.
- Coberturas ajustadas a las necesidades de los funcionarios.

La vinculación de los servidores a estos convenios será de carácter voluntario y no generará obligación financiera para la entidad, más allá de la gestión institucional para facilitar dichos beneficios.

ARTICULO 26. EXCEPCIÓN DE SOLICITUD Y PAGO DE DERECHOS DE TRANSITO PARA COMISARIOS DE FAMILIA E INSPECTORES DE POLICIA – EN DECRETO DE RESTRICCIÓN DE CIRCULACIÓN: EL EMPLEADOR se compromete a incluir en las excepciones de movilidad a los comisarios de familia e inspectores de policía de la alcaldía mayor de Cartagena de Indias en el decreto: "***Por medio del cual se adoptan medidas de restricción de circulación vehicular "Pico y Placa" para toda clase de vehículos de servicio particular en el Distrito de Cartagena de Indias(...),*** del numeral 3 al numeral 1, que reza: "*1. Vehículos de servicio particular que NO están sujetos a solicitud y pago de derechos de tránsito "permiso pico y placa" por parte del Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte de Cartagena para circular en vías con restricción vehicular.*".

ARTICULO 27. IGUALDAD EN PAGO DE AUXILIO DE TRANSPORTE A GUARDIANES DE LA CARCEL DISTRITAL DE MUJERES Y A DEMÁS SERVIDORES PÚBLICOS: EL EMPLEADOR se compromete a agregar otros parágrafos al artículo 11 del acuerdo laboral de 2024, así:

PARAGRAFO 2: El auxilio de trasporte que se hizo extensivo a los GUARDIANES de la Cárcel de mujeres en el acuerdo laboral del año 2022 les será reconocido a todos esos funcionarios por igual, indistintamente si una actuación administrativa distrital los obliga a prestar su servicio en una entidad o jurisdicción distinta a la zona

insular o rural del distrito de Cartagena, estableciéndose como una excepción para su reconocimiento y pago.

PARAGRAFO 3: EL EMPLEADOR garantizará al resto de servidores públicos que de manera ocasional o permanente tengan que desplazarse a zonas insulares o rurales, los mecanismos de transporte institucional o apoyo de movilidad para que presten sus servicios o desarrollen sus funciones en las zonas aquí indicadas, sin importar su lugar de residencia, con el fin de garantizar condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus funciones y facilitar su desplazamiento seguro hacia los lugares de trabajo.

ARTICULO 28. DESCUENTO PARA IMPUESTO VEHICULAR Y FORMA DE PAGO. El EMPLEADOR. Adoptará un mecanismo especial para el pago del impuesto vehicular que se encuentren matriculados en el Distrito de Cartagena, por parte servidores públicos del Distrito de Cartagena, Entes Descentralizados y Órganos de Control. similar al aplicado al Impuesto Predial Unificado. Dicho mecanismo permitirá la cancelación del impuesto hasta en un máximo de diez (10) cuotas mensuales, de acuerdo con la capacidad económica del trabajador, pudiendo implementarse mediante descuento por nómina u otro instrumento administrativo que garantice su cumplimiento. Asimismo, se solicita que este beneficio incluya un descuento adicional del diez por ciento (10%) sobre el valor total del impuesto, como incentivo al pago oportuno y medida de apoyo al bienestar económico de los servidores públicos del Distrito de Cartagena, Entes Descentralizados y Órganos de Control.

ARTICULO 29. CONSTRUCCIÓN DE SALAS DE AUDIENCIA PARA INSPECTORES RURALES: El empleador se compromete a adecuar y suministrar un espacio para la realización de una sala de audiencias para Inspecciones de Convivencia y paz de las zonas rurales, necesarias para llevar a cabo los procesos verbales abreviados ubicadas en las tres localidades 1-2 y 3

ARTICULO 30. INCORPORACION DE PROGRAMAS DE PREPENSIONADOS: EL EMPLEADOR incorporara dentro del Programa de Bienestar Social un componente dirigido a servidores en etapa de prepensión, con fundamento en el Decreto 1083 de 2015, que contempla la preparación para el retiro como parte de la calidad de vida laboral.

En desarrollo de esta facultad programática, la entidad podrá incluir acciones como talleres de preparación para el retiro, orientación financiera y acompañamiento en la transición laboral, de acuerdo con sus necesidades y disponibilidad presupuestal.

Esta inclusión se alinea con los principios de dignidad humana, protección al trabajador en condición de vulnerabilidad relativa y envejecimiento activo, sin que constituya una obligación legal expresa, sino una medida institucional de fortalecimiento del bienestar laboral.

Asimismo, el componente deberá ser socializado con las organizaciones sindicales y discutido en espacios de diálogo institucional, promoviendo la realización de reuniones anuales para su revisión, ajuste y eventual aprobación, en el marco de los principios de participación y concertación laboral.
se compromete a realizar programas y talleres, enfocados directamente a definir nuevas metas de emprendimiento, para mantener la actividad productiva y que ayuden realmente a gestionar el cambio de identidad laboral, el manejo del tiempo libre y la adaptación a la nueva rutina.

ARTICULO 31. BONIFICACIÓN DE INCENTIVO POR RIESGO: EL EMPLEADOR se compromete a otorgar una bonificación de riesgo, por una sola vez al año, para aquellos trabajadores cuya actividad implica riesgo, tales como funcionarios de las inspecciones de convivencia y paz y comisarios etc., esto por un monto establecido de cinco salarios mínimos mensuales legales vigentes.

ARTICULO 32. APORTES Y DESCUENTO POR BENEFICIOS LABORALES A LOS NO SINDICALIZADO: EL EMPLEADOR, para aplicar los beneficios derivados del presente acuerdo laboral a los empleados no afiliados a los sindicatos, se compromete a descontar la cuota ordinaria de aporte correspondiente a cada uno de ellos, tal como lo hacen los afiliados de conformidad con los estatutos de ANTHOC. La suma descontada se girará a la tesorería de ANTHOC Bolívar.

ARTICULO 33. AUXILIO PÁRA PROCEDIMIENTOS ODONTOLOGICOS: EL EMPLEADOR, reconocerá y pagará a sus empleados un auxilio para Procedimientos Odontológicos por el equivalente a 5'(cinco) SMLMV que no sean cubiertos por la entidad prestadora de salud.

Al cónyuge o compañero(a) permanente, a sus hijos menores de 18 años y menores de 25 años que se dediquen de manera permanente a estudiar, discapacitados, debidamente registrados en la historia laboral del trabajador, se le reconocerá y pagará un auxilio para prótesis dental por la suma equivalente a 3 (tres) SMLMV.

CAPITULO IV

SALUD OCUPACIONAL Y BIENESTAR SOCIAL

ARTICULO 34. DÍAS COMPENSATORIOS PARA DILIGENCIAS PERSONALES: EL EMPLEADOR se compromete a reconocer a los servidores públicos un (1) día compensatorio, cuando lo requiera y previamente justificado, concertado o aprobado con el jefe inmediato, destinado a la realización de diligencias personales no laborales, tales como citas médicas, trámites bancarios, gestiones administrativas u otras actividades similares. La programación de este día deberá realizarse con antelación, con los soportes respetivos y en coordinación con el área de trabajo correspondiente, garantizando la continuidad en la prestación del servicio público.

ARTICULO 35. ESTABLECIMIENTO DE DÍAS ESPECIALES COMPENSATORIOS: EL EMPLEADOR se compromete a adoptar un cronograma anual de días especiales compensatorios, en el cual se armonicen periodos como: Semana Santa, recesos institucionales, festividades locales y otras fechas especiales, tomando como referente las prácticas implementadas en entidades del orden nacional, particularmente el Ministerio del Trabajo. Dicho cronograma será formalizado mediante el correspondiente acto administrativo anual, garantizando su aplicación equitativa y organizada para todos los servidores públicos. Los días compensatorios se realizarán por grupos de trabajo para que la prestación del servicio no se vea afectada.

PARAGRAFO 1: Para los servidores Públicos que prestan servicios esenciales y no son cobijados por las jornadas laborales antes señaladas se acordara un incremento al periodo vacacional.

ARTICULO 36. IMPLEMENTACIÓN DE HORARIOS LABORALES ESPECIALES: EL EMPLEADOR se compromete a implementar horarios laborales especiales o flexibles, dependiendo de las funciones, necesidades y prestación del servicio de cada dependencia, con el propósito de mejorar la movilidad urbana, la productividad laboral, la seguridad personal y el bienestar de los servidores públicos Distritales.

PARAGRAFO 1: Para la adopción de estos horarios se tomarán como referencia:

a. Modelos aplicados en entidades del orden nacional, tales como la DIAN y otras instituciones públicas, garantizando la continuidad del servicio y el cumplimiento de la jornada laboral legal.
b. Zonas de alta peligrosidad en el acceso y salida de los servidores públicos.
c. Zonas de difícil acceso por precario sistema de transporte o de complicada movilidad.

PARAGRAFO 2:

EL EMPLEADOR implementará rutas de transporte institucional, dirigidas a los servidores públicos cuya ubicación de residencia represente dificultades de acceso al transporte público y al sitio de trabajo.

Para ello se podrán utilizar o ajustar los contratos vigentes de servicio de transporte o vehículos institucionales, optimizando su uso para facilitar el traslado diario de los servidores desde puntos estratégicos de la ciudad hacia sus lugares de trabajo.

ARTICULO 37. CREACIÓN DEL CLUB DEPORTIVO Y CULTURAL DISTRITAL. EL EMPLEADOR se compromete a apoyar la creación y funcionamiento del Club Deportivo y cultural Distrital, como estrategia de integración, bienestar y promoción de hábitos saludables entre los servidores públicos del Distrito de Cartagena.

El club tendrá como finalidad promover la participación de los trabajadores activos del Distrito de Cartagena en actividades deportivas, recreativas y en las olimpiadas

internas organizadas por el Distrito de Cartagena, así como en otros eventos deportivos locales, nacionales o internacionales de sus servidores públicos.

PARAGRAFO 1: La participación también se extenderá a los familiares del primer grado de consanguinidad del empleado.

El club debe ser asesorado en la conformación y toda la organización deportiva por parte del IDER, IPCC o quien haga sus veces.

ARTICULO 38. AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA POR LUTO: EL EMPLEADOR se compromete a reconocer a los servidores públicos días adicionales de licencia remunerada por luto, así:

- **Un (1) día adicional** cuando el fallecimiento de un familiar o cónyuge implique la realización del sepelio dentro de la ciudad de Cartagena.
- **Dos (2) días adicionales** cuando el sepelio se realice fuera de la ciudad.

Este beneficio se otorgará sin perjuicio de lo establecido en la normatividad nacional vigente sobre licencia por luto y aplicará para los grados de consanguinidad, afinidad y parentesco civil establecidos por la ley.

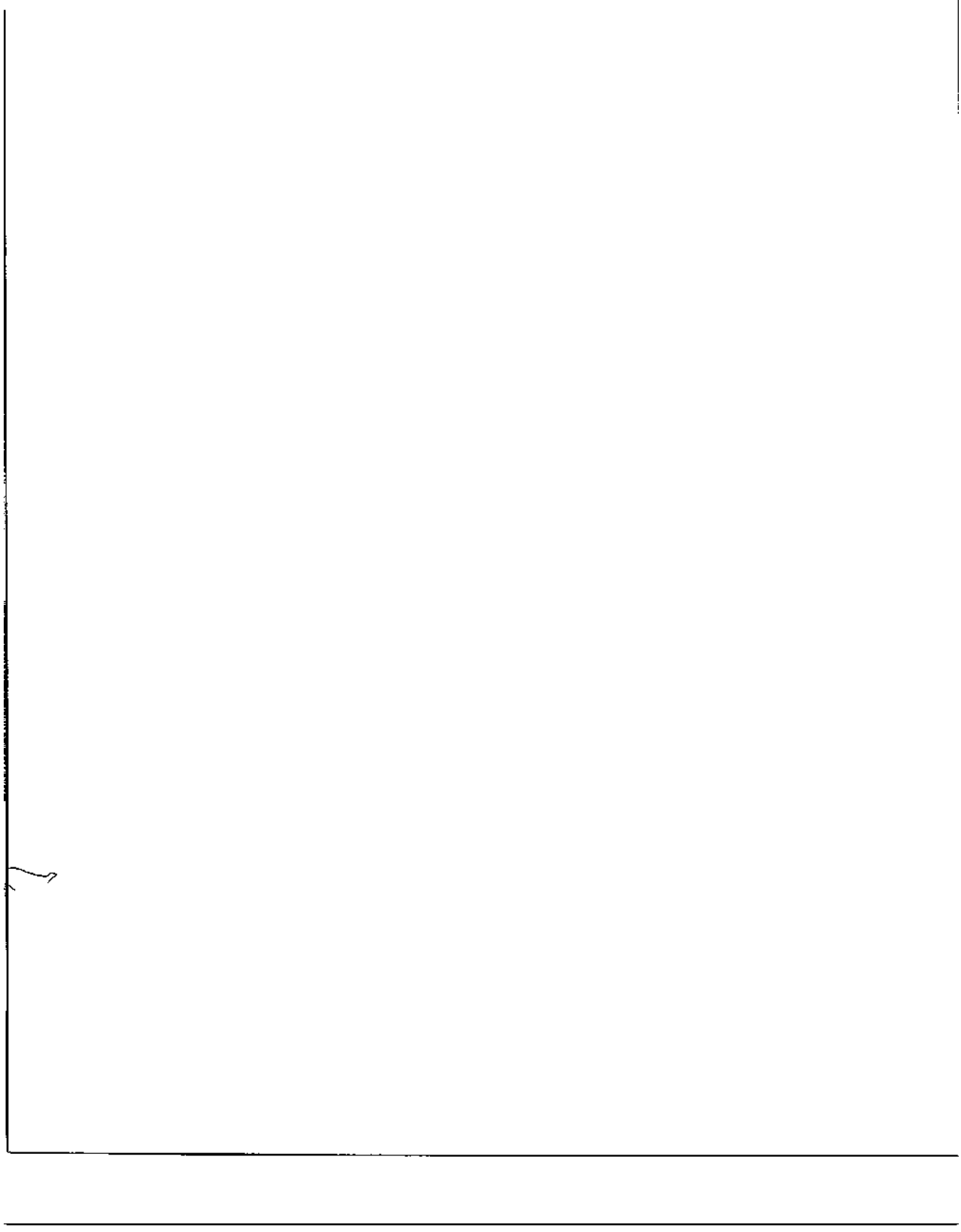
ARTICULO 39. PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE ACTIVIDAD FÍSICA Y VIDA SALUDABLE: EL EMPLEADOR se compromete a implementar programas permanentes de promoción de vida saludable en el entorno laboral, con el apoyo del Instituto Distrital de Deporte y Recreación (IDER) u otras entidades competentes.

Estos programas incluirán actividades como:

- Ejercicios aeróbicos
- Actividades de relajación
- Reactivación física y corporal

Las jornadas podrán desarrollarse tres (3) veces por semana al finalizar la jornada laboral, u otra que se sugiera, con el objetivo de promover la salud física, el trabajo en equipo y la integración institucional. Se debe incluir el club deportivo que se propone crear como soporte o apoyo a esta temática.

EL EMPLEADOR también se compromete a establecer horario flexible para acceso a escenarios deportivos y recreativos para empleados y trabajadores. En consecuencia promoverá, en convenio con el Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDER), la implementación de un horario flexible para los empleados, trabajadores y colaboradores, incluyendo domingos y festivos, permitiéndose las entradas a estos desde las cinco de la mañana (5:00 A.M.) y hasta las nueve de la noche (8:00 P.M.), como estrategia para coadyuvar al bienestar integral del personal y a la salud mental, de manera que puedan tener acceso a estos escenarios de



entrenamiento físico y recreación en horario no abierto al público, teniendo en cuenta la jornada laboral.

ARTICULO 40. INTERCAMBIOS NACIONALES E INTERNACIONALES DE CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL: EL EMPLEADOR se compromete a gestionar y promover programas de cooperación e intercambio nacional e internacional, dirigidos a servidores públicos del Distrito de Cartagena, con el propósito de compartir y conocer experiencias exitosas en materia administrativa, organizacional, económica y de género.

Estos intercambios podrán desarrollarse con instituciones públicas de otros entes territoriales y países que hayan implementado buenas prácticas de gestión pública que contribuyan al fortalecimiento institucional del Distrito.

ARTICULO 41. RECONOCIMIENTO A SERVIDORES DESIGNADOS COMO CLAVEROS EN PROCESOS ELECTORALES: EL EMPLEADOR se compromete a reconocer un incentivo especial a los servidores públicos que sean designados como Claveros dentro de los procesos electorales, en atención a las condiciones especiales del servicio prestado durante los escrutinios. Este reconocimiento se justifica en razón de:

- El grado de responsabilidad y riesgo inherente a la función.
- Las largas jornadas laborales, que pueden superar las catorce (14) horas continuas.
- La permanencia en recintos de escrutinio en horarios nocturnos o de madrugada.

El reconocimiento podrá otorgarse mediante:

1. Un bono económico por servicios prestados, el cual no constituirá factor salarial, destinado a cubrir gastos de alimentación, transporte y refrigerio del servidor público- clavero.
2. Días compensatorios, cuando los escrutinios se desarrollen durante fines de semana o días no laborales (deberán compensarse todos los días no laborales en los cuales el servidor funja como clavero).

La modalidad específica será definida mediante acto administrativo expedido por la administración distrital, garantizando el reconocimiento oportuno a los servidores que cumplan dicha función.

ARTICULO 42. PLAN EDUCATIVO PARA HIJOS DE SERVIDORES PÚBLICOS FALLECIDOS: EL **EMPLEADOR** se compromete a garantizar la continuidad del apoyo educativo para los hijos de servidores públicos fallecidos. Lo anterior siempre y cuando el hijo ya venga recibiendo este auxilio, es decir, no se le suspenderá si el padre o madre fallece.

Este programa podrá contemplar medidas como:

- Becas educativas.
- Continuidad o inicio del Auxilios de estudios de Pregrado que ofrece Bienestar Social.
- Convenios con instituciones educativas.
- Apoyo para el sostenimiento académico.

El objetivo de este programa es garantizar la continuidad del proceso educativo de los hijos del servidor público fallecido, como mecanismo de protección social y solidaridad institucional con las familias de quienes prestaron sus servicios al Distrito.

ARTICULO 43. PERMISO DE MOVILIDAD PARA SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD: EL EMPLEADOR se compromete a gestionar las medidas administrativas necesarias para garantizar permisos especiales a servidores públicos con discapacidad en días de restricción vehicular por pico y placa.

Este beneficio permitirá que dichos servidores puedan utilizar sus vehículos particulares para desplazarse hacia y desde su lugar de trabajo, siempre que acrediten su condición mediante los soportes médicos y/o certificados de discapacidad correspondientes.

La implementación de este permiso se realizará en coordinación con las autoridades distritales de tránsito y movilidad, conforme a la normativa vigente en materia de accesibilidad e inclusión de personas con discapacidad o movilidad reducida, el cual será sin costo alguno.

ARTICULO 44. TRABAJO ANTICIPADO DIAS DE SEMANA SANTA LABORABLES: EL EMPLEADOR. se compromete a establecer de manera permanente un programa que permita a los servidores públicos de las distintas dependencias de la Alcaldía para que laboren previamente los días sábados, tres semanas antes de la semana Santa, para que no se trabaje ni lunes, ni martes ni miércoles santo.

PARAGRAFO: Quedan excluidos de esta programación las dependencias y entidades que por el servicio esencial que prestan a la comunidad deban permanecer en la atención en eso días arriba descritos.

CAPITULO V

INSPECTORES DE POLICIA

ARTICULO 45. ADECUACION DE LAS SEDES PARA TRABAJO NOCTURNO. El empleador se compromete a adecuar las sedes donde los trabadores presten un trabajo nocturno, fortaleciendo la seguridad con dotación de herramientas



adecuadas, dotándolas de cafetería, zonas de preparación de alimentos, sillas ergonómicas y zona para pernoctar mientras se realizan las pausas activas.

ARTICULO 46. TRASLADO DE LA INSPECCIÓN PERMANENTE DE CHIQUINQUIRA. EL EMPLEADOR se compromete a realizar el traslado de la Inspección de Convivencia y Paz de la Casa de Justicia de Chiquinquira, a fin de proteger la vida de los usuarios y funcionarios quienes laboran en horarios nocturnos.

ARTICULO 47. BONIFICACIÓN DE INCENTIVO POR RIESGO. EL EMPLEADOR también reconocerá a los funcionarios de Inspecciones de convivencia y paz y a los funcionarios de la comisaria de familia, equivalente a seis (6) salarios mínimos mensuales legales vigentes, el cual será cancelado en la misma fecha que se le paga.

ARTICULO 48. RECATEGORIZACIÓN DE SECRETARIOS Y AYUDANTES. EL EMPLEADOR **RECATEGORIZACION DE INSPECTORES DE TRANSITO. EL EMPLEADOR** se compromete a incluir a los **INSPECTORES DE TRÁNSITO** del **DATT** de Cartagena en el proceso que adelanta sobre la recategorización de los INSPECTORES DE CONVIVENCIA Y PAZ del distrito de Cartagena, con el mismo reajuste salarial y la creación del cargo de inspectores de tránsito DATT en la planta de cargos.

PARAGRAFO 1: Para este proceso se tenga en cuantas las funciones que desempeñan actualmente, la carga laboral que actualmente tienen y que los inspectores de tránsito DATT Cartagena son profesionales universitarios código 219 grado 35 de Carrera administrativa.

ARTICULO 49. REESTRUCTURAR EL LINK DE BIENESTAR SOCIAL. EL **EMPLEADOR.** garantizara que los enlaces de acceso a las actividades de bienestar social se dispongan bajo criterios de acceso equitativo para todos los funcionarios, reconociendo la diversidad de funciones y las limitaciones de conectividad y disponibilidad del personal operativo o de campo. En consecuencia, deberán aplicarse principios de accesibilidad integral (disponibilidad, adaptabilidad, aceptabilidad y calidad), junto con criterios de oportunidad, continuidad y pertinencia, estableciendo mecanismos alternativos o preferentes que aseguren la participación efectiva de guardianes de centros de reclusión, salvavidas, agentes de tránsito, trabajadores de cementerios, conductores, personal de servicios generales, servicios públicos domiciliarios y demás funcionarios cuyas condiciones laborales o falta de acceso a internet dificulten su conexión a medios digitales.

PARAGRAFO 1: La contratación del evento ofertado se hará basado en el resultado de la inscripción de los servidores públicos.

ARTICULO 50. MODIFICACION AUXILIO DE LENTES Y MONTURAS: EL EMPLEADOR reconocerá y pagará a sus empleados y, a, su cónyuge o compañero

(a) permanente y a sus hijos menores de 18 años, menores de 25 años que se dediquen de manera permanente a cursar estudios, discapacitados debidamente registrados en su historia social, un auxilio por el equivalente a 2 (dos) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes para lentes y monturas y lentes de contacto.

CAPITULO VI
TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA

ARTICULO 51. IMPLEMENTACIÓN OBLIGATORIA DE TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA COMO MEDIDA PARA LA GESTIÓN EFICIENTE DE LA ENERGÍA. Con la finalidad de coadyuvar al cumplimiento a los objetivos de ahorro energético establecidos en el artículo 30 de la ley 1715 de 2014, modificado por el artículo 292 de la ley 1955 de 2019, y posteriormente por el artículo 237 de la Ley 2294 de 2023 "por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022- 2026 "Colombia potencia mundial de la vida", se implementará obligatoriamente el trabajo en casa y el teletrabajo en todas las modalidades establecidas en el artículo 52 de la ley 2466 de 2025, como una de las medidas de gestión eficiente de la energía a las cuales se encuentra obligado **EL EMPLEADOR** en virtud de la citada normatividad, con el objeto de reducir la carga de personal asistente de manera presencial a las edificaciones donde operan dependencias de la Alcaldía Mayor de Cartagena, sean de su propiedad o en calidad de arrendataria, y de esta manera contribuir a la disminución en el consumo de energía eléctrica en dichos inmuebles, priorizando al acceso a las modalidades de teletrabajo y trabajo a los servidores y servidoras públicas en situación de discapacidad, que padezcan enfermedades crónicas o comorbilidades asociadas a la discapacidad, que sean padre o madre cuidador/a y teniendo en cuenta el enfoque de género.

ARTICULO 52. GARANTÍA DEL CONFORT TÉRMICO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE GESTIÓN ENFICIENTE DE ENERGÍA. EL EMPLEADOR se comprometerá a que en los espacios de trabajos del personal se garantice el microclima confortable, asegurando que los empleados y trabajadores se encuentren satisfechos con el ambiente térmico existente en sus lugares de trabajo, esto es, la temperatura, humedad relativa, ventilación (velocidad del aire), así como del trabajador(a) el tipo de actividad que realiza, su metabolismo y la vestimenta que utiliza.

Igualmente se asegurará que en verano la temperatura ambiente de los lugares de trabajo de los empleados se encuentre entre 23° a 26° y en invierno entre 20° y 24°., para lo cual se adelantarán revisiones periódicas por parte de la ARL y auditorías energéticas de las instalaciones donde labore personal de la entidad.

CAPITULO VII

ENFOQUE DIFERENCIAL DE DISCAPACIDAD

ARTICULO 53. REGULACIÓN ESPECIAL DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO AJUSTE RAZONABLE. EL EMPLEADOR se comprometerá a adoptar una regulación especial del trabajo en casa y todas las modalidades de teletrabajo, enfocada en personas con discapacidad, para lo cual deberá emitir una nueva Resolución o modificar las existentes dentro de los treinta (30) días siguientes a la suscripción del presente acuerdo, en la cual se determinará que la habilitación de estas modalidades de trabajo no será transitoria, ni se encontrará supeditada a ningún termino, ni se exigirán trámites de imposible cumplimiento para los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten en virtud de discapacidad, garantizando que la concesión del trabajo en casa o del teletrabajo, en cualquiera de las modalidades establecidas en el artículo 52 de la ley 2466 de 2025, se fundamente en la adopción de los ajustes razonables para personas con discapacidad, reconocidos por la Jurisprudencia y por el Ministerio de Trabajo.

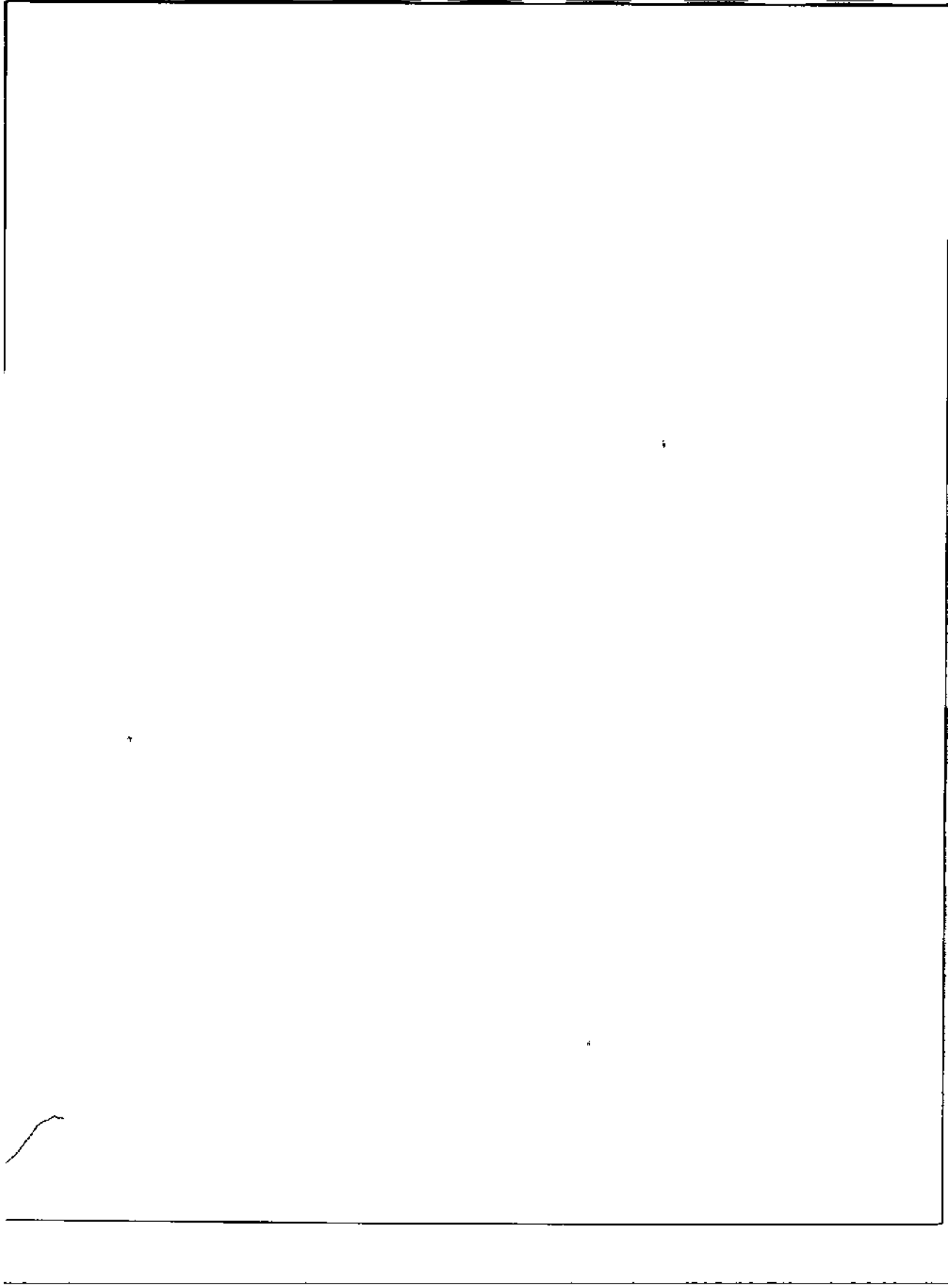
CAPITULO VIII

ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO

ARTICULO 54. ADOPCIÓN DE MEDIDAS INTEGRALES PARA GARANTIZAR EL BIENESTAR PARA MUJERES SERVIDORAS PÚBLICAS. EL EMPLEADOR En cumplimiento del artículo 56 de la Resolución 5022 de 02 de septiembre de 2024 "Por medio de la cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo celebrado con las organizaciones sindicales de empleados públicos de la vigencia 2024-2025", en el cual se estableció la obligación de crear y regular, el Sistema Institucional distrital de Mujeres, se compromete a adoptar dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del presente acuerdo las medidas de acción afirmativa de conciliación entre la vida laboral y personal de las servidoras públicas adscritas a la planta de personal en cualquier cargo y nivel, orientadas a garantizar su igualdad real y efectiva, el respeto por la autonomía personal y la diversidad de proyectos de vida, para lo cual implementará medidas integrales de bienestar laboral para las mujeres servidoras públicas, que comprenderán:

Flexibilidad horaria
Priorización en programas de bienestar, capacitación y formación con especial enfoque en materia de género.
Acceso preferente a modalidades teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa o, cuando la naturaleza del cargo lo permita.
Facilidades para asistir a controles médicos, procesos de salud física y mental.
Programas de salud mental y autocuidado.
Participación activa en procesos de contratación a través de su actividad sindical.

ARTICULO 55. ENFOQUE DE GÉNERO EN CONDICIONES LABORALES,



PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS Y GARANTÍAS DE CORRESPONSABILIDAD. EL EMPLEADOR adoptará e implementará de manera obligatoria un enfoque de género en las condiciones laborales, mediante la formulación, actualización y ejecución de protocolos integrales de prevención, atención y sanción del acoso laboral y del acoso sexual en el trabajo, garantizando confidencialidad, debida diligencia, protección a la víctima y medidas inmediatas de prevención como lo establece la normatividad vigente entre otras la Ley 2375 del 2024.

Igualmente, garantizará medidas efectivas de protección a la maternidad y paternidad corresponsable, incluyendo condiciones adecuadas para el ejercicio de la lactancia, flexibilización laboral cuando sea requerido y acciones específicas de protección reforzada para mujeres cabeza de familia.

ARTICULO 56. INFRAESTRUCTURA INSTITUCIONAL CON ESPACIOS DE LACTANCIA MATERNA. EL EMPLEADOR dando alcance al artículo 35 de la Resolución 5490 de 19 de julio de 2023 ""Por medio de la cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo con las organizaciones sindicales de empleados públicos de la vigencia 2023", En el marco de la construcción y adecuación de la nueva sede administrativa del Distrito de Cartagena de Indias, se compromete a incorporar dentro del diseño arquitectónico y funcional de la infraestructura institucional, espacios adecuados, dignos y permanentes destinados a la lactancia materna y extracción de leche materna para las servidoras públicas en periodo de lactancia

Estos espacios deberán cumplir condiciones de privacidad, higiene, ventilación, acceso a lavamanos, mobiliario adecuado, refrigeración para la conservación de leche materna y señalización institucional clara, garantizando condiciones seguras y dignas para las madres trabajadoras.

La administración distrital deberá asegurar que dichos espacios formen parte de la infraestructura permanente de la sede administrativa y que su uso esté reglamentado dentro de las políticas de bienestar laboral y salud en el trabajo del Distrito.

Las organizaciones sindicales y lideresas de género participarán en el seguimiento de la implementación y adecuación de estos espacios dentro de la infraestructura institucional.

ARTICULO 57. POLÍTICA INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. EL EMPLEADOR dando alcance al artículo 7 de la Resolución 5410 de 03 de diciembre de 2020 "Por medio de la cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2020" se compromete a emitir un acto administrativo dentro de los dos (2) meses siguientes a la suscripción del presente acuerdo, mediante el cual regule la Política Integral de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, con enfoque sindical y presupuesto propio, la cual será construida en conjunto con las organizaciones sindicales.

Asimismo, en cumplimiento de lo anterior, **EL EMPLEADOR** se compromete a

socializar y actualizar la ruta de atención para casos de violencia de género, garantizando que se realice una capacitación en tal sentido, al menos una vez por semestre, por cada dependencia, la cual estará obligatoriamente a cargo de las organizaciones sindicales.

EL **EMPLEADOR** se compromete a crear semilleros de investigación en temas de violencia de género, persecución, sindicalismo, con cargo al rubro de bienestar social y socializar el producto de estas investigaciones.

ARTICULO 58. CONMEMORACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER Y DIA DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. EL EMPLEADOR reconocerá el 08 de marzo, Día Internacional de la Mujer, y el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, como jornadas institucionales obligatorias de sensibilización, formación y pedagogía en materia de igualdad de género, prevención de violencias basadas en género y promoción de entornos laborales seguros, dignos y respetuosos dentro de las entidades y dependencias distritales.

En desarrollo de lo anterior, **EL EMPLEADOR** garantizará la realización de al menos dos (2) actividades institucionales por cada una de estas fechas en cada localidad, dirigida a todas las secretarías, incluida la de educación, dependencias, entidades distritales, servidoras públicas, orientada a fortalecer la conciencia institucional y la transformación de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

Las actividades deberán ser obligatoriamente propuestas, planeadas, diseñadas, concertadas, organizadas y ejecutadas por las organizaciones sindicales, las lideresas sindicales y el colectivo de mujeres de las distintas dependencias y entidades.

ARTICULO 59. PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD MENTAL DE LAS LIDERESAS SINDICALES EN CONTEXTOS DE PERSECUCIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO. EL EMPLEADOR con el propósito de garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales a la salud, la integridad personal y la dignidad humana de las lideresas sindicales, en especial aquellas que han sido objeto de persecución, hostigamiento o violencia basada en género, se establece la obligación de diseñar e implementar una ruta institucional de atención integral en salud mental en el ámbito territorial del Distrito de Cartagena de Indias.

En consecuencia, **EL EMPLEADOR**, a través de sus dependencias competentes en salud, mujer y derechos humanos, en articulación obligatoria con las organizaciones sindicales y lideresas de género, deberá crear una ruta especializada, accesible y confidencial orientada a la identificación temprana, atención oportuna y seguimiento continuo de afectaciones en la salud mental de mujeres lideresas sindicales que, como resultado de contextos de persecución o violencia, presenten síntomas, trastornos o condiciones que no han sido diagnosticadas o reconocidas por ellas mismas.

ARTICULO 60. CONVENIOS PARA CAPACITACIONES EN SALUD MENTAL. EL EMPLEADOR se obliga a gestionar y suscribir convenios con clinicas especializadas en salud mental, para diseñar y ejecutar capacitaciones dirigidas al personal que atiende población en contextos sociales, territoriales y de vulnerabilidad

El programa estará dirigido, de manera prioritaria, a servidores públicos que laboren en cuerpos de emergencia, seguridad, justicia, salud, educación, atención social, servicios públicos y atención al ciudadano, incluyendo de forma enunciativa personal de bomberos, cárcel distrital, tránsito, inspecciones de policía, DADIS, cementerios, Secretaría del Interior, Secretaría de Participación Ciudadana, Plan de Emergencia Social Pedro Romero, Secretaría de Educación y demás dependencias cuyas funciones impliquen atención directa a comunidades.

Así mismo, las capacitaciones estarán dirigidas a los y las líderes sindicales, en atención a su exposición a riesgos psicosociales derivados de su labor de representación, los procesos de negociación, la conflictividad laboral y eventuales situaciones de presión o persecución sindical, con impacto en su salud mental.

CAPITULO IX

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, MODERNIZACIÓN, REDISEÑO INSTITUCIONAL Y MODIFICACIÓN DE PLANTA DE PERSONAL

ARTICULO 61. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, RECONVERSIÓN LABORAL Y PROTECCIÓN SINDICAL EN PROCESOS DE MODERNIZACIÓN. EL EMPLEADOR garantizará la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas, personas con discapacidad, trabajadores en procesos de reconversión laboral y líderes sindicales, especialmente en el marco de procesos de modernización, transformación digital o reestructuración de la planta de personal.

En consecuencia, se prohíbe la desvinculación de estos trabajadores sin que previamente se haya realizado una evaluación integral de alternativas, incluyendo reubicación, capacitación, ajustes razonables, adecuación del puesto de trabajo o incorporación en nuevas funciones derivadas de la transformación institucional.

ARTICULO 62. CONDICIONAMIENTO DE SUPRESIÓN DE CARGOS A CONCEPTO PREVIO SINDICAL. EL **EMPLEADOR** en el marco de procesos de modernización, transformación institucional o reestructuración de la planta de personal, toda decisión de supresión de cargos deberá someterse de manera obligatoria a un concepto previo de las organizaciones sindicales.

Para tal efecto, EL EMPLEADOR deberá remitir a las organizaciones sindicales, con una antelación mínima de treinta (30) días, la información completa, técnica y financiera que sustente la supresión de cargos, incluyendo el análisis de impacto en el empleo y las alternativas de mitigación.

ARTICULO 63. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS FUNCIONARIOS INTERPRÉTES, EDUCADORES Y ASESORES EN MATERIA DE SITUACIONES DE DISCAPACIDAD EN NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES. EL EMPLEADOR adoptará medidas tendientes a garantizar las condiciones laborales adecuadas, dignas y satisfactorias para los funcionarios públicos que desempeñen labores de atención y formación a niñas, niños y adolescentes en situación de discapacidad, así como a aquellos que funjan y asistan a la comunidad en situación de discapacidad adulta, de conformidad a las políticas públicas distritales y los acuerdos existentes que auspician la existencia del Comité de Discapacidad e Inclusión Social.

ARTICULO 64. INFORME ANUAL SOBRE CONTRATACIÓN POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS. EL EMPLEADOR presentará anualmente a las organizaciones sindicales un informe detallado sobre la contratación por prestación de servicios, el cual deberá incluir:

Número total de contratos suscritos por cada dependencia.

Objeto contractual de cada contrato.

Duración de los contratos.

Dependencias con mayor número de contratista

Identificación de actividades que correspondan a funciones misionales permanentes. Determinación del personal contratado con garantía a la priorización de la vinculación de personas con discapacidad y grupos poblacionales dentro del Distrito, su zona insular y rural.

Este informe será presentado en los comité y mesas de seguimiento de los acuerdos colectivos, o cuando los requieran las organizaciones sindicales, con el fin de evaluar la necesidad de fortalecer la planta de personal del Distrito.

CAPITULO X

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

ARTICULO 65. CREACIÓN DE APP INSTITUCIONAL PARA GESTIÓN DE TRAMITES. EL EMPLEADOR deberá diseñar, desarrollar, implementar y mantener una aplicación móvil institucional para dispositivos Android y iOS, destinada al uso exclusivo de los servidores públicos del Distrito, con el propósito de centralizar y facilitar el acceso a la información laboral, administrativa y de bienestar de cada funcionario.

La aplicación deberá funcionar como un sistema digital de autogestión laboral que permita a los empleados consultar en tiempo real su información institucional y realizar trámites internos sin necesidad de desplazamientos físicos o intermediación administrativa.

ARTICULO 66. PARTICIPACIÓN SINDICAL EN DECISIONES TECNOLÓGICAS. EL EMPLEADOR garantizará la participación efectiva de las organizaciones sindicales en las decisiones relacionadas con la transformación digital, modernización institucional y cambios tecnológicos que impacten el empleo.

Para tal efecto, se incluirá a representantes sindicales en:
a) comités de transformación digital, y
b) instancias donde se definan, evalúen o implementen cambios tecnológicos.

ARTICULO 67. PROPUESTAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN DEL ENTORNO FAMILIAR MULTIESPECIE DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CENSO, CARACTERIZACIÓN Y/O LINEA BASE INSTITUCIONAL SOBRE MASCOTAS Y APOYO EMOCIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. EL EMPLEADOR reconocerá la familia multi especies, por lo cual se compromete a diseñar, aplicar y sistematizar dentro de los tres (3) meses siguientes a la suscripción del presente acuerdo, una encuesta institucional dirigida a todos los servidores públicos del Distrito, con el fin de realizar la caracterización, censo y/o línea base diagnóstica sobre:

a) Tenencia responsable de mascotas por parte de los servidores públicos.
b) Existencia de mascotas que cumplan funciones de apoyo emocional o terapéutico.
c) Incidencia del cuidado de mascotas en la salud mental, bienestar y equilibrio vida-trabajo.
d) Necesidades de servicios veterinarios y programas de bienestar asociados.

ARTICULO 68. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL CON PROGRAMAS DE BIENESTAR ANIMAL. EL EMPLEADOR con la finalidad de reconocer la importancia de los animales de compañía en la vida cotidiana de los servidores públicos y su impacto positivo en la salud mental, el equilibrio emocional y la calidad de vida de los trabajadores, la administración distrital adoptará las siguientes medidas:

Realizar anualmente una jornada institucional de bienestar familiar que incluya actividades recreativas, educativas y de integración en las cuales, cuando las condiciones logísticas lo permitan, los servidores públicos puedan participar junto con sus animales de compañía, promoviendo espacios de convivencia, bienestar emocional y cultura de protección animal.
Establecer convenios institucionales con clínicas o centros veterinarios que permitan a los servidores públicos acceder a servicios veterinarios con tarifas preferenciales, los cuales comprenderán 1) consulta médica veterinaria 2) urgencias veterinarias 3)

vacunación y desparasitación. 4) Esterilización y 5) Procedimientos preventivos y quirúrgicos básicos. Dichos convenios deberán procurar cobertura territorial suficiente dentro del Distrito, promoviendo la existencia de al menos un prestador aliado en cada localidad del Distrito de Cartagena de Indias o en zonas cercanas que garanticen acceso razonable al servicio.

Otorgar hasta tres (3) días de permiso compensable en casos de enfermedad grave, cirugía o urgencia veterinaria que afecte al animal de compañía del servidor público debidamente acreditado, siempre que la situación sea debidamente justificada y no afecte la continuidad del servicio público, presente una que requiera acompañamiento directo.

Conceder hasta tres (3) días hábiles de licencia por luto cuando fallezca una mascota del trabajador o trabajadora (perro, gato u otro animal de compañía debidamente acreditado) siempre y cuando se encuentren registrado en el censo, caracterización y/o línea base que para tales efectos adelante la Alcaldía.
Otorgar permisos remunerados hasta por ocho (8) horas al año, fraccionables, para que el trabajador pueda trasladar a su mascota a controles veterinarios, vacunación, cirugías o emergencias, sin afectar salario ni estabilidad laboral.

Permitir, cuando la naturaleza de las actividades institucionales de bienestar lo permita, la participación de animales de compañía en eventos recreativos o jornadas institucionales orientadas a fortalecer el bienestar emocional y la integración familiar de los servidores públicos.

ARTICULO 69. SUBSIDIOS DE BIENESTAR ANIMAL PARA SERVIDORES PÚBLICO SIN HIJOS CON MASCOTAS. EL EMPLEADOR reconocerá un subsidio anual de bienestar animal para trabajadores sin hijos que acrediten tenencia responsable de mascota, los siguientes subsidios:

Un subsidio anual equivalente al subsidio escolar (son excluyentes) otorgado a trabajadores con hijos, destinado a alimentación, vacunación, esterilización y atención veterinaria.

Cuando fallezca la mascota del trabajador sin hijos, reconocerá un auxilio económico para gastos funerarios o cremación, en condiciones similares al auxilio funerario convencional.

ARTICULO 70. JORNADAS INSTITUCIONALES DE BIENESTAR Y SALUD EMOCIONAL CON ENFOQUE ANIMALISTA. EL EMPLEADOR promoverá, en coordinación con las dependencias de Talento Humano y Bienestar Social, jornadas institucionales orientadas al fortalecimiento de la salud mental de los servidores públicos, incluyendo actividades relacionadas con:

I. Bienestar animal
II. Terapias asistidas con animales (cuando sea viable)
III. Educación sobre convivencia responsable con mascotas

ARTICULO 71. INCENTIVOS DE BIENESTAR NO SALARIALES. EL EMPLEADOR sin afectar la estructura salarial ni el régimen prestacional del empleo público, la Administración podrá incluir dentro del portafolio de bienestar:

I. Bonos de descuento en servicios veterinarios
II. Convenios con almacenes de productos para mascotas
III. Actividades institucionales pet-friendly debidamente reglamentadas

Estos incentivos tendrán naturaleza exclusivamente de bienestar social.

CAPITULO XI

GARANTÍAS LABORALES

ARTICULO 72. REGULACIÓN INSTITUCIONAL DEL TRÁMITE DE EVALUACIÓN O FEEDBACK A EMPLEADOS. EL EMPLEADOR garantizará la especial protección de los derechos de las personas en situación de discapacidad, y la aplicación de enfoque de género, en cuidado de protección, atención integral y estabilización de la salud mental y física de los servidores públicos, en especial de las mujeres víctimas de cualquier modalidad de violencia de género en el trabajo, para lo cual regulará en un término no mayor a tres (3) meses el trámite mediante el cual se realizará el feedback, llamados de atención, retroalimentación, a empleados de todos los niveles por parte de lo superiores jerárquicos, teniendo en cuenta criterios objetivos y en base a soportes que demuestren la veracidad del incumplimiento o de las áreas a mejorar que se le sugieren al funcionario

ARTICULO 73. SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL. EL EMPLEADOR suministrará elementos de protección personal a los empleados y trabajadores que laboren en actividades de categoría quinta de saneamiento ambiental y otros servicios de gestión de desechos, por exposición a riesgo biológico y químico en rellenos sanitarios y/o actividades de gestión de instalaciones de generación de energía eléctrica, ya sean térmicas, hidroeléctricas, de turbina de gas, de diésel y de energías renovables conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, y a la categoría de riesgos establecidos en la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales del Decreto 1607 de 2022.

PROPUESTAS RELATIVAS A RECREACIÓN Y DEPORTE

ARTICULO 74. HORARIO FLEXIBLE PARA ACCESO A ESCENARIOS DEPORTIVOS Y RECREATIVOS PARA EMPLEADOS Y TRABAJADORES. EL EMPLEADOR promoverá, en convenio con el Instituto Distrital de Recreación y

Deporte (IDER), la implementación de un horario flexible para los empleados, trabajadores y colaboradores, permitiéndose las entradas a estos desde las cinco de la mañana (5:00 A.M.) y hasta las nueve de la noche (8:00 P.M.), como estrategia para coadyuvar al bienestar integral del personal y a la salud mental, de manera que puedan tener acceso a estos escenarios de entrenamiento físico y recreación en horario no abierto al público, teniendo en cuenta la jornada laboral.

ARTICULO 75. PLAN DE DESCUENTOS ESPECIALES PARA EMPLEADOS Y TRABAJADORES EN EVENTOS CULTURALES, DEPORTIVOS Y RECREATIVOS ORGANIZADOS POR LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. EL EMPLEADOR a través de convenios con organizadores de eventos deportivos, recreativos y/o culturales en la ciudad, o mediante la emisión de bonos para los empleados y trabajadores, u otras estrategias adoptadas para tal fin, establecerá descuentos especiales los empleados y trabajadores del sector público en la compra de boletas para eventos recreativos, culturales y deportivos, con un énfasis especial en los partidos del Real Cartagena.

ARTICULO 76. CAPACITACIÓN EN COMUNICACIÓN ASERTIVA Y HABILIDADES DE ORATORIA. EL EMPLEADOR promoverá e implementará programas de capacitación en comunicación asertiva y habilidades de oratoria dirigidos a los líderes sindicales, con el objetivo de fortalecer su capacidad para transmitir mensajes de manera clara, persuasiva y efectiva. Estos programas podrían incluir cursos, talleres y seminarios impartidos por expertos en el campo de la comunicación y la oratoria a través de convenios de colaboración con instituciones educativas que cuenten con experiencia en la formación en habilidades de comunicación y oratoria.

ARTICULO 77. MEDIDA TRANSITORIA PARA FUNCIONAMIENTO DE SEDE SINDICAL Y USO DE ESPACIOS DE CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO Y BIENESTAR. EL EMPLEADOR. Teniendo en cuenta que se encuentra pendiente el cumplimiento del compromiso institucional relacionado con la construcción de la sede sindical para los trabajadores del Distrito de Cartagena de Indias, la Alcaldía Mayor deberá adoptar una medida transitoria que garantice el ejercicio efectivo de la actividad sindical y el cumplimiento de los compromisos adquiridos en materia de bienestar, capacitación y uso de espacios institucionales.

Para tal efecto, la administración distrital se compromete a que, dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma del presente acuerdo, gestionará y suscribirá un convenio interinstitucional o contrato de uso de espacios con el Club de Profesionales de Crespo, o con otras entidades públicas o privadas, con el fin de que dichas instalaciones funcionen de manera temporal como espacio de apoyo para el desarrollo de actividades sindicales, de capacitación, bienestar y entrenamiento funcional de los servidores públicos del Distrito.

ARTICULO 78. PARTICIPACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN LAS ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE JORNADAS CONMEMORATIVAS Y

REUNIÓN ANUAL OBLIGATORIA. EL EMPLEADOR garantizará la participación de las organizaciones sindicales, en la organización y planificación del Día del sindicalista (11 de septiembre), Día del servidor público (27 de junio), día del trabajo (01 de mayo), Día del hombre (19 de marzo), la fiesta anual de fin de año y la reunión anual obligatoria establecida en el Articulo 25 de la Resolución 5022 de 02 de septiembre de 2024 "por medio del cual se adopta el acuerdo laboral colectivo celebrado con las organizaciones sindicales de empleados públicos de la vigencia 2024-2025", y otras conmemoraciones.

Las actividades a ejecutar en estas jornadas deberán ser obligatoriamente propuestas, planeadas, diseñadas, concertadas y organizadas y ejecutadas por las organizaciones sindicales, en articulación con la Dirección Administrativa de Talento Humano y la Dirección de Apoyo Logístico, garantizando una participación vinculante en todas las fases del proceso.

Para garantizar la calidad, pertinencia y éxito de estas jornadas, la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias deberá realizar reuniones preparatorias con una antelación mínima de dos (2) meses previos a cada una de las fechas conmemorativas, en las cuales participarán obligatoriamente las organizaciones sindicales, la Dirección Administrativa de Talento Humano y la Dirección de Apoyo Logístico, con el fin de estructurar de manera adecuada los contenidos, metodologías, logística y alcance de las actividades.

CAPITULO XII

DATT

ARTICULO 79. PRIMA DE CALOR. EL EMPLEADOR aumentará el valor de la Prima de Calor de 1.5 SMLMV a 5 SMLMV para los Agentes de Tránsito del Distrito de Cartagena, se pagarán dentro de los primeros 15 días del mes de julio de cada año.

ARTICULO 80. INCENTIVO DE ALTO RIESGO. EL EMPLEADOR aumentará el Incentivo de Alto Riesgo de 3 SMLMV a 7 SMLMV para los Agentes de Tránsito, los cuales se pagarán dentro los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año y no constituirá prestación social ni factor salarial.

ARTICULO 81. GARANTÍA EFECTIVA DEL DÍA DE LA FAMILIA. EL EMPLEADOR garantizara el disfrute real y efectivo del Día de la Familia para los Agentes de Tránsito. Debido a que el cuerpo operativo trabaja por turnos y está dividido en dos compañías, el EMPLEADOR se compromete a que el disfrute se realice en dos fines de semana diferentes, permitiendo que cada compañía pueda compartir con su núcleo familiar sin afectar la prestación del servicio.

ARTICULO 82. DOTACIÓN DE UNIFORMES PARA AGENTES DE TRÁNSITO - VIGENCIAS VENCIDAS.EL EMPLEADOR se compromete que si a la fecha 31 de diciembre de cada anualidad, no se ha realizado la entrega efectiva de la dotación

de uniformes correspondiente a los agentes de tránsito de la ciudad de Cartagena de Indias, se reconocerá dicha obligación mediante la entrega de bonos redimibles en almacenes de cadena legalmente constituidos.

Para tal efecto:

1. El empleador deberá contratar y garantizar la entrega de los bonos durante el mes de enero de la vigencia inmediatamente siguiente.
2. El valor total a reconocer por concepto de dotación de uniformes vencida será equivalente al valor de la última contratación efectuada por la administración distrital para el suministro de dotaciones de uniformes destinados a los agentes de tránsito.
3. Dicho valor será distribuido de manera equitativa, dividiéndose entre el número total de agentes de tránsito activos de la ciudad de Cartagena de Indias al momento del reconocimiento.
4. La entrega de los bonos en ningún caso sustituye la obligación permanente del empleador de garantizar oportunamente la dotación de uniformes en cada vigencia, conforme a la normatividad legal y convencional vigente.

Parágrafo. Este mecanismo tendrá carácter compensatorio y excepcional, aplicable únicamente en los casos de incumplimiento en la entrega oportuna de la dotación de uniformes dentro de la respectiva anualidad.

ARTICULO 83. AUMENTO PROGRESIVO Y OBLIGATORIO DE LA PLANTA DE AGENTES DE TRÁNSITO. El EMPLEADOR se obliga a incrementar anualmente la planta de personal de Agentes de Tránsito del Distrito de Cartagena de Indias, como medida estructural para garantizar la seguridad vial y la prestación eficiente del servicio.

El incremento no podrá ser inferior a veinte (20) nuevos cargos por vigencia fiscal, disminuyendo la carga laboral y aumentando la cobertura operativa.

Las vinculaciones deberán realizarse dentro de los primeros tres (3) meses de cada vigencia fiscal, bajo las modalidades legales establecidas, y con garantía de apropiación presupuestal.

Se conformará una mesa de seguimiento con participación sindical para verificar su cumplimiento.

Parágrafo. El incumplimiento de esta obligación constituirá desconocimiento de los acuerdos de negociación colectiva y dará lugar a las acciones legales correspondientes.

CAPITULO XIII

GUARDIANES DE RESCATE ACUATICO

ARTICULO 84. AMPLIACION DE LA COBERTURA DEL INCENTIVO DE ALTO RIESGO. EL EMPLEADOR ampliará la cobertura del incentivo de alto riesgo vigente

a los servidores públicos que ejerzan funciones como guardianes de rescate acuático o guardavidas del Distrito un incentivo pecuniario anual por actividad de alto riesgo, equivalente a seis (6) salarios mínimos mensuales legales vigentes, el cual será cancelado en la misma fecha que se le paga al cuerpo oficial de Bomberos.

ARTICULO 85. AMPLIACION DE LA COBERTURA DEL AUXILIO AMBIENTAL O INCENTIVO DE CALOR. EL EMPLEADOR la cobertura del auxilio ambiental o incentivo de calor a favor de guardianes de rescate acuático del Distrito como un reconocimiento económico por condiciones ambientales de sol y de calor, equivalente a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes por año, en la misma fecha en que se paga al Cuerpo Oficial de Bomberos.

ARTICULO 86. CREACION DE RUBRO PARA HIDRATACION Y REPOSICION DE ELECTROLITOS. EL EMPLEADOR se compromete sin perjuicio de lo ya aprobado en favor del personal del Cuerpo Oficial de Bomberos en materia de hidratación y reposición de electrolitos y reemplazo de calorías, extender este beneficio a todos los funcionarios públicos, incorporando un enfoque diferencial que priorice a quienes desempeñan labores operativas (los guardianes de rescate acuático y agentes de tránsito) o de campo con alta exposición a condiciones climáticas adversas, especialmente radiación solar y altas temperaturas.

ARTICULO 87. PÓLIZA DE SEGURO DE VIDA. EL EMPLEADOR ampliara la cobertura a través de la Secretaría del Interior, la dependencia competente y la Dirección de Talento Humano, implementara, financiara y mantendrá vigente una póliza de seguro de vida colectivo para todos los servidores, trabajadores y/o personal vinculado que integren el Cuerpo de Guardianes de Rescate Acuático (Guardavidas), en atención a la naturaleza de alto riesgo de las funciones que desempeñan.

ARTICULO 88. DOTACIÓN Y EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL. EL EMPLEADOR se compromete a garantizar la entrega del equipo de protección especial, identificada como: "Suministro de Dotación y Equipos de Protección Personal", de acuerdo a las especificaciones técnicas de protección al personal de salvavidas, en cumplimiento de la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y los convenios de la OIT.

ARTICULO 89. DIA CONMEMORATIVO DEL GUARDAVIDA. EL EMPLEADOR se compromete, a través de la Secretaría del Interior y la Dirección Administrativa de Talento Humano, a organizar anualmente, el día veintisiete (27) de noviembre, los actos conmemorativos institucionales por el día de la creación del cuerpo de guardianes de rescate acuático (guardavidas) del Distrito de Cartagena, como expresión de reconocimiento oficial a la labor misional, preventiva, humanitaria y de servicio público que estos servidores desarrollan en beneficio de la comunidad.

ARTICULO 90. AMPLIACION DE LA PLANTA DE PERSONAL DE GUARDIANES DE RESCATE ACUATICO. EL EMPLEADOR se compromete a la ampliación de la planta de personal de los guardianes de rescate acuático (guardavidas), una vez firmado el presente acuerdo sindical, según la normatividad internacional sobre la materia, en el sentido que debe haber por cada 150 metros de playa, un guardavida.

CAPITULO XIV

BOMBEROS

ARTICULO 91. PAGO DURANTE NEGOCIACIONES SINDICALES. EL EMPLEADOR garantizara el pago del salario promedio a los funcionarios designados como negociadores durante el desarrollo del proceso de negociación colectiva, en la Alcaldía Distrital de Cartagena.

ARTICULO 92. RECONOCIMIENTO DE DÍAS CÍVICOS. EL EMPLEADOR garantizara el pago de los días cívicos para para los trabajadores del cuerpo oficial de Bomberos que estén de turnos por necesidad de servicio que decrete la Alcaldía Distrital de Cartagena.

ARTICULO 93. DOTACIÓN INTEGRAL DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP). EL EMPLEADOR se compromete hacer entrega de los equipos de protección personal en cada anualidad, adecuados a los riesgos inherentes al servicio, incluyendo: Incendios de cobertura vegetal, Atención de abejas africanizadas, Trabajo en ambientes húmedos (capuchas, pantalones y botas) Rescate técnico (espacios confinados, alturas y extricación vehicular) Manejo de materiales peligrosos. (Resolución 430/2024 Dirección Nacional de Bomberos, Ley 1575 del 2012, Decreto 1072 del 2015).

ARTICULO 94. PRIMAS PROMEDIADAS. EL EMPLEADOR garantizara el pago de las primas (julio- diciembre) con base en el promedio salarial devengado.

ARTICULO 95. SISTEMA AUTOMATIZADO DE LIQUIDACIÓN. EL EMPLEADOR implementar un sistema automatizado de liquidación salarial con reporte mensual en turnos verificable mediante aplicación (APP).

ARTICULO 96. INCENTIVO POR DISPONIBILIDAD PERMANENTE. EL EMPLEADOR reconoce un incentivo compensatorio anual equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente, pagado en el mes de marzo, por disponibilidad 24/7.

ARTICULO 97. PÓLIZAS DE PROTECCIÓN Y COBERTURA AMPLIADA. EL EMPLEADOR se compromete a Contratar una póliza ampliada de responsabilidad civil extracontractual que cubra daños a terceros en la atención de emergencias y accidentes vehiculares, incluyendo cobertura tipo SOAT y todo riesgo al Cuerpo Oficial de Bomberos de Cartagena.

PARAGRAFO 1: El EMPLEADOR se compromete al pago de los daños causados a terceros por accidente de tránsito e incendio y hurto de los vehículos en el ejercicio de sus funciones.

CAPITULO XV

TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EDUCACION

ARTICULO 98. MODIFICACION DEL ARTICULO 23 DEL ACUERDO DE LA VIGENCIA 2021. COMPENSACIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS. EL EMPLEADOR teniendo en cuenta el incremento del costo de la canasta familiar y la inflación en la ciudad de Cartagena, la Alcaldía Mayor de Cartagena incrementará el bono de Compensación a seiscientos veinte mil pesos ($620.000), en concordancia con el IPC acumulado, y que hacia adelante se establezca un mecanismo de ajuste automático anual.

Reiteramos que no estamos solicitando un incremento discrecional, sino una medida técnica y razonable para evitar que este reconocimiento pierda su sentido."

ARTICULO 99. MODIFICACION DEL ARTICULO 10 DEL ACUERDO DE LA VIGENCIA 2015, JORNADA LABORAL DE NAVIDAD Y FIN DE AÑO - EL GOBIERNO DEPARTAMENTAL DE BOLIVAR El permiso que vienen reconocido en el artículo 10 del acuerdo 2015, correspondiente a los cuatro (4) días hábiles de descanso remunerados en épocas de festividades navideñas y de fin de año, para que su disfrute se pueda realizar entre el 1 de diciembre y el 10 de enero del año siguiente.

ARTICULO 100. SALARIOS. El GOBIERNO DEPARTAMENTAL DE BOLIVAR, Incrementará la asignación básica salarial de sus empleados en el cinco 5% por encima del incremento Nacional. El empleador expedirá un acto administrativo inmediatamente se acuerde entre las partes el presente artículo, para hacer efectivo el incremento negociado en la vigencia 2026.

ARTICULO 101- TRANSPORTE DE EMPLEADOS PUBLICOS QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA ZONA INSULAR Y RURALES. EL EMPLEADOR en ampliación de lo dispuesto en el artículo 28 del acuerdo de vigencia 2019, garantizará el cubrimiento de los gastos de transporte de los empleados públicos que desempeñan

sus funciones en lugares distintos a su sitio de residencia, cuando estos se encuentren ubicados en zonas insulares y rurales. De igual manera, este beneficio se extenderá a los empleados públicos que residan en dichas zonas y deban desplazarse para laborar en instituciones educativas y demás dependencias del Distrito de Cartagena. Para la vigencia 2026 será por valor de 5 SMMLV.

ARTICULO 102. MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 18 DEL ACUERDO DE LA VIGENCIA 2024. APOYO ECONÓMICO A LOS SINDICATOS: La Gobernación de Bolívar reconocerá por una sola vez a las organizaciones sindicales y a las centrales Obreras CUT y CTC firmantes del presente acuerdo laboral, un auxilio económico por valor de Doscientos (200) SMMLV, distribuidos en partes iguales y consignados en cada una de sus cuentas bancarias, el cual se cancelará en la vigencia 2026.

ARTICULO 103. AMPLIACION DE PLANTA DE PERSONAL Y LEGALIZACION DE LOS CARGOS DE CELADORES, AUXILIAR DE SERVICIO GENERALES, DE LOS NIVELES ASISTENCIALES, TECNICOS Y PROFESIONALES SEGÚN LA NECESIDAD DEL SERVICIO. El EMPLEADOR

En concordancia con el acuerdo suscrito entre SINTRENAL Nacional y el Ministerio de Educación Nacional, así como con lo establecido en el artículo 12 del acuerdo de 2014 celebrado entre SINTRENAL Bolívar y la Gobernación de Bolívar, se instalará una mesa de trabajo dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma del presente acuerdo. Dicha mesa tendrá como propósito analizar y gestionar la ampliación de la planta de personal de las instituciones educativas y de la planta central de la Secretaría de Educación. Asimismo, se avanzará en la incorporación a la planta de personal de los vigilantes y aseadoras que prestan servicios de manera permanente y que han venido siendo vinculados mediante procesos de tercerización, al igual que el personal contratado que labora en la planta central de la Secretaría de Educación.

Se reconoce que este sistema de prestación del servicio resulta indigno, ha afectado negativamente la calidad del servicio educativo y vulnera el derecho al trabajo digno y decente. En consecuencia, el Gobierno Departamental dará cumplimiento a lo establecido en el Decreto 3074 de 1968, Decreto 1800 de 2019, Sentencia C-614 de 2009, Decreto 169 de 2012, Decreto 2400 de 1978, así como a los incisos 2 del artículo 16 del Acuerdo 2015 y al artículo 19 del Acuerdo 2016. Todo ello se realizará garantizando estrictamente los principios constitucionales y legales, con la participación de tres (3) representantes de la organización sindical SINTRENAL Bolívar.

ARTICULO 104. ZONA DE DIFICIL ACCESO. La Administración Departamental de Bolívar, en concordancia con el acuerdo suscrito entre SINTRENAL Nacional y el Ministerio de Educación Nacional, instalará una mesa de trabajo dentro de los treinta (30) días siguientes a la aprobación del presente acuerdo.

Dicha mesa tendrá como objetivo analizar y definir la implementación de un estímulo de carácter económico, conforme a lo dispuesto en la Ley 715 de 2001 y el Decreto



Reglamentario 707 de abril de 1996, dirigido a los empleados administrativos que laboran en las instituciones educativas ubicadas en zonas de difícil acceso. Para estos efectos, se tendrá en cuenta la clasificación de dichas zonas conforme al reglamento que expida la autoridad competente, esto es, la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

ARTICULO 105. INFRAESTRUCTURA DE LAS OFICINAS ADMINISTRATIVAS Y BIBLIOTECAS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS. EL EMPLEADOR Incluirá dentro de la planificación que adelanta la administración Distrital lo pertinente a los equipamientos para que se priorice y destine recursos para la construcción y adecuación del bloque administrativo de las Instituciones Educativas.

PARÁGRAFO 1: Lo anterior teniendo en cuanto lo siguiente:

a) El personal Administrativo es el nexo entre los, directivos docentes, docentes, padres de familia, estudiantes y comunidad educativa suele ocuparse en la planeación, atención y asistencia en todo tipo de tareas o actividades relacionadas con la tramitación o la gestión administrativa.

b) Hacinamiento generalizado en la dependencia.

c) Infraestructura antiguas e inadecuadas.

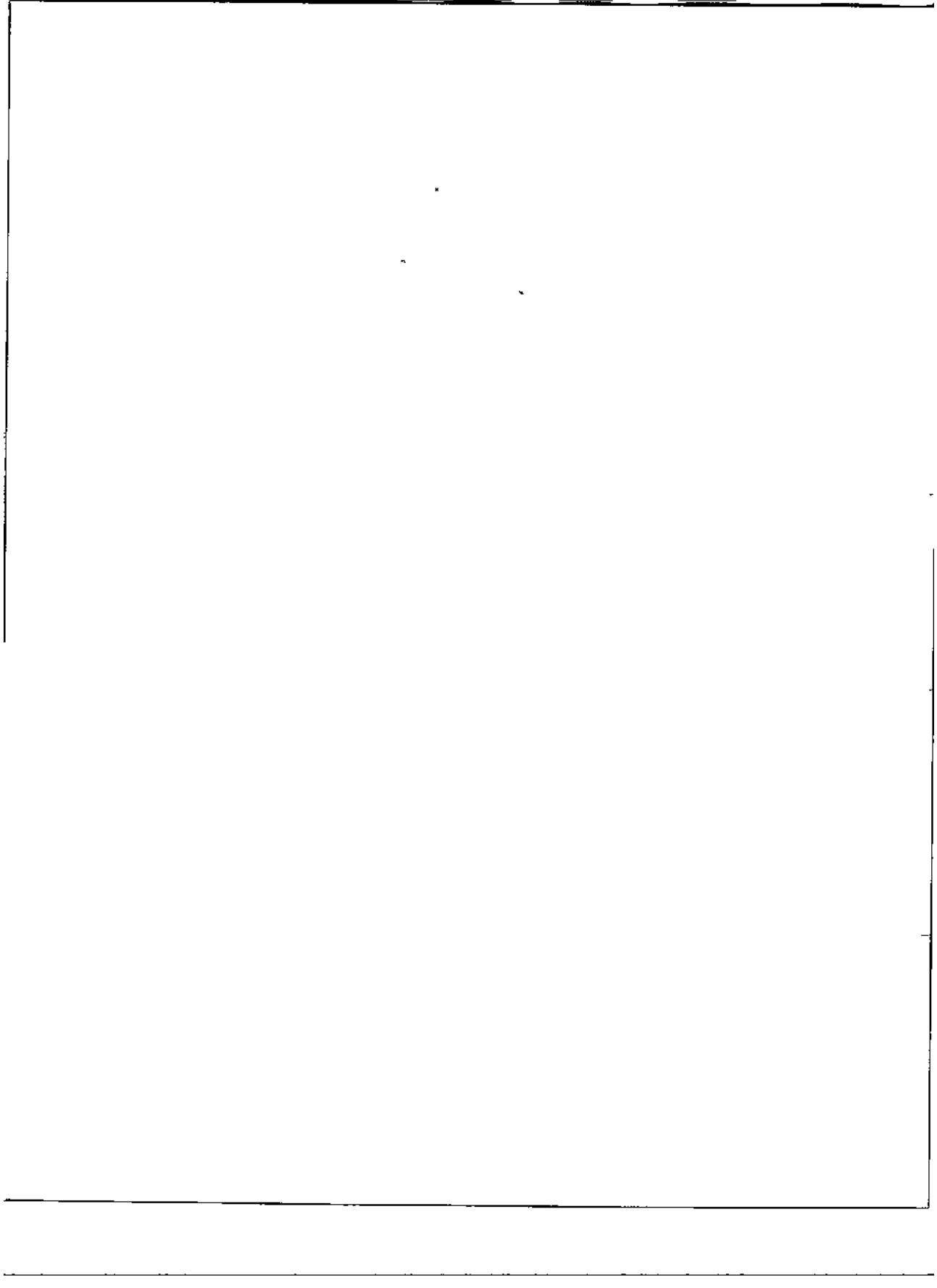
d) Carentes de sala digna de espera para los usuarios.

e) Carencia de baterías sanitarias adecuadas para mujeres como para hombres.

f) Carencia de sistemas de ventilación. Es urgente y necesario dignificar el servidor administrativo.

ARTICULO 106. ADECUAR AMBIENTES Y PREVENIR LOS RIESGOS LABORALES EN ZONAS EDUCATIVAS PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD EDUCATIVA DEL DISTRITO DE CARTAGENA, EL EMPLEADOR. por intermedio de la Secretaria de Educación hará el análisis correspondiente para identificar las Instituciones Educativas que no cumplen con las recomendaciones establecidas en las Normas Técnicas Colombianas NTC 4595 - Planeamiento y Diseño de Instalaciones y Ambiente Escolar. Un 65% de las Instituciones Educativas. Sus infraestructuras se encuentran deterioradas amenazas de alto riesgo para los estudiantes, directivos docentes, docentes y personas administrativo, Las condiciones que presentan inclusive en la parte administrativa que han tenido los trabajadores repercusiones en sus actividades, por lo que se hace manifiesta la necesidad de asegurar a estos empleados y a las comunidades educativas, como un medio de póliza que de confianza y garantías a la seguridad.

ARTICULO 107. SEGUIMIENTO DE LOS ACUERDOS. EL EMPLEADOR Reactivar el comité de seguimiento al cumplimiento de los acuerdos, con agenda específica, dentro del periodo de negociación del presente acuerdo.



ARTICULO 108. SOCIALIZAR A LOS TRABAJADORES LA POLITICA PUBLICA DE GENERO DEL DISTRITO DE CARTAGENA. EL EMPLEADOR se compromete dar a conocer el texto del contenido de la política pública de Genero y darle cumplimiento, socializándola a través de los medios de comunicación, a todos los empleados del Distrito incluyendo las Instituciones educativas.

ARTICULO 109. COMPENSACION DIAS SEMANA SANTA. EL EMPLEADOR extenderá este beneficio (articulo 53 del acuerdo 2024) al personal administrativo de la planta central y la Unaldes con previa publicación en el calendario escolar al inicio de cada año.

ARTICULO 110: OTORGAR HORAS EXTRAS AL PERSONAL TECNICO Resolución N°1393 "por la cual se establecen los parámetros y lineamientos para el reconocimiento y pago de horas extras a un personal administrativo que presten sus servicios con cargo al sistema general de participaciones CGP, para la vigencia de 2025"

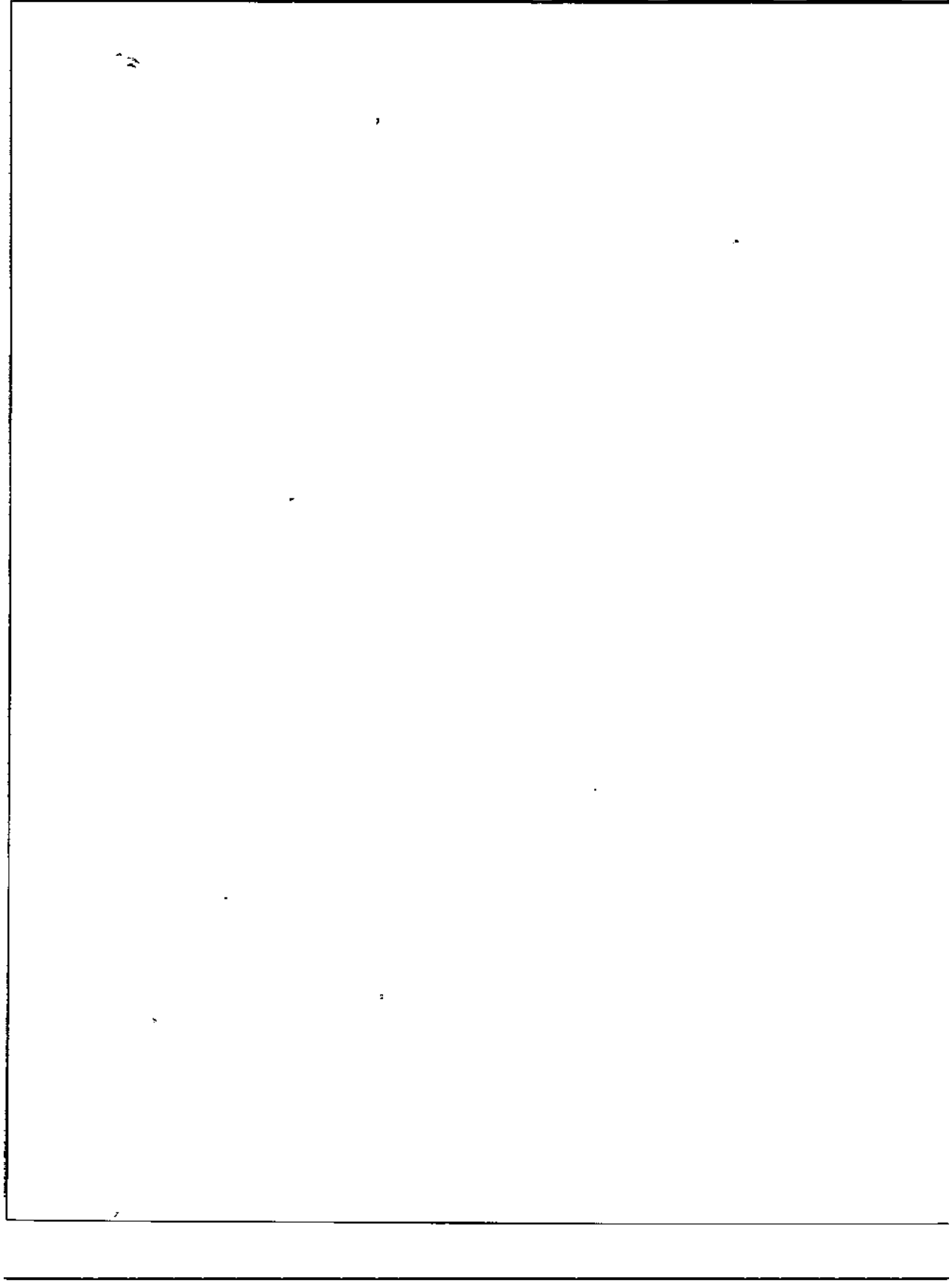
Que ante la necesidad del servicio se requiere que los jefes inmediatos emitan autorización previa de las solicitudes de trabajo suplementario a la jornada laboral establecida por el decreto 1042 de 1978, a favor de los funcionarios financiados por la fuente del sistema general de participación SGP-Educación con el fin de garantizar la prestación del servicio, la seguridad de las instalaciones, bienes y equipos de los establecimientos educativos.

ARTICULO OCTAVO. CONDICIONES El pago de horas extras o el reconocimiento del descanso compensatorio se sujetan a las siguientes condiciones:

1. Funcionarios que pueden laborar horas extras. - Sólo se puede autorizar el reconocimiento y pago de horas extras, a los funcionarios que pertenezcan al nivel técnico hasta el grado 09 o al nivel asistencial hasta el grado 19, siendo estos los funcionarios que desempeñen cargos de: Auxiliar de Servicios Generales Grado 01 Código 470, Ayudante Grado 01 Código 472, Auxiliar de Administrativo Grado 13 Código 407, Secretaría Grado 13 Código 440 y Conductor Grado 05 Código 482, siempre y cuando laboren en jornadas superiores a cuarenta y cuatro (44) horas semanales.
2. Debe existir autorización previa del jefe inmediato o las personas en quienes se les hubiera delegado tal atribución, mediante comunicación escrita en el cual se especifiquen las actividades que hayan de desarrollarse, el horario en el cual se realizara las actividades y el periodo en el cual se efectuara el trabajo de horas extras.
3. Deben existir razones especiales del servicio, las horas extras obedecen a una situación laboral temporal, en ningún momento corresponden a una situación definitiva en la entidad. Su razón de ser es la realización de trabajos extraordinarios y urgentes que no se alcanzaron a cumplir durante la jornada ordinaria de trabajo.
4. Debe existir disponibilidad presupuestal.

PARÁGRAFO PRIMERO: La autorización de horas extras, solo procederá por razones especiales o necesidades del servicio que requiera realizar trabajo en horas distintas a ese periodo, y estás no serán permanentes.

Un técnico debe Apoyar las actividades referentes al manejo, funcionalidad, oportunidad y calidad del sistema de información del sector educativo y su ministrar la información en las condiciones y tiempo requeridos, también apoyar a la sistematización de los procesos de la gestión académica, financiera matricula del



recurso humano y la generación de estadísticas básicas para institución educativa. Entre otras funciones.

Debido que ya alcanzaron el tope salarial, están ganado el mismo salario que un auxiliar administrativo, se hace necesario que se le otorguen horas extra por su grado de responsabilidad en su cargo y la necesidad del servicio a que se le autoricen horas extras.

ARTÍCULO 111. DÍA DE DESCANSO PSICOSOCIAL – SALARIO EMOCIONAL PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO CON FUNCIONES PSICOSOCIALES La Administración Departamental de Bolívar y la Alcaldía Mayor de Cartagena reconocerán un (1) día de descanso psicosocial remunerado por semestre a los funcionarios administrativos que desempeñen funciones profesionales con enfoque psicosocial en la Secretaría de Educación del Departamento de Bolívar y en la Secretaría de Educación del Distrito de Cartagena. Este reconocimiento se fundamenta en la alta carga emocional derivada de la atención permanente a los diferentes usuarios de la comunidad educativa, así como en la necesidad de prevenir el agotamiento laboral, el estrés y otros factores de riesgo psicosocial asociados al ejercicio de sus funciones.

La medida se adoptará en el marco de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Resolución 2646 de 2008 y demás normas concordantes relacionadas con la gestión del riesgo psicosocial dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El disfrute del día de descanso psicosocial deberá ser previamente concertado con el jefe inmediato, garantizando la continuidad en la prestación del servicio y sin afectar la atención a la comunidad educativa. Este beneficio no constituirá factor salarial ni prestacional.

PARÁGRAFO 1. Las entidades definirán los criterios de identificación del personal beneficiario, teniendo en cuenta las funciones efectivamente desempeñadas y su exposición a factores de riesgo psicosocial.

PARÁGRAFO 2. Este beneficio se enmarca dentro de las estrategias de bienestar laboral y salario emocional, orientadas a mejorar la salud mental, el clima organizacional y la calidad en la prestación del servicio educativo.

ARTICULO 112. SE AGREGA PARAGARO AL ARTICULO 15 DEL ACUERDO DE LA VIGENCIA 2019. COMPENSACION POR DIA DE CUMPLEAÑOS.

PARAGRAFO 1: Cuando la fecha del cumpleaños coincida con el período de vacaciones, incapacidad, licencia o cualquier otra situación administrativa que implique ausencia del servicio, el trabajador tendrá derecho a disfrutar dicho permiso en una fecha diferente, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes o anteriores, de común acuerdo con el empleador.

ARTICULO 113. GARANTÍAS OPERATIVAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COPASST La Administración Departamental, en cumplimiento de las disposiciones

del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se compromete a garantizar las condiciones necesarias para el adecuado funcionamiento del COPASST, en los siguientes términos:

1. Asignación de recursos logísticos: La entidad garantizará los recursos logísticos necesarios para el cumplimiento de las funciones del COPASST, incluyendo: Medios de transporte para la realización de visitas e inspecciones a las diferentes sedes o centros de trabajo, apoyo administrativo y operativo, herramientas básicas para la identificación y reporte de riesgos.

2. Transporte para visitas de inspección

Cuando la dispersión geográfica o condiciones del servicio lo requieran, la Administración dispondrá de: Vehículo institucional, auxilio de transporte institucional, contratación de servicio de transporte según las necesidades operativas del COPASST.

3. Programación y cobertura de visitas

El COPASST elaborará un plan anual de visitas e inspecciones, el cual deberá contar con el respaldo logístico de la Administración para su ejecución.

4. Garantía de funcionamiento efectivo

La Administración adoptará las medidas necesarias para evitar limitaciones materiales que impidan el ejercicio de las funciones del COPASST, conforme a lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015.

5. Seguimiento y evaluación

Se establecerá un mecanismo de seguimiento conjunto entre la Administración y las organizaciones sindicales para verificar: El cumplimiento de esta cláusula, la ejecución de las visitas programadas, las condiciones operativas del COPASST.

ARTICULO 114. REGLAMENTACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y DE BIENESTAR INSTITUCIONAL En el marco de las actividades deportivas institucionales organizadas por la Administración Distrital, se han evidenciado situaciones de falta de criterios uniformes, objetivos y transparentes para la conformación y participación de equipos, particularmente en lo relacionado con la inclusión de servidores públicos de diferentes fuentes de financiación (Sistema General de Participaciones – SGP y recursos propios), así como la participación de personal vinculado mediante distintas modalidades.

Estas situaciones han generado tratamientos desiguales, decisiones discrecionales y limitaciones en el acceso a actividades de bienestar, afectando los principios de igualdad, integración institucional y condiciones laborales dignas.

De conformidad con el marco de la negociación colectiva previsto en el Decreto 160 de 2014 y las obligaciones de bienestar laboral en el sector público, se solicita:

Adopción de reglamento institucional de actividades deportivas

La Administración expedirá, dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del acuerdo, un reglamento interno para la organización y participación en actividades deportivas institucionales, que establezca reglas claras, objetivas y verificables.

2. Principio de inclusión y no discriminación

El reglamento deberá garantizar la participación en condiciones de igualdad de todos los servidores públicos de la entidad, sin discriminación por fuente de financiación (SGP o recursos propios), nivel jerárquico o dependencia.

3. Criterios objetivos de participación

En caso de limitaciones de cupo o presupuesto, la Administración establecerá criterios objetivos tales como:

Orden de inscripción

Representatividad por dependencias

Sistemas de rotación o priorización

Compromiso de asistencia previamente verificado

4. Conformación de equipos

Se permitirá la conformación de equipos con participación de servidores de distintas dependencias y fuentes de financiación, garantizando la integración institucional.

5. Participación de personal vinculado por otras modalidades

El reglamento definirá de manera expresa y transparente las condiciones de participación del personal vinculado mediante contratos de prestación de servicios, garantizando claridad y uniformidad en su aplicación.

6. Mecanismos de control de asistencia

La Administración implementará mecanismos de verificación de asistencia y cumplimiento, con el fin de evitar inasistencias injustificadas que afecten la participación de otros servidores.

7. Mesas de seguimiento

Se conformará un espacio de seguimiento con participación de las organizaciones sindicales para evaluar la implementación del reglamento y resolver situaciones no previstas.

8. Cláusula de cumplimiento

El incumplimiento de los criterios definidos en el reglamento constituirá desconocimiento de los principios de igualdad, transparencia y buena fe en la gestión del bienestar laboral.

ARTICULO 115. PROGRESIVIDAD DEL PRESUPUESTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS. EL EMPLEADOR en cumplimiento de los principios constitucionales de bienestar general, dignidad humana, progresividad y no regresividad en las condiciones laborales, se compromete a:

1. Planeación técnica del bienestar laboral

Realizar anualmente estudios técnicos que permitan:

Identificar necesidades de los servidores públicos

Medir el impacto de los programas de bienestar e incentivos

Evaluar indicadores de calidad de vida laboral, clima organizacional, productividad y permanencia

2. Proyección y fortalecimiento presupuestal

Con base en los resultados de dichos estudios, la Administración gestionará ante las instancias competentes la proyección de un incremento gradual y progresivo del presupuesto destinado a bienestar social e incentivos, orientado a ampliar cobertura, calidad e impacto de los programas.

3. Principio de progresividad y no regresividad

La Administración garantizará que:

No se desmejoren los programas existentes ni su cobertura, salvo razones objetivas, técnicas y debidamente motivadas.

Se avance progresivamente en el fortalecimiento de los programas de bienestar, conforme a la disponibilidad presupuestal y el marco fiscal de la entidad.

4. Concertación y seguimiento

Se conformará una mesa técnica de seguimiento integrada por representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales, con el fin de:

Analizar los estudios realizados

Proponer ajustes y mejoras

Hacer seguimiento a la ejecución presupuestal

Verificar el cumplimiento del principio de progresividad

5. Gestión institucional del presupuesto

EL EMPLEADOR adelantará las gestiones necesarias ante las autoridades competentes para garantizar la inclusión y sostenibilidad de los recursos destinados a bienestar en el presupuesto anual.

ARTICULO 116. GARANTIZAR EL DIA DE LA FAMILIA A LOS CELADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CARTAGENA. Garantizar el disfrute de los dos (2) días de la familia a los celadores del Distrito de Cartagena, con el propósito de que puedan acceder efectivamente a este beneficio y compartir en familia. Estos días serán adicionados a su periodo de vacaciones, teniendo en cuenta que, por la naturaleza de sus funciones y la dinámica propia de su labor, se les dificulta disfrutarlos en las mismas fechas establecidas para el personal administrativo y docente o cuando estos los solicitan.

CAPITULO XVI

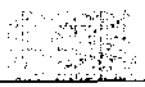
TRABAJADORES DE LA SALUD

ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

ARTÍCULO 117. GASTOS PREVIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: La **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** o como en el futuro se llegare a denominar, entregará a la asociación sindical ANTHOC, dentro de los diez (10) días siguientes a la solución de cada conflicto colectivo de trabajo, un auxilio de 5 (cinco) salarios mínimos legales mensuales vigentes, para el pago de las asesorías jurídicas y los estudios económicos necesarios en los trámites PREVIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, en las etapas establecidas para la solución de dicho conflicto.

ARTÍCULO 118. DERECHO CONSTITUCIONAL Y LEGAL DE INFORMACIÓN: La **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** o como en el futuro se llegare a denominar, entregará a la asociación sindical ANTHOC, por mandato expreso de la Constitución Política de la República de Colombia y normas legales pertinentes, copia de los siguientes documentos:
1) Balance General de la Empresa a 31 de diciembre de cada año.
2) Estado de Pérdidas y Ganancias a 31 de diciembre de cada año.
3) Plan de Desarrollo Institucional y,
4) Balance Social.
Esta información se entregará una vez sea aprobada por los organismos correspondientes de la Empresa.

PARAGRAFO 1: De acuerdo con las necesidades sindicales, la Empresa conferirá autorizaciones a las directivas sindicales para realizar en las sedes de la entidad reuniones informativas con el personal sindicalizado. Su coordinación se hará a



través de la Dirección Técnica de Recursos Humanos o por quien finalmente se designe para ello.
En los meses de junio y diciembre de cada año, se realizará una reunión entre los representantes de la Empresa y de la Organización Sindical, con el objeto de que el Empleador informe sobre la situación financiera, proyecciones técnicas y política social y laboral.

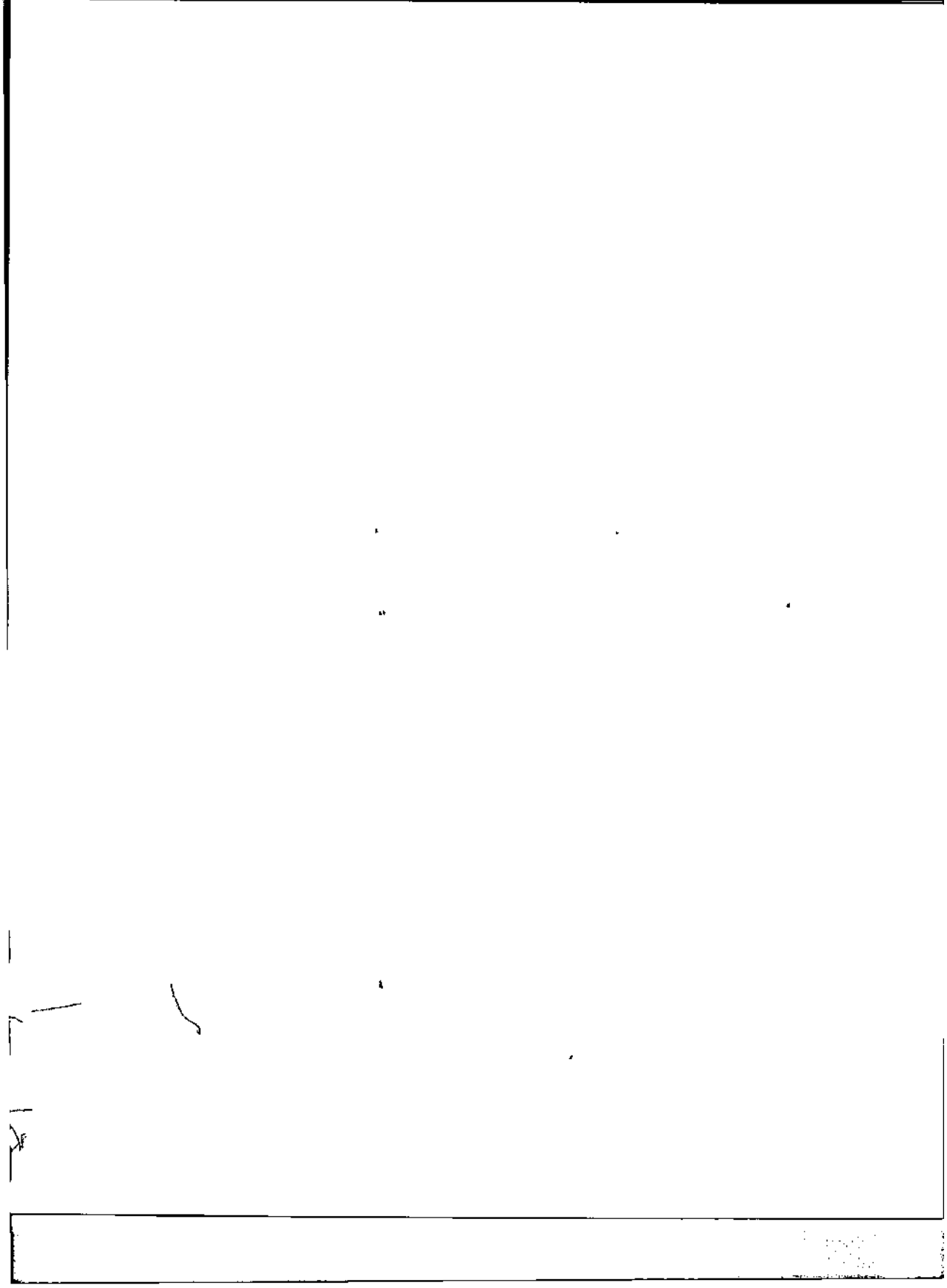
ARTICULO 119. REPRESENTACION DE LAS PARTES: Son partes del Acuerdo Laboral, que resulte de la negociación presente, por un lado, **EL EMPLEADOR** o como en el futuro se llegare a denominar, que para efecto de la presente negociación colectiva se llamará la Administración y, en representación de las y los empleadas(os) publicas(os) afiliadas(os) y representadas(os) por la **Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia (ANTHOC),** filial de la **Central Unitaria de Trabajadores, (CUT).**

PARAGRAFO 1: EL EMPLEADOR o como en el futuro se llegare a denominar reconoce en los términos de la Constitución Política de la República de Colombia, convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) números 87, 98, 151, 154 y legislación laboral vigente, a la asociación sindical ANTHOC o a quien lo llegare a sustituir ya sea por fusión, cambio de razón social o reestructuración de ANTHOC, como el único representante legal de los trabajadores afiliados y/o beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, Acuerdos Colectivos Laborales, para efecto de todas y cada una de las relaciones y obligaciones laborales y de seguridad social, sean estas de carácter individual o colectivo.

EL EMPLEADOR o como en el futuro se llegare a denominar se obliga igualmente a respetar el Derecho Constitucional Fundamental de afiliación de sus trabajadores, amparado por la Constitución Política de la República de Colombia, las leyes, convenios OIT, Tratados y Pactos Internacionales, los derechos de afiliarse para su representación por parte de ANTHOC o la Federación o Confederación respectiva.

ARTICULO 120. BENEFICIARIOS : El acuerdo resultante de la presente negociación, cobijará a todas y todos los y las empleadas(os) afiliadas(os) a la asociación sindical ANTHOC que presten sus servicios en **HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** o como en el futuro se llegare a denominar, quienes estarán representados por los negociadores designados por ANTHOC con plenos poderes para tal efecto y la Administración de la **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** o como en el futuro se llegare denominar, representados por igual número de negociadores principales con sus respectivos suplentes.

PARAGRAFO 1: ACOMPAÑAMIENTO EN LAS DELIBERACIONES. La asociación sindical **ANTHOC** contará hasta con dos (2) asesores para el desarrollo de las negociaciones.



PARAGRAFO 2: La **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** o como en el futuro se llegare a denominar, asumirá los gastos que genere el desarrollo de la negociación, brindando las garantías que demande este proceso, tales como: Permisos remunerados, manutención, transporte, alojamiento y viáticos para negociadores y asesores en los casos pertinentes.

PARAGRAFO 3: A los Acuerdos Colectivos Laborales suscritos, se consideran incorporadas todas las disposiciones legales contenidas en los (7) Siete Acuerdos Colectivos Laborales Nacionales, suscritos con el Estado y el Gobierno de Colombia entre los años 2013 a 2025 y en especial los contenidos en la nueva Reforma Laboral Ley 2466 del 25 junio 2025, las reformas del Código Sustantivo del Trabajo y las leyes que lo adicionan, modifican o complementan, ya sean expedidas por el Congreso de la República, Gobierno Nacional, Sentencias de Constitucionalidad, Tutelas o sentencias de unificación proferidas por la Corte Consttucional.

ARTÍCULO 121. IGUALDAD DE DERECHOS, RESPETO POR LOS DERECHOS ADQUIRIDOS, USOS Y COTUMBRES POR MERA LIBERALIDAD, GARANTIAS DEL PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD, APLICACIÓN DEL PRINCIPIO LABORAL DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD. EL EMPLEADOR reconocerá que los empleados beneficiarios del Acuerdo Colectivo Laboral, que son iguales ante la ley por mandato de la Constitución Política de la República de Colombia, tienen la misma protección y garantías, igualdad de derechos, respeto por los derechos adquiridos, usos y costumbres por mera liberalidad, garantías del principio de favorabilidad, aplicación del principio laboral de progresividad y no regresividad.

Por tanto, gozarán de un tratamiento justo y equitativo en concordancia con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Constitución Política de la República de Colombia, leyes, Tratados Internacionales, Convenios y Recomendaciones de la OIT que hayan sido homologados e incorporados a la legislación nacional y propendan por el mejoramiento de las condiciones laborales, económicas y sociales de los trabajadores, con aplicación de las garantías de los principios constitucionales de favorabilidad, y el principio laboral de Progresividad y No Regresividad.

ARTICULO 122. CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS LABORALES: La **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** o como en el futuro se llegare a denominar, dará cumplimiento cabal a los artículos contenidos en acuerdos laborales firmados con antelación, entre ANTHOC y la **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**, y, en ese orden, EL EMPLEADOR respetará los derechos adquiridos, la favorabilidad, progresividad y no regresividad de los mismos, consagrado en Declaraciones, Convenios y Recomendaciones de la OIT y Bloque de Constitucionalidad, con fundamento en la Sentencia C – 241 de 2014 y decretos 1631 del 30 de noviembre 2021 y el 243 del 29 de febrero de 2024.

ARTICULO 123. VIGENCIA: El Acuerdo Colectivo resultante de la negociación del presente Pliego de Solicitudes tendrá vigencia de dos (2) años comprendidos entre 1



de enero de 2026 y el 31 de diciembre de 2027. Las condiciones pactadas en él, solo podrán ser modificadas por consenso entre las partes firmantes y los actos administrativos que incorporan el presente Acuerdo en la **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** o como en el futuro se denomine a la estructura normativa de la entidad, serán expedidos al día hábil siguiente a su suscripción.

PARAGRAFO 1: El o los actos administrativos que adopte o adopten los Acuerdos Colectivos de trabajo, deberán contener en su parte resolutiva la declaración de que en su ejecución se afecta el gasto público del rubro presupuestal de ingresos de la entidad. Los acuerdos laborales suscritos deben quedar ratificados o aprobados mediante un acto administrativo que emita el representante legal o el ordenador del gasto o su delegado, con facultades precisas por escrito para comprometer el gasto público con el fin de garantizar su cumplimiento.

ARTICULO 124. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: EL EMPLEADOR respetará la estabilidad laboral de sus funcionarios mientras se implementa el Proceso de Formalización Laboral ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social suministrando de manera oportuna la información y documentación necesaria para la suscripción del Acuerdo de Formalización dentro de los seis meses siguientes a su firma.

En desarrollo del proceso de formalización laboral que se adelante ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, no podrá dar por terminadas las relaciones laborales con sus servidores, sin que medie una justa causa disciplinaria agotadas las fases del debido proceso.

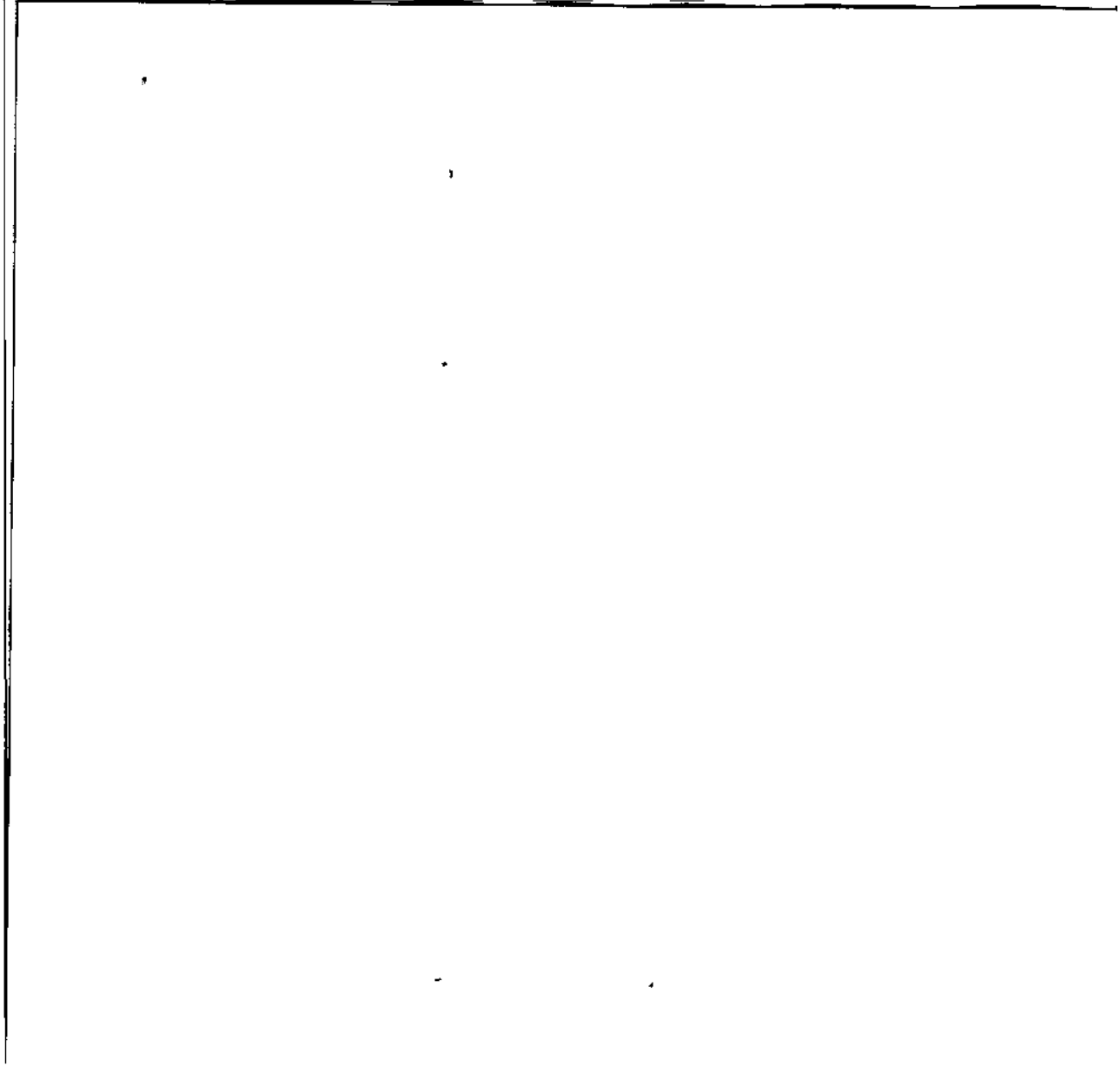
Así mismo, EL EMPLEADOR continuará fortaleciendo su política de estabilidad, capacitación e incentivos a su personal, con las normas laborales vigentes.

ARTÍCULO 125. ESTABILIDAD LABORAL NUEVAS DISPOSICIONES LABORALES. EL EMPLEADOR conforme a lo establecido en la nueva Reforma Laboral, Art- 7 de la ley 2466 del 25 junio 2025, las disposiciones laborales y en el Manual de Funciones y competencias laborales, no suspenderá ni despedirá a ninguno de sus empleados sindicalizados, sin justa causa debidamente comprobada y previa audiencia de descargos, con la asistencia constitucional y legal de dos representantes de la organización sindical, con las normas laborales vigentes.

CAPITULO XVII

JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 126. NUEVA JORNADA LABORAL. ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS y la asociación sindical ANTHOC, acuerdan dar cumplimiento a la implementación de la normatividad sobre disminución de la jornada laboral semanal que será a partir de la vigencia de este acuerdo de 40 (cuarenta) horas semanales y actualización del Manual de Funciones y



Competencias Laborales, de acuerdo al mandato del Art- 8 de la ley 2466 del 25 junio del 2025, con participación de la asociación sindical.

ARTICULO 127. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO: A partir de la vigencia del Acuerdo Colectivo que resulte de la negociación del presente Pliego, **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** incluirá Programas de Capacitación en el plan institucional de capacitación para adiestrar y capacitar a los funcionarios en el uso adecuado de Inteligencia Artificial en el manejo de la información obtenida de la elaboración de Historias Clínicas en los equipos de dotación y ayudas tecnológicas que manejan.

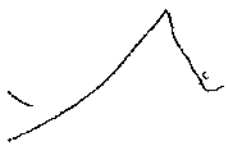
Artículo 128. POLITICA CONTRA ACOSO LABORAL. EL EMPLEADOR, reglamentará procedimientos internos de prevención contra todas las formas de acoso y actos de hostigamiento para prevenir, investigar y sancionar estos actos; y, tramitará y presentará a ANTHOC semestralmente un informe minucioso de los casos detectados.

PARAGRAFO 1: Para el seguimiento de esta política se creará una comisión mixta paritaria conformada por miembros de la Entidad y de la Asociación Sindical ANTHOC.

ARTÍCULO 129. RESPETO Y GARANTIAS POR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, SOSTENIMIENTO DE LA MANO DE OBRA LOCAL, GARANTÍA DEL TRABAJO DIGNO, ESTABILIDAD REFORZADA Y ESTABILIDAD A LAS MADRES Y PADRES CABEZA DE FAMILIA. ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS como política de Responsabilidad Social Empresarial, se compromete a seguir manteniendo la mano de obra local, estabilidad laboral reforzada de los trabajadores con problemas de salud laboral y la estabilidad de las mujeres madres y padres cabeza de familia.

Se mantendrá, igualmente, una relación de la CUT, donde estamos afiliados, que permitan cumplir entre todos con las garantías constitucionales y legales de los afiliados a la Organización Sindical, en materia de sustitución patronal, contrato realidad, estabilidad laboral, formalización laboral, derecho de sindicalización y negociación colectiva, vigentes en la nueva Reforma Laboral o Ley 2.466 del 2025.

ARTÍCULO 130. SEDES SINDICALES DIGNAS EN COMODATO A LAS CONFEDERACIONES, FEDERACIONES Y SUS ORGANIZACIONES SINDICALES, DE ACUERDO CON EL ART- 39, 55, 103 DE LA CP DE 1991. EL EMPLEADOR acondicionará y entregará en Comodato a la Confederación CUT y su asociación sindical ANTHOC, con fundamento en el mandato de los Arts- 39, 55, 103 de la Constitución Política de la República de Colombia sedes sindicales dignas dotadas con sus equipos y enseres de oficina, pago de servicios públicos de agua, internet, energía y otros, para su funcionamiento y desarrollo de su accionar misional en favor de sus afiliados y afiliadas.



PARAGRAFO 1: EL EMPLEADOR EN LA ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, asignará auxilios económicos a la confederación prestablecida en los estatutos vigentes que hagan parte de los acuerdos colectivos, para su funcionamiento y atención en su accionar misional; en favor de sus afiliados y afiliadas.

ARTÍCULO 131. FORMALIZACION LABORAL Y GARANTIAS A LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS. EL EMPLEADOR EN LA ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS para todos los efectos laborales, continuará hasta terminar el proceso de formalización laboral y de garantías a todos los empleados y trabajadores tercerizados, adscritos a los servicios de vigilancia, aseo, servicios generales así como la sustitución patronal, con vinculación directa, cumplimentando los perfiles y requisitos prestablecidos por la Constitución Política de la República de Colombia, leyes, sentencias de las altas cortes, y con el acompañamiento del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y Departamento Administrativo de la Función Pública, en cumplimiento de los artículos 5, 6, 44 y 45; Ley 2466 del 2025 o nueva ley de Reforma Laboral.

ARTÍCULO 132. GARANTÍAS DE PERMISO SINDICAL ESPECIAL REMUNERADO, PASAJES, APOYO INSTITUCIONAL DE ESTADO. EL EMPLEADOR EN LA ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, o como en el futuro se llegare a denominar, para efectos laborales, dará las garantías de permiso especial remunerado, pasajes, apoyo institucional de estado a los empleados y representantes de los trabajadores amenazados y desplazados en cumplimiento de sus actividades misionales, sustentados con pruebas materiales y denuncias comprobadas, ante autoridades competentes.

ARTÍCULO 133: GARANTIAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES A LOS TRABAJADORES Y TRABAJORAS QUE SEAN CONVOCADOS A CONCURSO DE MERITOS, CON LOS MANDATOS DEL ACUERDO COLECTIVO LABORAL NACIONAL DEL 24 DE MAYO DEL 2019. EL EMPLEADOR EN LA ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS o como en el futuro se llegare a denominar, para todos los efectos laborales, dará las garantías constitucionales y legales, a los trabajadores y trabajadoras provisionales que sean convocados a concurso de méritos, en concordancia con lo establecido en el Acuerdo Nacional Estatal del 24 de mayo de 2019, Decreto Ley 498 del 30 de marzo de 2020, Artículo 8 de la Ley 2040 del 27 de julio de 2020, Decreto Ley 1415 del 4 de noviembre de 2021, en concordancia con el Decreto Ley 1631 del 30 de noviembre de 2021.

Esta garantía se aplicará también a los empleados provisionales y temporales, que seguirán disfrutando de acciones de capacitación y formación, para dar cumplimiento estricto a los mandatos de la Ley 2040 del 27 de julio del 2020 y su Decreto Reglamentario 1415 del 4 noviembre del 2021, para impulsar el empleo de las personas adultas mayores que no gozan de pensión, promoviendo la autonomía y autosuficiencia económica del adulto mayor, para garantizar así el envejecimiento activo, satisfactorio y saludable de la población colombiana.



CAPITULO XVIII

SALARIOS ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

ARTICULO 134. INCREMENTO SALARIAL: EL EMPLEADOR EN LA ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS incrementará el salario a sus empleados públicos afiliados a ANTHOC en un 14% (catorce por ciento) por encima a lo acordado o fijado por el Gobierno nacional y las Centrales obreras para la vigencia de 2026 y 2027, a partir del 1 (uno) de enero de cada vigencia.

ARTICULO 135. NIVELACION SALARIAL. A partir de la vigencia del Acuerdo colectivo que resulte de la negociación del presente Pliego **EL EMPLEADOR EN LA ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** dará cumplimiento estricto al principio rector de **a igual trabajo, igual salario** y, en acatamiento del mismo nivelará los salarios de los empleos que tengan la misma nomenclatura, código competencias y requisitos, con los de mayor remuneración en la entidad.

ARTICULO 136. DÍAS ADICIONALES: EL EMPLEADOR EN LA ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS o como en el futuro se llegare a denominar, concederá a sus trabajadores días hábiles adicionales al momento de entrar a disfrutar de sus períodos anuales de vacaciones en las siguientes escalas:

1. Trabajadores con entre 1 a 5 años de servicio se le concederá (1) un día hábil adicional por cada año de servicio.

2. Con entre seis a diez años de servicio se concederán (6) seis días hábiles adicionales;

3. Con de entre once a quince años de servicios, se concederán (7) siete días hábiles adicionales;

4. Con entre dieciséis a veinte años de servicios, se concederán (9) nueve días hábiles adicionales;

   Con más de veintiún años de servicios, se concederán (11) once días hábiles adicionales.

ARTICULO 137. PRIMA DE VACACIONES: EL EMPLEADOR EN LA ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS o como en el futuro se denomine, reconocerá y pagará a sus empleados una Prima de Vacaciones de ocho días adicionales a los 15 establecidos por el Decreto 1045 de 1978, para un total de 23 días como prima de vacaciones, además del cómputo del recargo nocturno, horas extras, festivos y dominicales.

ARTICULO 138. PRIMA DE SERVICIOS: EL EMPLEADOR EN LA ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS o como en el futuro se denomine, reconocerá y pagará a sus Empleados una Prima de Servicios equivalente a 8 días de salario adicionales a los 15 establecidos por el Decreto 1045 de 1978, para un total de 23 días como prima de servicios, teniendo en cuenta como factores para su liquidación lo establecido en el artículo 59 del decreto 1042, además el promedio de recargos nocturnos, festivos, dominicales y horas extras, esta Prima se cancelara en los primeros quince días del mes de junio de cada año.

ARTICULO 139. PRIMA DE NAVIDAD. EL EMPLEADOR EN LA ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS o como en el futuro se llegare a denominar, reconocerá y pagará 8 días de salarios adicionales a los 30 establecidos por el Decreto 1045 de 1978, para la Prima de Navidad equivalente a 38 días salario a sus Empleados, teniendo en cuenta como factores para su liquidación lo establecido en el artículo 59 del decreto 1042, además el promedio de recargos nocturnos, festivos, dominicales y horas extras, esta Prima se cancelara en los primeros quince días del mes de diciembre de cada año.

ARTICULO 140. BONIFICACION POR ANTIGUEDAD: EL EMPLEADOR EN LA ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS o como en el futuro se llegare a denominar, reconocerá y pagará anualmente a sus Empleados Públicos, una bonificación por antigüedad de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	PORCENTAJE DE SALARIO DEVENGADO
1 – 2	12,5%
3 – 4	20,0%
5 – 6	25%
7 – 8	30%
9 – 10	35%
11 – 12	47,5%
13 – 14	52,5%
15 – 16	57,5%
17 – 18	62,5%
19 – 20	70%
21 – 22	80%
23 – 24	85%
25 – 26	90%
27 – 28	95%
29 – 30	100%

PARAGRAFO 1: EL EMPLEADOR EN LA ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS o como en el futuro se llegare a denominar seguirá reconociendo y pagando a sus Empleados Públicos con más de 30 treinta años de servicios el 100% del salario devengado como Bonificación por Antigüedad, mientras permanezca laborando en la entidad.

ARTICULO 141. BONIFICACION POR PENSION. EL EMPLEADOR EN LA ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS o como en el futuro se llegare a denominar, reconocerá, incrementará y pagará a sus Empleados Públicos, afiliados a ANTHOC, un bono por el equivalente a diez (10) Salarios Mínimos Vitales Legales mensuales vigentes al acceder al derecho a pensión por una sola vez, al instante de entrar a disfrutar de este derecho.

CAPITULO XIX

BIENESTAR SOCIAL ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

ARTÍCUIO 142. DERECHOS ADQUIRIDOS POR BIENESTAR SOCIAL. EL EMPLEADOR EN LA ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS a partir de la vigencia del Acuerdo Colectivo que resulte de la negociación del presente Pliego, reconocerá y pagará a sus empleados públicos afiliados a ANTHOC los beneficios de Bienestar Social e Incentivos comprendidos en los Acuerdos Laborales vigentes serán financiados con recursos ordinarios del presupuesto de la entidad.

Los beneficios por derechos adquiridos incluidos en el Plan de Bienestar Social se aplicarán a los funcionarios tras el cumplimiento de un año de antigüedad.

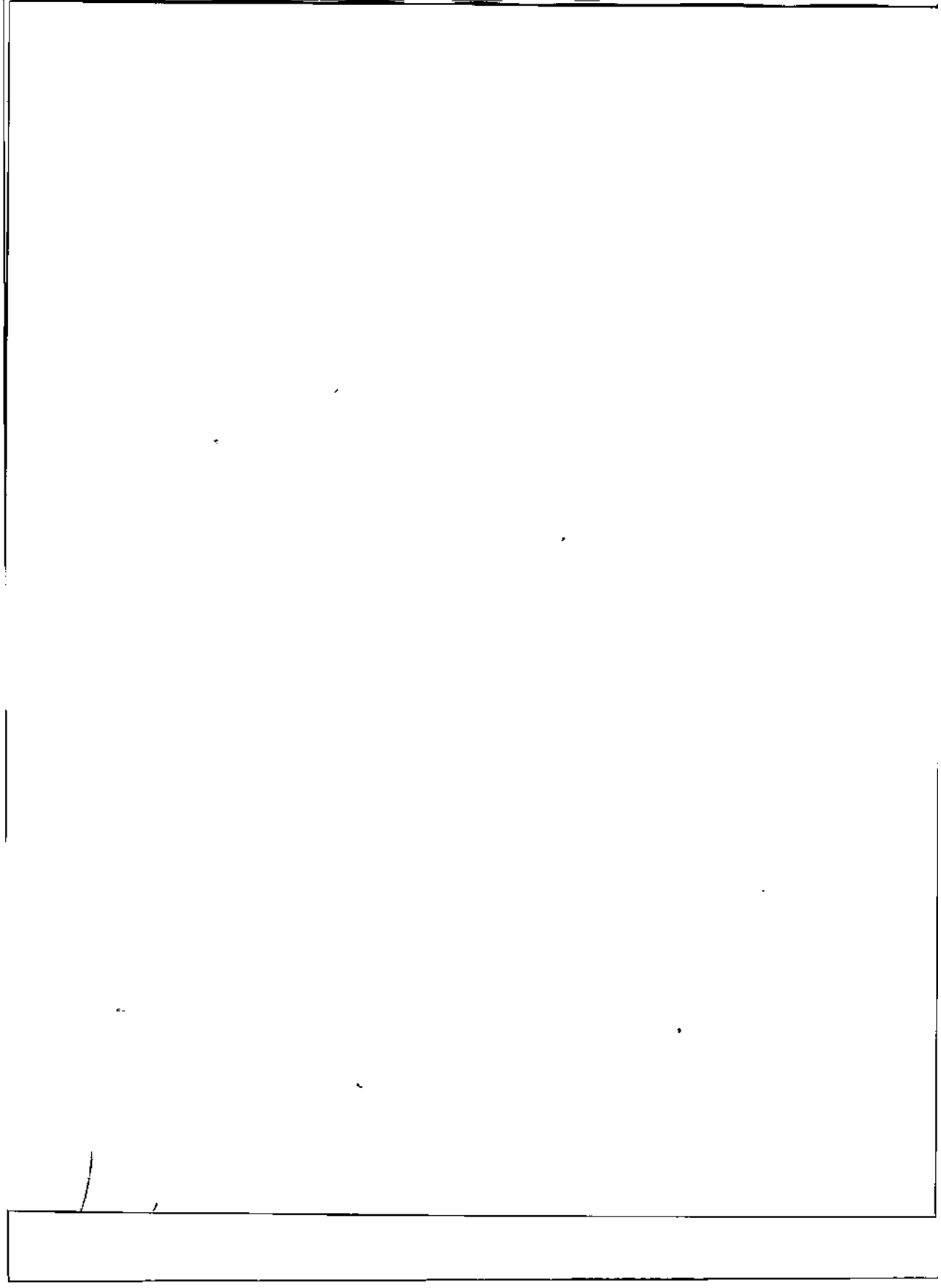
ARTICULO 143. REPRODUCCIÓN DEL ACUERDO LABORAL: EL EMPLEADOR EN LA ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS sufragará, en cantidad suficiente, la reproducción litográfica de ejemplares del Acuerdo Colectivo y de los actos administrativos que lo acojan y desarrollen que resulte de la presente negociación, a fin de ser entregada y divulgada a cada uno de los empleados públicos, en concordancia con el principio constitucional de publicidad.

CAPITULO XX

DADIS

ARTÍCULO 144. GASTOS PREVIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: EL EMPLEADOR entregará al Sindicato ANTHOC, dentro de los diez (10) días siguientes a la solución de cada conflicto colectivo de trabajo, un auxilio de quince (5) salarios mínimos legales mensuales, en ese momento vigentes, para el pago de las asesorías jurídicas y los estudios económicos necesarios en el trámite PREVIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, en las etapas establecidas para la solución de dicho conflicto.

ARTÍCULO 145. DERECHO CONSTITUCIONAL Y LEGAL DE INFORMACIÓN. EL EMPLEADOR entregará al SINDICATO ANTHOC, por mandato de la Constitución Política, las normas legales, copia de los siguientes documentos:
1) Balance General de EL EMPLEADOR al 31 de diciembre de cada año.
2) Estado de Pérdidas y Ganancias al 31 de diciembre de cada año.



3) Plan de Desarrollo Institucional.
4) Balance Social.

Esta información se entregará una vez sea aprobada por los correspondientes organismos de **EL EMPLEADOR.**

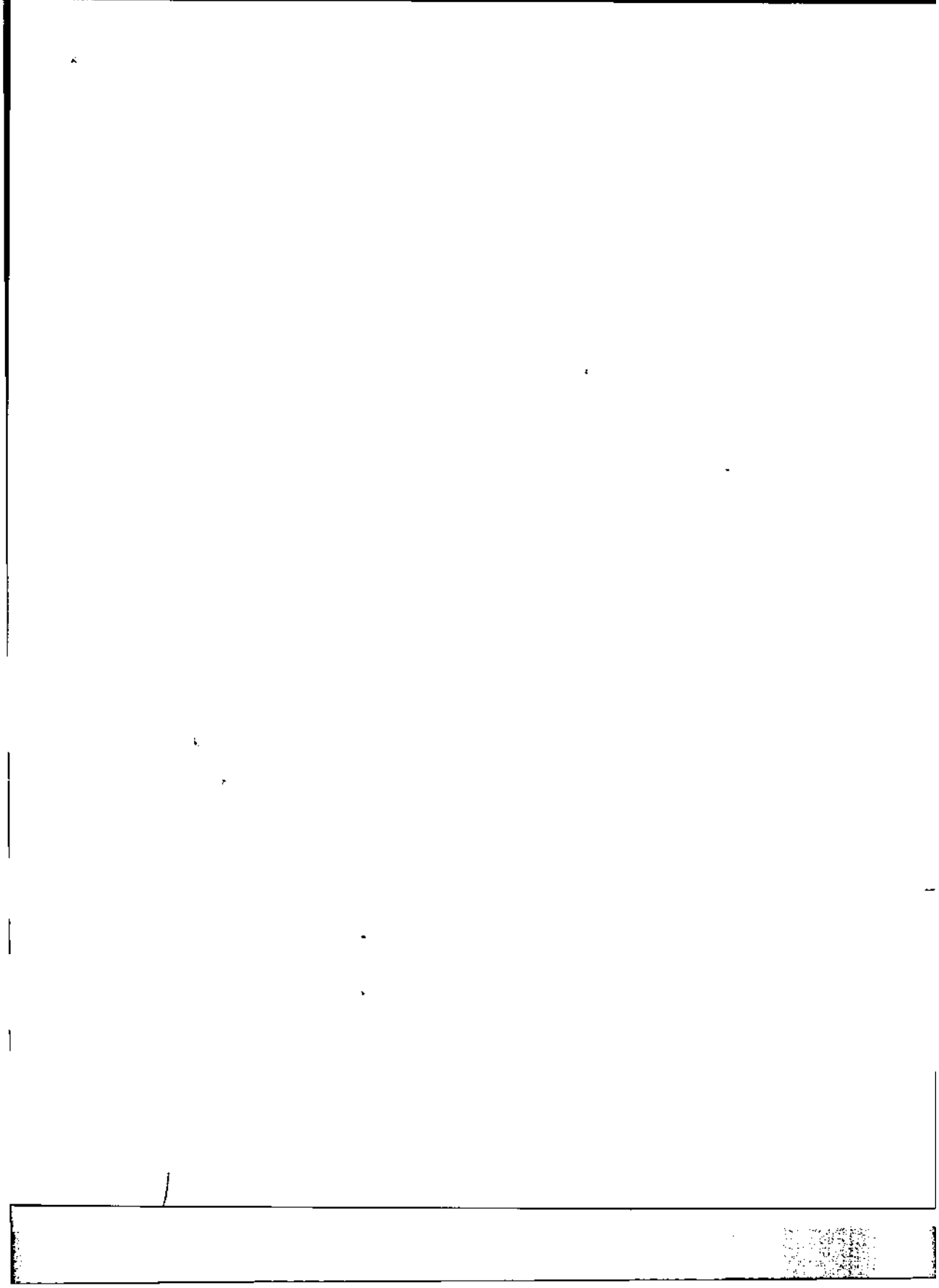
PARAGRAFO 1: De acuerdo con las necesidades sindicales, **EL EMPLEADOR** conferirá autorizaciones a las directivas sindicales para realizar en las sedes, reuniones informativas con el personal sindicalizado. Su coordinación se hará con el Director de Recursos Humanos. En los meses de junio y diciembre, se realizará una reunión entre los representantes de EL EMPLEADOR y los miembros principales de la Organización Sindical, con el objeto de que el Empleador, explique a la organización sindical, su situación financiera, sus proyecciones técnicas y su política social y laboral.

ARTICULO 146. CAMPO DE APLICACIÓN. El Acuerdo Laboral que resulte de la negociación del presente pliego de solicitudes beneficia a todos los empleados públicos que laboren en **DADIS - ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS**, afiliados al sindicato ANTHOC o a quienes le coticen al mismo.

ARTÍCULO 147. NORMAS PREEXISTENTES: Las normas preexistentes, convenciones colectivas de trabajo, Acuerdos Colectivos laborales, anteriores y laudos arbitrales que no hayan sido modificadas por el presente Acuerdo, quedarán incorporados en el nuevo Acuerdo Colectivo Laboral que suscriba la organización sindical.

PARÁGRAFO 1. Las partes en la negociación colectiva podrán suscribir Acuerdos Colectivos Laborales, suscritos, se consideran incorporadas todas las disposiciones legales pertinentes de los (7) Siete Acuerdos Colectivos Laborales Nacionales, suscrito con el Estado y el Gobierno de Colombia desde el 2013 al 2025 y en especial la nueva Reforma Laboral Ley 2466 del 25 junio 2025, las reformas del Código Sustantivo del Trabajo y las leyes que lo adicionan o modifican, por el congreso de la Republica o el Gobierno Nacional, las Sentencias de Constitucionalidad, de Tutelas o Unificadas de la Corte Constitucional.

ARTÍCULO 148. IGUALDAD DE DERECHOS, RESPETO POR LOS DERECHOS ADQUIRIDOS, USOS Y COTUMBRES POR MERA LIBERALIDAD, GARANTIAS DEL PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD, APLICACIÓN DEL PRINCIPIO LABORAL DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD. EL EMPLEADOR, reconocerá que todos los Trabajadores Y Empleados beneficiarios del Acuerdo Colectivo Laboral, que son iguales ante la constitución política 1991, la Ley y tienen la misma protección y garantías, IGUALDAD DE DERECHOS, RESPETO POR LOS DERECHOS ADQUIRIDOS, USOS Y COTUMBRES POR MERA LIBERALIDAD, GARANTIAS DEL PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD, APLICACIÓN DEL PRINCIPIO LABORAL DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD. Por lo tanto, gozarán de



un tratamiento justo y equitativo en concordancia con la declaración de los Derechos Humanos, la Constitución Nacional 1991 y las leyes, los Tratados Internacionales, Convenios y Recomendaciones de la OIT que hayan sido homologados y aprobados en Leyes de la República y propendan el mejoramiento de las condiciones laborales, económicas y sociales de los trabajadores, con la aplicación de las garantías de los principios Constitucionales de favorabilidad, y el principio laboral de Progresividad y No Regresividad.

PARAGRAFO 1. EL EMPLEADOR, seguirá garantizando el respeto por los Derechos Adquiridos, que hoy están fundamentadas en el Art- 58 de la CP y las Sentencias de las altas cortes, que han definido que las Convenciones Colectivas de Trabajo, suscritos en el Sector Oficial y Privado y los Acuerdos Colectivos suscritos con el Estado son derechos Adquiridos. Igualmente tendrá en cuenta el Principio Constitucional de la Favorabilidad, Progresividad, No Regresividad consagrado en Declaraciones, Convenios y Recomendaciones de la OIT, el Bloque de Constitucionalidad, el Decreto Presidencial # 1631 del 30 de noviembre del 2021, Por el cual se modifican y adicionan unos parágrafos al artículo 2.2.2.4.12 y adiciona el artículo 2.2.2.4.16 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario Sector Trabajo, en lo relacionado con el principio de progresividad y la regla de no regresividad en materia laboral.

ARTICULO 149. REPRESENTACION DE LAS PARTES: Son partes del presente Acuerdo Laboral, por un lado, **EL EMPLEADOR,** que para efecto de la presente negociación colectiva se denominará la Administración y, en representación de las empleadas(os) publicas(os) afiliadas(os) y representadas(os) por la **ASOCIACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PUBLICOS DE LA SALUD, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y SERVICIOS CONMPLEMENTARIOS DE COLOMBIA "ANTHOC",** filial de la **CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES "CUT".**

El acuerdo cobijará a todas las empleadas(os) afiliadas(os) al sindicato ANTHOC que presten sus servicios en el **DADIS - ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS** quienes estarán representados por sus negociadores por el Sindicato ANTHOC con plenos poderes para tal efecto y la Administración de la **ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS - DADIS** representados por igual número de negociadores principales con sus respectivos suplentes.

PARAGRAFO 1: ACOMPAÑAMIENTO EN LAS DELIBERACIONES. El sindicato **ANTHOC** contará con dos (2) asesores en el desarrollo de las negociaciones.

PARAGRAFO 2: La **ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS - DADIS,** asumirá los gastos que genere la negociación, brindando las garantías que demande este proceso, tales como: Permisos remunerados, manutención, transporte, alojamiento y viáticos para negociadores y asesores en los casos pertinentes.

ARTICULO 150. CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS LABORALES: EL EMPLEADOR dará cumplimiento cabal a los puntos contemplados en acuerdos laborales firmados con antelación, entre ANTHOC y la **ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS - DADIS**, en ese orden Respetará los derechos adquiridos y la progresividad de los mismos, con fundamento a la sentencia C – 241 de 2014 y los Decretos 1631 del 30 de noviembre 2021 y el 0243 del 29 de febrero de 2024

ARTICULO 151. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: Será de obligatorio acatamiento por parte del **EMPLEADOR**, el respeto a la estabilidad laboral reforzada por condiciones o afectación a la salud, condición de pre-pensionalidad, en los términos de la Ley 2040 del 2020, la protección especial de la prerrogativa de protección frente a la manifestación voluntaria de libre opción de llegar a la edad de retiro forzado de la Ley 1821 del 2016, de la condición de madre o padre cabeza de familia, de la condición de invidencia, etc. y de cualquier situación que coloque en situación de indefensión constitucional al trabajador, frente a los cargos sometidos a concurso, frente a los cuales se le informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para que incluya dicha anotación en el cargo que se someta a concurso público de carrera administrativa.

ARTÍCULO 152. ESTABILIDAD LABORAL NUEVAS DISPOSICIONES LABORALES: EL EMPLEADOR, conforme a lo establecido en la nueva Reforma Laboral, Art- 7 de la ley 2466 del 25 junio 2025, las disposiciones laborales y en el Reglamento Interno de Trabajo, no suspenderá ni despedirá a ninguno de sus trabajadores sindicalizados, sin justa causa debidamente comprobada y previa audiencia de descargos, con la asistencia constitucional y legal de dos representantes de la organización sindical, con las normas laborales vigentes.

CAPITULO XXI

JORNADA LABORAL DADIS

ARTÍCULO 153. NUEVA JORNADA LABORAL LEY 2101 DEL 15 JULIO 2021 Y LA ACTUALIZACION EN EL REGLAMENETO INTERNO DE TRABAJO: EL EMPLEADOR y la organización sindical ANTHOC, acuerdan dar cumplimiento a la LEY 2101 DEL 15 JULIO 2021, Art- 8, disminución de la jornada laboral semanal y actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, de acuerdo a el mandato del Art- 8 de la ley 2466 del 25 junio del 2025. A partir de la vigencia del Acuerdo Colectivo que resulte de la negociación del presente Pliego, la Entidad, incluirá INCLUIRA LAS 40 HORAS SEMANALES

ARTICULO 154. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO: A partir de la vigencia del Acuerdo Colectivo que resulte de la negociación del presente Pliego, **EL EMPLEADOR** incluirá Programas de Capacitación EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÒN para adiestrar y capacitar a los funcionarios en el uso adecuado

de Inteligencia Artificial en el manejo de la información obtenida de la elaboración de ACTAS DE VISITA DE IVC SANITARIO, equipos y ayudas tecnológicas que manejan.

ARTÍCULO 155. POLITICA CONTRA ACOSO LABORAL. EL EMPLEADOR o como en el futuro se denomine, reglamentará procedimientos internos de prevención contra todas las formas de acoso y actos de hostigamiento para prevenir, investigar y sancionar estos actos, tramitará y presentará semestralmente todos los casos detectados.

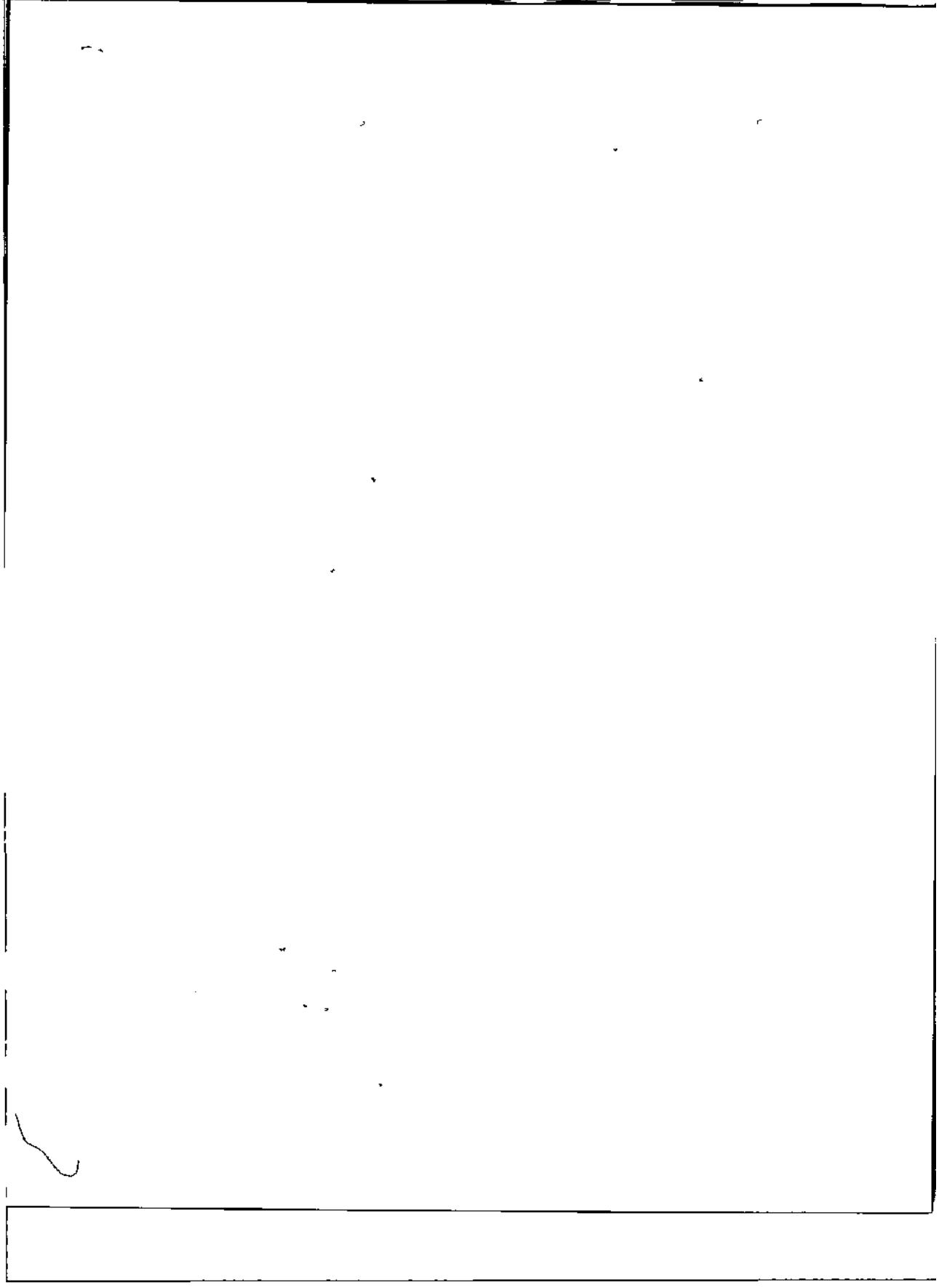
PARAGRAFO 1: Para el seguimiento de esta política se creará una comisión mixta conformada por tres miembros de la Entidad y tres miembros de la Asociación Sindical ANTHOC.

ARTICULO 156. DÍAS ADICIONALES: EL EMPLEADOR o como en el futuro se denomine, concede a sus trabajadores días hábiles adicionales al momento de disfrutar las vacaciones en las siguientes escalas:

1. Trabajadores de 1 a 5 años de servicio se le concederá (1) un día hábil por cada año de servicio.
2. De seis a diez años hasta 10 años de servicio se le concederán (6) seis días hábiles adicionales
3. De once a quince años de servicios, se le concederán (7) siete días hábiles adicionales
4. De dieciséis a veinte años de servicios, se le concederán (9) nueve días hábiles adicionales
5. De veinte un año de servicios en adelante, se le concederán (11) once días hábiles adicionales.

ARTICULO 157. PRIMA DE VACACIONES: La **ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS - DADIS** o como en el futuro se denomine, reconocerá y pagará a sus Empleados una Prima de Vacaciones de ocho días adicionales a los 15 establecidos por el Decreto 1045 de 1978, para un total de 23 días como prima de vacaciones, además del recargo nocturno, horas extras, festivos y dominicales.

ARTICULO 158. PRIMA DE SERVICIOS. EL EMPLEADOR reconocerá y pagará a sus Empleados una Prima de Servicios equivalente a 8 días de salario adicionales a los 15 establecidos por el Decreto 1045 de 1978, para un total de 23 días como prima de servicios, teniendo en cuenta como factores para su liquidación lo establecido en el artículo 59 del decreto 1042, además el promedio de recargos nocturnos, festivos, dominicales y horas extras, esta Prima se cancelará en los primeros quince días del mes de junio de cada año.



ARTICULO 159. PRIMA DE NAVIDAD: EL EMPLEADOR reconocerá y pagará 8 días de salarios adicionales a los 30 establecidos por el Decreto 1045 de 1978, para la Prima de Navidad equivalente a 38 días salario a sus Empleados, teniendo en cuenta como factores para su liquidación lo establecido en el artículo 59 del decreto 1042, además el promedio de recargos nocturnos, festivos, dominicales y horas extras, esta Prima se cancelará en los primeros quince días del mes de diciembre de cada año.

ARTICULO 160. BONIFICACION POR ANTIGUEDAD: EL EMPLEADOR, reconocerá y pagará anualmente a sus Empleados Públicos, una bonificación por antigüedad de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	PORCENTAJE DE SALARIO DEVENGADO
1 – 2	12,5%
3 – 4	20,0%
5 – 6	25%
7 – 8	30%
9 – 10	35%
11 – 12	47,5%
13 – 14	52,5%
15 – 16	57,5%
17 – 18	62,5%
19 – 20	70%
21 – 22	80%
23 – 24	85%
25 – 26	90%
27 – 28	95%
29 – 30	100%

PARAGRAFO 1: EL EMPLEADOR seguirá reconociendo y pagando a sus Empleados Públicos con más de 30 treinta años de Servicios el 100% del Salario devengado como bonificación por Antigüedad, mientras permanezca laborando en la entidad.

CAPITULO XXII

AUXILIO SINDICAL

ARTICULO 161. APOYO LOGISTICO PARA LAS CENTRALES OBRERAS CTC-CUT, FEDERACION UNETE Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES FIRMANTES DEL PLIEGO: EL EMPLEADOR se compromete a dar un apoyo al desarrollo del derecho de Asociación Sindical que establece el Artículo 39 de la Constitución Política de Colombia y el papel del Sindicalismo en el fortalecimiento de la Democracia del sindicato, en el fortalecimiento de la democracia, hará un aporte LAS CENTRALES OBRERAS CUT, CTC, Y FEDERACION UNETE con sus

Sindicatos SINTRAPOLIURRURA, SINTRAOFIPUCAR, SINTRENAL, SUDEB, SINFUNPOLIDISCAR, ANTHOC, SUCONTROLCARIBE, SINTRAMUNICIPALES, SINTRAPECAR, ASOTRANAD, ANDETT, SINTRABOMBERCOL, SINGUARTICO, SUSPEDECAR, SINSERPUPROCART, SINTREMPUCOL, SINTRAEMCOL y SINDIDBOL, por el equivalente a 200 (doscientos) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV); aporte que será girado, dentro de los 30 (treinta) días hábiles siguientes a la firma del presente acuerdo laboral. En concordancia al artículo 44 del acuerdo 2019.

ARTICULO 162. AUXILIO POR CALAMIDAD DOMESTICA: EL EMPLEADOR, reconocerá y pagará a sus empleados un auxilio por calamidad doméstica al equivalente a (diez) 10 SMLMV, cuando por efectos de desastres provocados por la naturaleza afecten la vivienda, muebles y enseres del trabajador, la integridad del núcleo familiar del empleado. El Comité de Bienestar Social e Incentivos reglamentará este beneficio.

ARTICULO 163. PUERTOS DE ACCESO PARA NATIVOS Y TRABAJADORES INFORMALES: EL EMPLEADOR construirá y garantizará el mantenimiento de muelles acuáticos en Bazurto (ciénaga de las quintas) para facilitar el transporte a los nativos isleños y en el caño juan angola construirá muelles en puerto duro, chambacu, canapote, la maria y san francisco y a la orilla de la ciénaga de la virgen en alcibia, el tancon desembocadura del canal ricaurte, matute, calicanto y pozón.

ARTICULO 164. REPRODUCCIÓN DEL ACUERDO LABORAL: EL EMPLEADOR sufragará, en cantidad suficiente, la reproducción litográfica de ejemplares del Acuerdo Laboral y de los actos administrativos que lo acojan y desarrollen que resulte de la presente negociación, a fin de ser entregada y divulgada a cada uno de los empleados públicos, en concordancia con el principio constitucional de publicidad

CAPITULO XXIII

CENTRALES OBRERAS CUT-CTC Y LA CONFEDERACION UNETE

ARTÍCULO 165: RECONOCIMIENTO SINDICAL. EL EMPLEADOR, reconoce a LAS ORGANIZACIÓNES SINDICALES, Central Unitaria de Trabajadores de Colombia **CUT**, Centrales de Trabajadores de Colombia **CTC** y Federación Union Nacional de Trabajadores **UNETE**, personería jurídica fue otorgada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante resolución de las centrales obreras xxxx Federación Únete Número 065 de 21 de julio de 2015, como representantes de todos el personal de trabajadores o funcionarios afiliados a dichos Sindicatos y de aquellos que lo soliciten y acepta que una de sus principales funciones es la de representar, asesorar a estos trabajadores en la defensa de sus derechos, de la Constitución Política, Convención Colectiva de Trabajo, Sentencias Altas Cortes, Acuerdo Colectivo Laboral, Convenios Internacionales, actividad profesional correspondiente, contrato individual de trabajo, reglamento interno de trabajo y

representar estos mismos intereses ante los empleadores, patronos, ante las autoridades administrativas y ante terceros.

En consecuencia, **EL EMPLEADOR**, reconoce a LA ORGANIZACIÓNES SINDICALES, por mandato Constitucional, Legal, Convenio OIT, Tratados y Pactos Internacionales, el derecho de asesoría directa a través de la Federación o Confederación a la cual esté afiliado, o a través de aquella organización sindical que por mandato de su Asamblea Nacional se designe como asesora, siempre y cuando esté aprobada de acuerdo con las leyes vigentes en el país.

ARTÍCULO 166. GASTOS PREVIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

EL EMPLEADOR entregará al Sindicato, dentro de los diez (10) días siguientes a la solución de cada conflicto colectivo de trabajo, un auxilio de quince (15) salarios mínimos legales mensuales, en ese momento vigentes, para el pago de las asesorías jurídicas y los estudios económicos necesarios en el trámite PREVIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, en las etapas establecidas para la solución de dicho conflicto.

ARTÍCULO 167. DERECHO CONSTITUCIONAL Y LEGAL DE INFORMACIÓN. EL EMPLEADOR entregará al Sindicato, por mandato de la Constitución Política, las normas legales, copia de los siguientes documentos:

1) Estado de situación Financiero del Distrito al 31 de diciembre de cada año.

2) Estado de Resultados al 31 de diciembre de cada año.

3) Plan de Desarrollo Institucional.

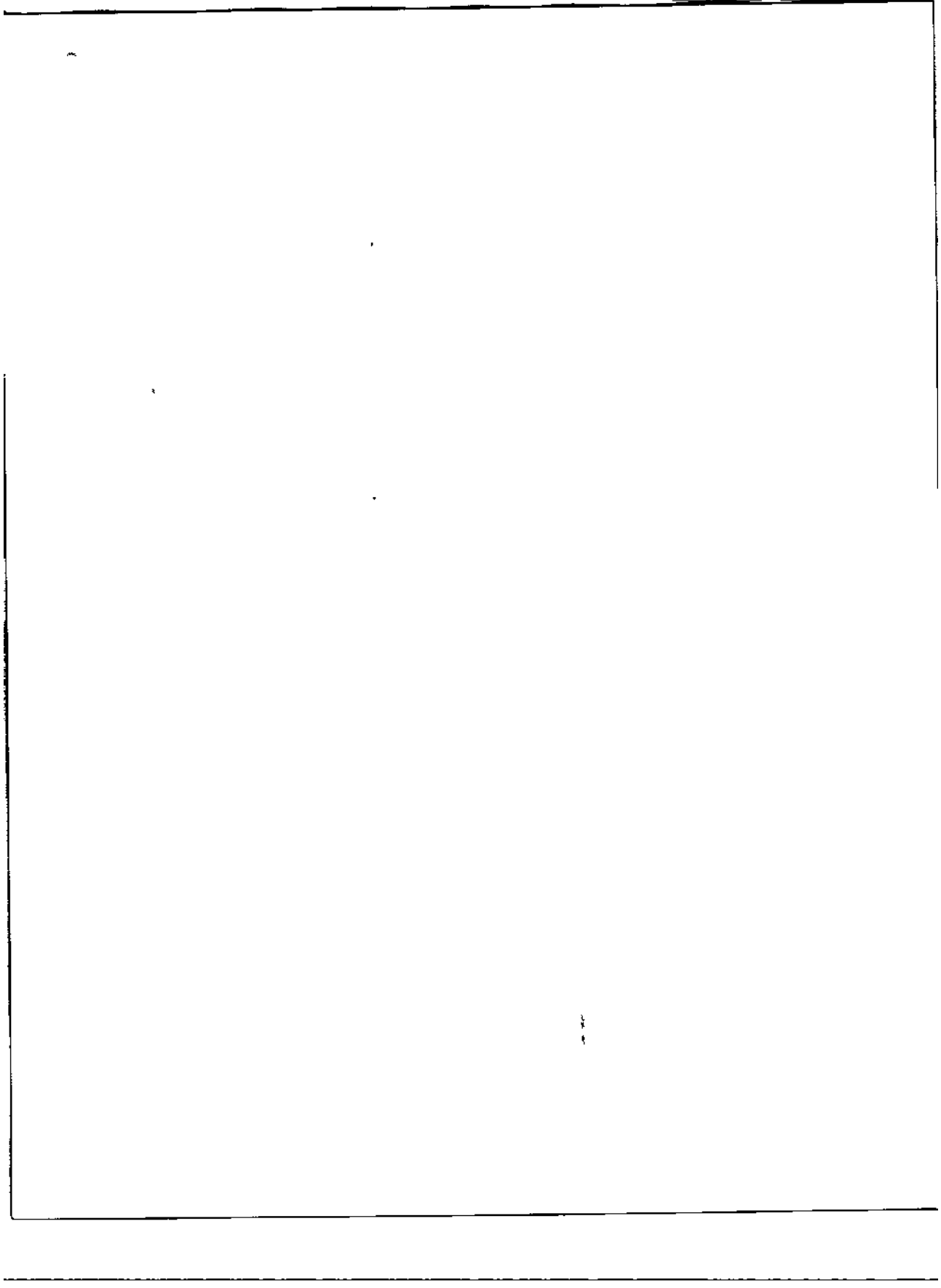
4) Balance Social.

Esta información se entregará una vez sea aprobada por los correspondientes dependencia y organismos de la administración Distrital.

PARAGRAFO 1: De acuerdo con las necesidades sindicales, la Empresa conferirá autorizaciones a las directivas sindicales para realizar en las sedes reuniones informativas con el personal sindicalizado. Su coordinación se hará con el Director de Recursos Humanos.

En los meses de junio y diciembre, se realizará una reunión entre los representantes de la Empresa y los miembros principales de la Organización Sindical, con el objeto de que el Empleador, explique a la organización sindical, su situación financiera, sus proyecciones técnicas y su política social y laboral.

ARTÍCULO 168. REPRESENTACIÓN SINDICAL. EL EMPLEADOR reconoce en los términos de la constitución política de 1991, los convención OIT 87, 98, 151, 154, la legislación laboral vigente, al Sindicato o quien lo sustituya ya sea por fusión, cambio de razón social o reestructuración del Sindicato, como el único representante legal de los trabajadores afiliados y/o beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo,



Acuerdos Colectivos Laborales, para efecto de todas y cada una de las relaciones y obligaciones laborales y de seguridad social sean estas de carácter individual o colectivo. Así mismo, el EMPLEADOR se obliga a respetar el Derecho Constitucional Fundamental de afiliación de sus trabajadores el cual está amparado por la constitución política de 1991 y las leyes, Convenio OIT, Tratados y Pactos Internacionales, los derechos de afiliarse para su representación de la Federación o Confederación.

ARTÍCULO 169. NORMAS PREEXISTENTES. Las normas preexistentes, convenciones colectivas de trabajo, Acuerdos Colectivos laborales, anteriores y laudos arbitrales que no hayan sido modificadas por el presente Acuerdo, quedarán incorporados en la nueva Convención Colectiva de Trabajo, Acuerdos Colectivos Laborales que suscriba la organización sindical.

PARÁGRAFO 1: Las partes en la negociación colectiva podrán suscribir convenciones, capítulos o incorporar normas especiales para las micro, pequeñas o medianas empresas, que atiendan sus realidades sociales y económica. Para tal fin, pueden también incorporar cláusulas de adaptabilidad.

A estos Acuerdos Colectivos Laborales, suscritos, se consideran incorporadas todas las disposiciones legales pertinentes de los (7) Siete Acuerdos Colectivos Laborales Nacionales, suscrito con el Estado y el Gobierno de Colombia desde el 2013 al 2025 y en especial la nueva Reforma Laboral Ley 2466 del 25 junio 2025, las reformas del Código Sustantivo del Trabajo y las leyes que lo adicionan o modifican, por el congreso de la Republica o el Gobierno Nacional, las Sentencias de Constitucionalidad, de Tutelas o Unificadas de la Corte Constitucional.

ARTÍCULO 170. IGUALDAD DE DERECHOS, RESPETO POR LOS DERECHOS ADQUIRIDOS, USOS Y COTUMBRES POR MERA LIBERALIDAD, GARANTIAS DEL PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD, APLICACIÓN DEL PRINCIPIO LABORAL DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD. EL EMPLEADOR reconocerá que todos los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo o Acuerdo Colectivo Laboral, que son iguales ante la constitución política 1991, la Ley y tienen la misma protección y garantías, IGUALDAD DE DERECHOS, RESPETO POR LOS DERECHOS ADQUIRIDOS, USOS Y COTUMBRES POR MERA LIBERALIDAD, GARANTIAS DEL PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD, APLICACIÓN DEL PRINCIPIO LABORAL DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD. Por lo tanto, gozarán de un tratamiento justo y equitativo en concordancia con la declaración de los Derechos Humanos, la Constitución Nacional 1991 y las leyes, los Tratados Internacionales, Convenios y Recomendaciones de la OIT que hayan sido homologados y aprobados en Leyes de la República y propendan el mejoramiento de las condiciones laborales, económicas y sociales de los trabajadores, con la aplicación de las garantías de los principios Constitucionales de favorabilidad, y el principio laboral de Progresividad y No Regresividad.

LOS ENTES TERRITORIALES, SUS ENTES DESCENTRALIZADOS Y ORGANISMOS DE CONTROL, seguirán garantizando el respeto por los Derechos Adquiridos, que hoy están fundamentadas en el Art- 58 de la CP y las Sentencias de las altas cortes, que han definido que las Convenciones Colectivas de Trabajo, suscritos en el Sector Oficial y Privado y los Acuerdos Colectivos suscritos con el Estado son derechos Adquiridos.

LOS ENTES TERRITORIALES, SUS ENTES DESCENTRALIZADOS Y ORGANISMOS DE CONTROL PARA TODOS LOS EFECTOS LABORALES, siempre tendrá en cuenta el Principio Constitucional de la Favorabilidad, Progresividad, No Regresividad consagrado en Declaraciones, Convenios y Recomendaciones de la OIT, el Bloque de Constitucionalidad, el Decreto Presidencial # 1631 del 30 de noviembre del 2021, Por el cual se modifican y adicionan unos parágrafos al artículo 2.2.2.4.12 y adiciona el artículo 2.2.2.4.16 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario Sector Trabajo, en lo relacionado con el principio de progresividad y la regla de no regresividad en materia laboral.

PARAGRAFO 1: Los entes territoriales, sus entes descentralizados y organismos de control para todos los efectos laborales incorporaran en un acta extraordinaria en este acuerdo colectivo 2026, los mandatos constitucionales y legales que hagan parte del nuevo estatuto del trabajo, el nuevo plan nacional de desarrollo, las reformas laborales y pensionales aprobadas por el congreso en el año 2026 - 2027.

Las normas de la presente Convención o Acuerdo Colectivo prevalecen sobre el manual de funciones y competencias laborales.

ARTÍCULO 171: CAMPO DE APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO O EL ACUERDO COLECTIVO LABORAL La Convención Colectiva de Trabajo o el Acuerdo Colectivo Laboral, **EL EMPLEADOR** aplicará a todo el personal sindicalizado y no sindicalizado que se beneficie de la misma, de acuerdo con la ley, haciéndose extensiva a los pensionados en los artículos o apartes en que expresamente se les mencione por mandato legal.

ARTÍCULO 172: SUSTITUCIÓN PATRONAL CONVENCIONAL- ACUERDO COLECTIVO. En caso de que **EL EMPLEADOR**, por cualquier motivo cambie de razón social o de estructura jurídica, o a cualquier título sea transferida total o parcialmente, vendida, permutada o arrendada y como consecuencia de lo anterior sus instalaciones pasen a Persona (s) natural (es) o jurídica (s) distinta (s) a la (s) actual (es), sus trabajadores continuarán con sus derechos legales, contractuales, convencionales acuerdos sindicales reglamentarios y extralegales ya existentes.

En consecuencia, **EL EMPLEADOR**, se obliga a respetar y cumplir todas las normas laborales contenidas en las leyes, los mandatos de los ART- 67- 68 del Código Sustantivo de Trabajo, CST, Convenciones, acuerdos colectivos laborales, decisiones y reglamentos, y a no desmejorar las condiciones de trabajo y de

remuneración vigentes en el momento en que ocurra cualquiera de los eventos previstos en este artículo.

Así mismo, **EL EMPLEADOR** continuará fortaleciendo su política de estabilidad, capacitación e incentivos a todo su personal, con las normas laborales vigentes.

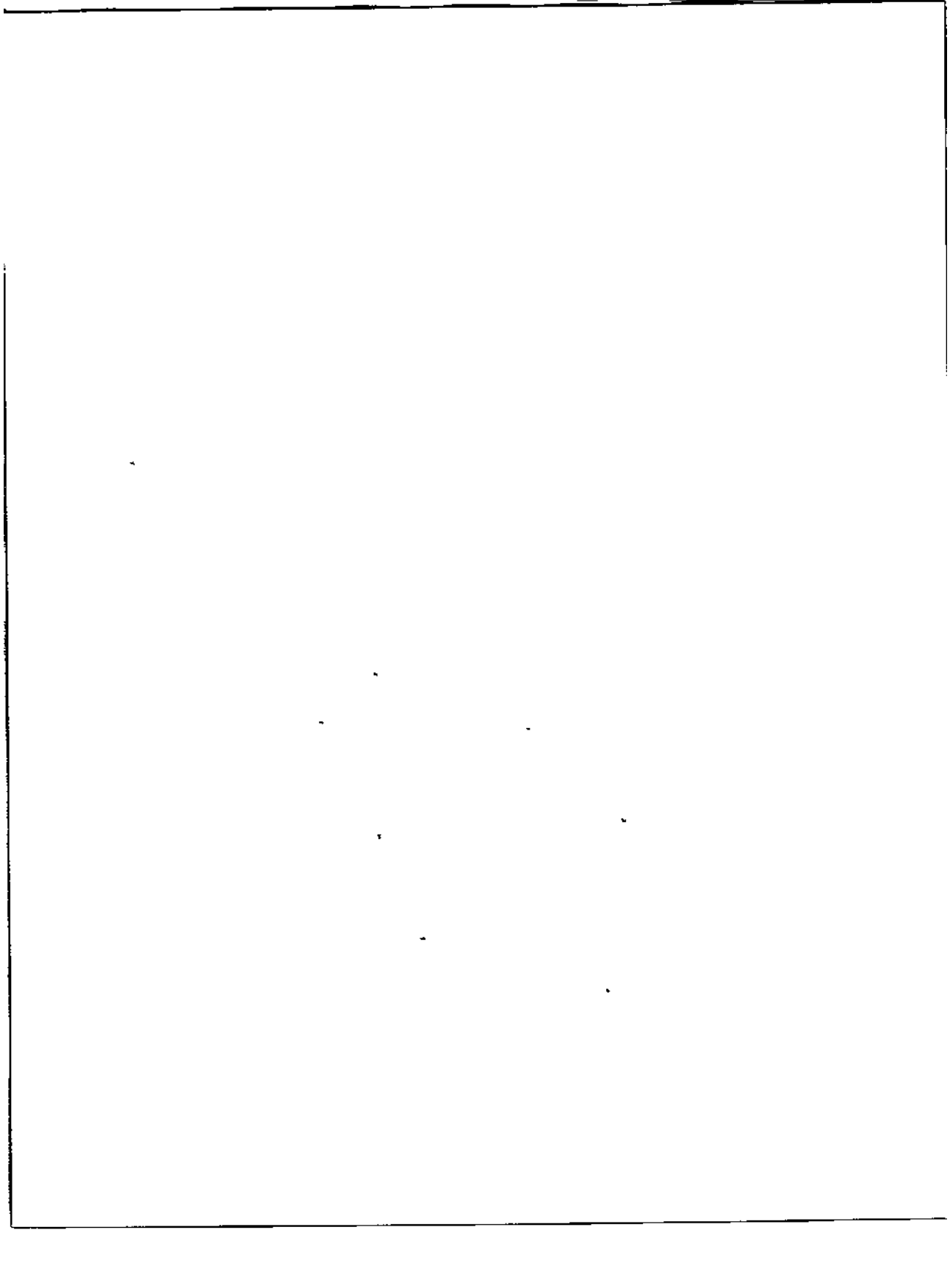
ARTÍCULO 173: ESTABILIDAD LABORAL NUEVAS DISPOSICIONES LABORALES. EL **EMPLEADOR**, conforme a lo establecido en la nueva Reforma Laboral, Art- 7 de la ley 2466 del 25 junio 2025, las disposiciones laborales y en el manual especifico de funciones y competencias laborales, no suspenderá ni despedirá a ninguno de sus trabajadores sindicalizados, sin justa causa debidamente comprobada y previa audiencia de descargos, con la asistencia constitucional y legal de dos representantes de la organización sindical, con las normas laborales vigentes.

ARTÍCULO 178: RECOPILACIÓN O COMPILACION POR TEMAS CCT Y ACUERDOS COLECTIVOS LABORALES, PUBLICACIÓN Y DISTRIBUCION.EL EMPLEADOR, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo o el Acuerdo Colectivo Laboral, harán la RECOPILACIÓN O COMPILACION Y LA EDICION POR TEMAS, en forma DIGITAL Y FÍSICA, de todas las Convenciones Colectivas de Trabajo Acuerdo Colectivo Laboral Vigentes y 30 días después de su edición, se publicará la citada RECOPILACIÓN O COMPILACION Y EDICION POR TEMAS, se le entregará a la Organización Sindical, quien los distribuirá a los beneficiarios de las Convenciones Colectivas de Trabajo o Acuerdo Colectivo Laboral.

ARTÍCULO 179: NUEVA JORNADA LABORAL LEY 2101 DEL 15 JULIO 2021 Y LA ACTUALIZACION EN EL REGLAMENETO INTERNO DE TRABAJO. EL EMPLEADOR y la organización sindical, acuerdan dar cumplimiento a la LEY 2101 DEL 15 JULIO 2021, Art- 8, disminución de la jornada laboral semanal y actualizar el reglamento interno y manual de funciones específicos y competencias laborales, de acuerdo a el mandato del Art- 8 de la ley 2466 del 25 junio del 2025.

ARTÍCULO 180: OBJETIVOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO O ACUERDO COLECTIVO LABORAL. La presente Convención Colectiva de Trabajo o Acuerdo Colectivo Laboral, que resulte del presente acuerdo laboral tiene como objetivo reglamentar y mejorar las condiciones sociales, económicas, de seguridad social, laborales, educativas, recreativas y culturales de los trabajadores; así como contener las obligaciones por parte del empleador y de los Trabajadores que se deriven del desarrollo y la aplicación del contrato de trabajo y la Convención Colectiva o Acuerdo Colectivo Laboral.

ARTÍCULO 181: POLIZA DE SEGURO COLECTIVO PARA RESPALDO DE LAS ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO A LOS DIRECTIVOS SINDICALES. Con el propósito de tener unas garantías y respaldo para cubrir los altos riesgos en las diligencias sindicales, **EL EMPLEADOR**, contratará una Póliza de Seguro Colectivo,

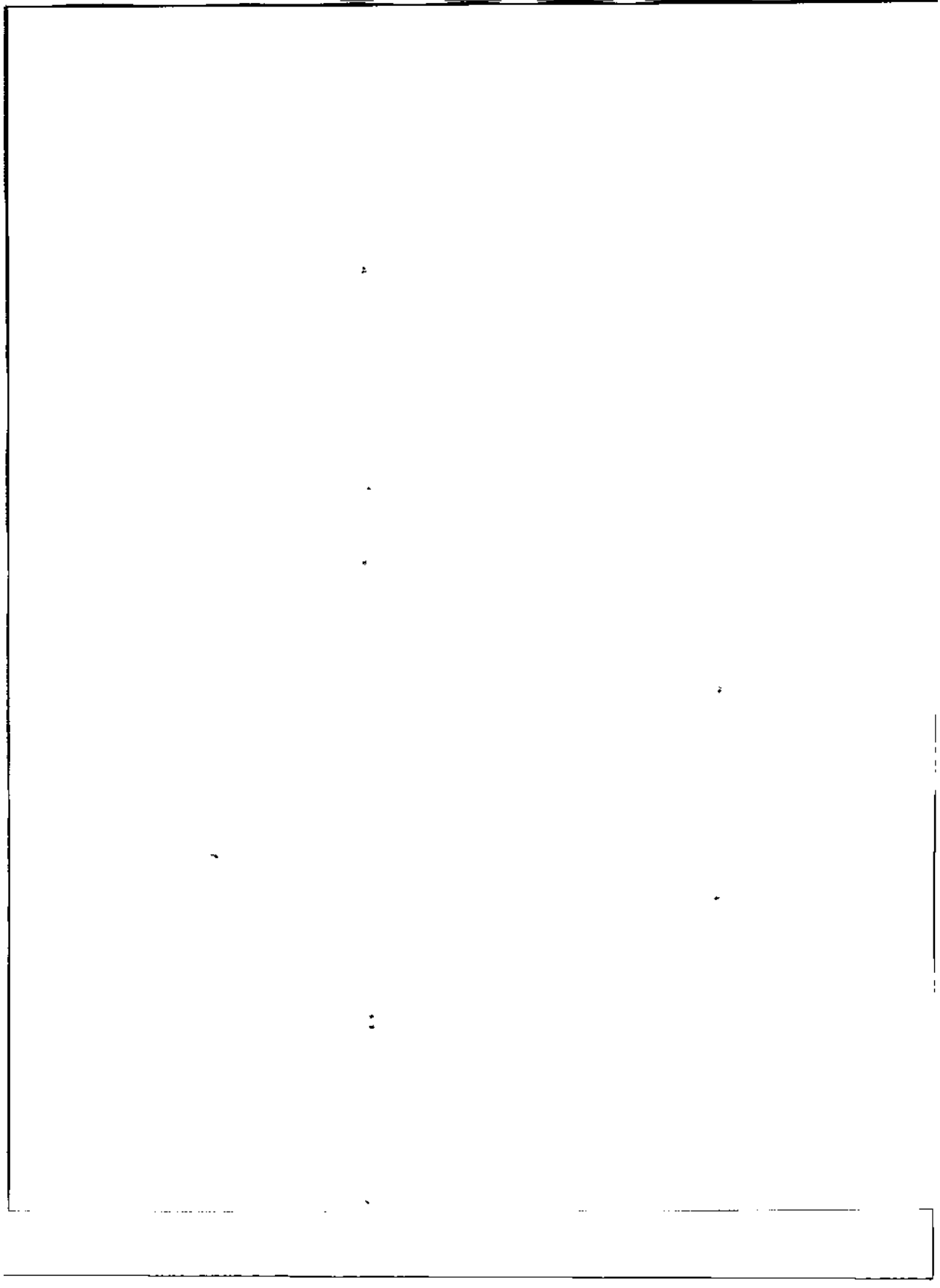


POR HECHOS DE LOS ALTOS RIESGOS EN LA ACTIVIDAD SINDICAL, para los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, de la Comisión Estatutaria de Reclamos, y a los miembros del COPASST y los trabajadores que resulten elegidos en el Comité Ejecutivo de las Centrales Obreras CTC-CUT, Federación UNETE o Confederación a la que se encuentre afiliado el Sindicato, que cubra los riesgos de pérdida accidental de vida, incapacidad total o parcial permanente, con un límite de responsabilidad de Doscientos Millones de Pesos ($200.000.000).

ARTÍCULO 182: FUERO SINDICAL A LOS DIRECTIVOS NACIONALES Y EJECUTIVOS DE LAS CENTRALES OBRERAS CTC-CUT FEDERACIONES UNETE O CONFEDERACIONES, SIN TENER EN CUENTA EL NÚMERO QUE LA CONFORMAN. EL EMPLEADOR reconocerá la garantía del Fuero Sindical a los trabajadores que resulten elegidos conforme a la Constitución y la ley, para la Directiva Nacional, Comisión Nacional Estatutaria de Reclamos de los Sindicatos Nacionales, sin tener en cuenta el número que la conforman, las mismas garantías del Fuero Sindical, a quienes sean elegidos conforme a las normas laborales, en los Comités Ejecutivos de las Centrales Obreras CTC-CUT Federación UNETE o Confederación a las cuales esté o se afilie EL SINDICATO. Art- 39 de la CP de 1991. "Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión".

ARTÍCULO 183. PERMISOS POR CALAMIDAD POR SINIESTROS DE LA NATURALEZA, HOSPITALIZACIÓN Y/O CIRUGÍA. EL EMPLEADOR reconocerá Los siniestros por inundaciones, incendios, temblores, huracanes, terremotos, vendavales y actos malintencionados de terceros que afecten sustancialmente la vivienda del trabajador y los casos de cirugías no ambulatorias y/u hospitalización a cualquiera de sus familiares por un (1) día o más, ordenadas por la EPS a que esté afiliado el trabajador, serán considerados casos especiales de calamidad doméstica y al trabajador afectado se le concederá un (1) día de permiso remunerado. El permiso remunerado considerado en este artículo será de tres (3) hasta cinco (5) días según la gravedad del caso evaluada por el supervisor. En caso que se requieran más de dos (2) días, el Jefe Inmediato lo extenderá nuevamente previa evaluación conjunta entre el jefe inmediato y el trabajador.

ARTÍCULO 184. GARANTIAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES A LOS TRABAJADORES ELEGIDOS EDILES, CONCEJALES, DIPUTADOS Y MIEMBROS DE JUNTAS ACCION COMUNAL. EL EMPLEADOR seguirá respetando la participación de los trabajadores en actividades públicas en el Distrito y previa solicitud de los Trabajadores Concejales, Diputados y miembros de Juntas Administradoras Locales (JAL), les concederá permisos no remunerados exceptuando los casos de fuerza mayor o caso fortuito. Adicionalmente a lo anterior, EL EMPLEADOR otorgará a sesenta (60) permisos remunerados con salario básico, por cada año de vigencia de esta CCT para ser distribuidos entre los trabajadores concejales, Diputados y miembros de Juntas Administrativas Locales (JAL). Esta



normatividad será revisada cuando sea requerido por inhabilidades o incompatibilidades de estos funcionarios establecidas en la ley.

ARTÍCULO 185. CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DE LA MANO DE OBRA LOCAL, CONTRATOS A LA MANO DE OBRA TERCERIZADA O CONTRATISTAS. EL EMPLEADOR continuará CON EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DE OBRA DE MANO TERCERIZADA O CONTRATISTAS, incluyendo en los contratos mayores, civiles, comerciales y estatales, que suscriba con personas naturales o jurídicas, cláusulas que promuevan el cumplimiento de la ley laboral por parte de los contratistas para con sus trabajadores, que protejan los derechos de los trabajadores incluido el de asociación sindical y de seguridad social. Es entendido que esas cláusulas no significan una modificación a la definición de contratista independiente que establece la ley.

PARÁGRAFO 1: EL EMPLEADOR continuará realizando auditorías a sus contratistas con el objeto de verificar que éstos den estricto cumplimiento a sus obligaciones laborales dentro de las cuales se incluye la de respetar el derecho de sindicalización que tienen sus trabajadores de conformidad con las estipulaciones constitucionales, legales y los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia. Los resultados de estas auditorías le serán puestos en conocimiento a EL SINDICATO.

PARÁGRAFO 2: Cuando EL SINDICATO denuncie por escrito ante EL EMPLEADOR eventuales violaciones a los contratos civiles, comerciales y estatales por parte de los contratistas, **EL EMPLEADOR** tendrá en cuenta dichas denuncias y tomará las medidas que considere pertinente.

ARTÍCULO 186. POLITICA DE GARANTIAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DE PROTECCION AL DERECHO DE SINDICALIZACION Y NEGOCIACION COLECTIVA. EL EMPLEADOR Para efectos de esta Convención Colectiva de Trabajo o Acuerdo Colectivo Laboral, le está prohibida toda clase de persecución, coacción o discriminación por razones sindicales, políticas, religiosas, raciales, regionales, de nacionalidad, profesión, de género, de orientación sexual, cargo o lugar de trabajo, así como cualquier otro acto contra el derecho de sindicalización o el ejercicio sindical, que es consustancial con el derecho negociación Colectiva. Toda persona que ejercite persecuciones o discriminaciones de esta índole, así como cualquier actuación que perturbe el ejercicio de los derechos de asociación sindical o del sindicato incurrirá en las sanciones previstas en la ley.

ARTÍCULO 187. POLITICA DE GARANTIAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DE PROTECCION A LOS MIEMBROS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE PRIMER, SEGUNDO Y TERCER GRADO. EL EMPLEADOR garantiza a sus trabajadores el derecho de afiliarse al Sindicato y a éste el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias y la representación de los trabajadores afiliados;

igualmente reconoce el derecho de representación y asistencia que otorga la ley a entidades Federales y Confederales a las cuales esté afiliado o se afilie el Sindicato.

Los representantes Federales y Confederales, previa notificación del Sindicato al Empleador, podrán practicar visitas a los sitios de trabajo, suministrando ésta los implementos que por razones de seguridad sean necesarios.

PARAGRAFO 1: Los directivos de la Organización Sindical, podrán efectuar visitas a los sitios de trabajo para atender, directa y personalmente, todas las inquietudes que el personal presente relacionadas con el trabajo o la Convención Colectiva de Trabajo, los Acuerdos Colectivo Laborales, los vehículos de la organización sindical tendrán acceso a dichos sitios.

PARAGRAFO 2: Respecto de las Zonas de Difícil Acceso, facilitará el medio de transporte (vehículo) de acuerdo con los estándares y política de seguridad, a los directivos de la Organización Sindical, cada vez que lo solicite, así mismo, continuará reconociendo la potestad e injerencia de todos y cada uno de los directivos sindicales, para discutir y representar a sus afiliados en lo concerniente a las relaciones laborales con el EMPLEADOR.

ARTICULO 188. SALUD Y SEGURIDAD LABORAL. (LEY 1562 DEL 11 JULIO 2012 Y DECRETO 1443 DE 31 DE JULIO DE 2014 – APLICACIÓN NUEVAS RESOLUCIONES, CIRCULARES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, EN CONCORDANCIA CON LA LEY DE LA NUEVA REFORMA LABORAL, (LEY 2466 DEL 2025). EL EMPLEADOR, continuara implementando LA APLICACIÓN DE LAS NUEVAS RESOLUCIONES, CIRCULARES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, EN CONCORDANCIA CON LA LEY DE LA NUEVA REFORMA LABORAL, (LEY 2466 DEL 2025), y una alta y eficiente política de Seguridad Industrial y salud ocupacional orientada a garantizar la seguridad y salud en el trabajo, la integridad física y psicosocial de todos los trabajadores que prestan sus servicios por y para la empresa dentro de sus instalaciones y fuera de ella, para evitar los riesgos de accidente y/o enfermedades Laborales que puedan sobrevenir con ocasión de sus actividades laborales en el trabajo.

La Salud y Seguridad Laboral en las entidades entre otras tendrá como actividades prioritarias: la capacitación técnica y profesional de sus trabajadores, el fortalecimiento del Comité Paritario de Salud Laboral, COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo), determinando mediante métodos científicamente válidos, el impacto de las acciones preventivas sobre los factores de riesgo y la salud de los trabajadores, entre otras la reubicación de los que así lo requieran por recomendación médica.

EL EMPLEADOR publicará en los sitios y lugares de trabajo, información sobre riesgos profesionales que puedan amenazar la salud y seguridad de los trabajadores en desarrollo de sus actividades laborales.

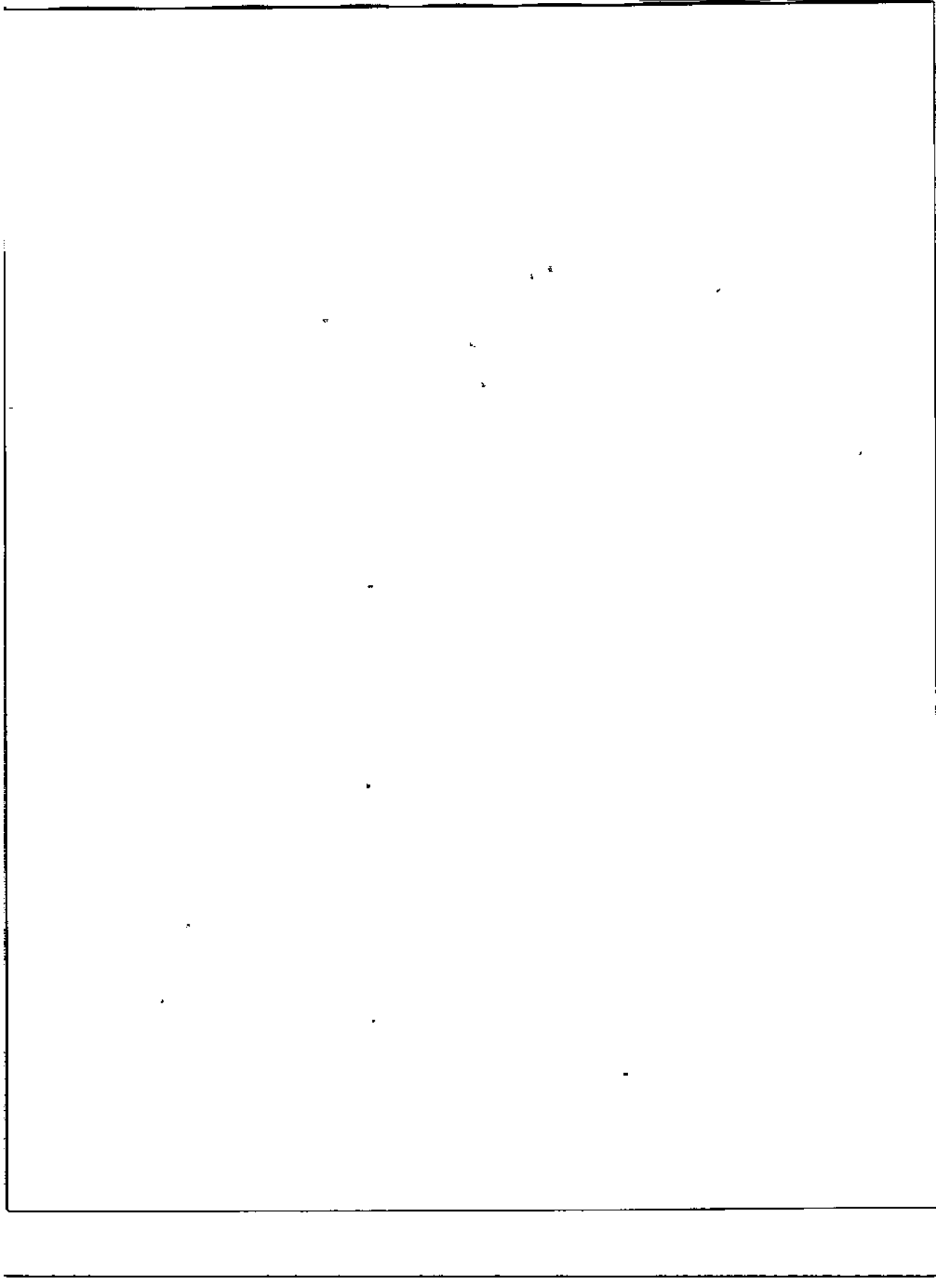
ARTÍCULO 189. ACTUALIZACION DEL MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIA LABORAL Y REGLAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL. ART- 8 LEY 2466 DEL 2025 – APLICACIÓN CONVENIO 190 DE LA OIT MATERIA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TRASTORNOS Y/O ENFERMEDADES MENTALES, ASÍ COMO MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN Y CUIDADO DE LA SALUD MENTAL – ACTUALIZAR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL CONVENCIONAL. RESOLUCIÓN 3461 DE 2025, de (septiembre 01), EL EMPLEADOR de común acuerdo con el Sindicato, revisará y actualizará en concordancia con las disposiciones legales vigentes, el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de Trabajo de la Empresa y el Reglamento de Higiene y Seguridad Laboral, que actualmente rige, con los mandatos del nueva Reforma Laboral. (ART- 8 DE LA LEY 2466 DEL 25 JUNIO DEL 2025).

PARAGRAFO 1: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL CONVENCIONAL. EL EMPLEADOR se compromete de acuerdo con los mandatos de las RESOLUCIÓN 3461 DE 2025, de (septiembre 01),

PARAGRAFO 2: APLICACIÓN EN TODA LA EMPRESA LA POLITICA PUBLICA NACIONAL, DEL CONVENIO 190 DE LA OIT Y SU LEY 2528 DE 2025, (Agosto 04), Por medio de la cual se aprueba el «Convenio Sobre NO A la Violencia y el Acoso a la Mujer) - No. 190» adoptado por la 108a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019, EN CONCORDANCIA CON EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL CONVENCIONAL. La Empresa se compromete de acuerdo con los mandatos de las RESOLUCIÓN 3461 DE 2025, de (septiembre 01).

PARAGRAFO 3: EL EMPLEADOR SE COMPROMETE APLICAR EN TODAS LAS ENTIDADES LA POLITICA PUBLICA NACIONAL, LEY 2460 DE 2025, (JUNIO 16), MODIFICADA POR LA LEY 1616 DE 2013 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TRASTORNOS Y/O ENFERMEDADES MENTALES, ASÍ COMO MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN Y CUIDADO DE LA SALUD MENTAL.

ARTICULO 190. DERECHOS HUMANOS Y LA DIGNIDAD HUMANA, AYUDAS AL TRABAJADOR CON PATOLOGÍAS DENOMINADAS DE ALTO COSTO. EL EMPLEADOR se compromete a implementar y ejecutar una política de respeto a los Derechos y Dignidad Humana, no aplicando discriminación a los enfermos del VIH SIDA, PATOLOGIAS INFECTOCONTAGIOSAS, ect o cualquier enfermedad que no impida el normal desempeño de las funciones, aplicando CAMPAÑAS DE PREVENCION VIH SIDA u otras enfermedades infectocontagiosas.



ARTÍCULO 191. FORMALIZACION LABORAL Y GARANTIAS. EL EMPLEADOR se compromete a implementar el proceso de formalización laboral y garantías a todos los trabajadores tercerizados, vigilancia, servicios generales y otros, en el ente territoriales, entes descentralizados y organismos de control como la sustitución patronal, vinculación directa llenando todos los perfiles y requisitos prestablecidos por la constitución política de 1991 y las leyes, sentencias altas cortes, con el acompañamiento del ministerio de trabajo y funcionarios del departamento administrativo de la función pública, cumplimiento art- 5,6, 44, 45 ley 2466 del 2025, nueva ley reforma laboral.

ARTÍCULO 192. GARANTÍAS DE PERMISO SINDICAL ESPECIAL REMUNERADOS, PASAJES, APOYO INSTITUCIONAL DE ESTADO, EL EMPLEADOR garantizara al ente territorial, entes descentralizados y organos de control para todos los efectos laborales, darán las garantías de permiso especial remunerado, pasajes, apoyo institucional de estado, a los representantes de los trabajadores amenazados y desplazados en cumplimiento de sus actividades misionales, con pruebas materiales y las denuncias comprobadas, antes autoridades competentes.

ARTÍCULO 193. GARANTIAS SINDICALES ART. 39, 55, 103 DE LA CP DE 1991, PARA LOS EVENTOS NACIONALES E INTERNACIONALES CONVOCADOS.

EL EMPLEADOR garantizara en el ente territorial, entes descentralizados y organismos de control, para todos los efectos laborales, concederán y suministrara pasajes, viáticos, permisos remunerados a las representantes de las confederaciones, federaciones, organizaciones sindicales nacionales, prestablecidas en los estatutos vigentes, para participar en congresos, seminarios nacionales e internacionales de las confederaciones, federaciones, sindicatos internacionales donde estén afiliados. (csa – csi – fsm entre otras).

ARTICULO 194. GARANTIAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES A LOS TRABAJADORES Y TRABAJORAS QUE SEAN CONVOCADOS A CONCURSO DE MERITOS, CON LOS MADATOS DEL ACUERDO COLECTIVO LABORAL NACIONAL DEL 24 DE MAYO DEL 2019. EL EMPLEADOR garantizar en el ente territorial, entes descentralizados y organismos de control para todos los efectos laborales, darán todas las garantías constitucionales y legales, a los trabajadores y trabajadoras provisionales que sean convocados a concurso de méritos, acuerdo nacional estatal del 24 de mayo de 2019, decreto ley 498 del 30 de marzo de 2020, artículo 8 de la ley 2040 del 27 de julio de 2020, decreto ley 1415 del 4 de noviembre de 2021, en concordancia con el decreto ley 1631 del 30 de noviembre de 2021.

También a los empleados provisionales, entre otras seguirán apoyándolos en la capacitación, formación, cumplir estrictamente los mandatos de la ley 2040 del 27 de julio del 2020 y su decreto reglamentario 1415 del 4 noviembre del 2021, para impulsar el empleo de las personas adultas mayores que no gozan de pensión,

promoviendo la autonomía y autosuficiencia económica del adulto mayor, garantizando así el envejecimiento activo, satisfactorio y saludable de la población colombiana.

De igual manera los entes territoriales y sus entes descentralizado para todos los efectos laborales, darán todas las garantías constitucionales y legales a los trabajadores que tengan la protección del retén social para pensionarse y estabilidad laboral reforzada. (artículo 12 de la ley 790 de 2002, que fue modificado por el literal d del artículo 8 de la ley 812 de 2003. - sentencia t-357 de 2016 - sentencia t-186 de 2013 - sentencia su-003 de 2018.

ARTICULO 195. REVISION A LOS CUMPLIMIENTOS Y SEGUIMIENTO ACUERDOS COLECTIVOS LABORALES, SUSCRITOS DESDE EL 2013 AL 2025, A TRAVEZ DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DEL ART- 18 DEL DECRETO 243 DEL 2024, DE LOS PUNTOS PACTADOS. El ente territorial, entes descentralizado y órganos de control para todos los efectos laborales, darán un informe por escrito a los cumplimientos y seguimientos de los acuerdos colectivos laborales, suscritos desde el 2013 al 2025, en su ejecución a través de la comisión de seguimiento del art- 18 del decreto 243 del 2024, de los puntos pactados con sus actos administrativos. (art- 17 del decreto 243 del 2024).

ARTICULO 196. VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO O EL ACUERDO COLECTIVO LABORAL. La Vigencia de la Convención Colectiva resultante de la negociación del presente Pliego de Peticiones o Pliego de Solicitudes, tendrá una vigencia de (2) dos años, contados desde la suscripción de la convención colectiva de trabajo o el Acuerdo Colectivo Laboral.

Seguros de encontrar con el Dialogo Social asertivo, en el Gobierno del Cambio, su comprensión, el respeto y las garantías por el Principio de la Legalidad y la Normativa Nacional e Internacional, las Sentencias de la altas Cortes, el respeto por los derechos adquiridos, la aplicación del principio constitucional de progresividad y no regresividad, nos suscribimos.

CAPITULO XXIV

CENTRALES OBRERAS CTC-CUT Y FEDERACION UNETE

ARTICULO 197: ASPECTO SOCIAL: EL EMPLEADOR realizara un convenio para el control social con las Centrales Obreras CTC-CUT y la federación UNETE en los proyectos que a continuación relaciono:

a. Convenio sobre promulgación, asistencia jurídica y técnica para proteger a los consumidores.

b. Convenio para vigilar el funcionamiento, con acompañamiento del DADIS A las Clínicas, Hospitales de la Ciudad de Cartagena en general y constatar su funcionamiento; en cumplimiento de un servicio oportuno, responsable y serio con calidad y cantidad.

c. Convenio para ejercer vigilancia y revisión en la construcción de las obras Macros que se realicen en la ciudad, con la participación directa de los representantes de la Centrales Obreras y Federación Únete.

d. Convenio para ejercer vigilancia y control de los recursos que vienen del orden Nacional para el sector salud sean apropiados debidamente para los hospitales y centros de salud, que permita conocer realmente que los mismos serán entregados directamente a las IPS del sector público y privado.

e. Convenio para ejercer vigilancia para en la construcción de obras públicas que ejecute EL EMPLEADOR y las empresas de servicios públicos domiciliario en las zonas rurales y urbanas, para que estas se realicen con calidad y durabilidad en igual o mejores condiciones a como las encontraron.

PARAGRAFO 1: Todos estos puntos deben ser garantizados presupuestalmente.

ARTICULO 198.GARANTIAS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. EL EMPLEADOR dará estricto cumplimiento a las sentencias de las altas cortes, (CORTE CONSTITUCIONAL Y CORTE SUPREMA), sobre estabilidad laboral reforzada o debilidad manifiesta de los trabajadores que se encuentren en estado de indefensión y que fueran a ser despedido sin justa causa:

- Fuero de Salud (Debilidad Manifiesta): Protege a trabajadores con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que dificultan su labor, independientemente de si tienen calificación de pérdida de capacidad laboral.

- Fuero de Maternidad y Lactancia: Protege a la trabajadora durante el embarazo y los meses posteriores al parto (incluida licencia de lactancia).

- Fuero de Pre-pensionados: Aplica a trabajadores a quienes les falten 3 años o menos para cumplir los requisitos de edad y semanas para la pensión de vejez, incluyendo a los que tenga las semanas completas y le falten 3 o menos años para cumplir la edad de pensión (mujeres 57 años y hombres 62 años), o viceversa.

- Fuero Sindical: Garantía para fundadores, directivos o miembros de sindicatos para no ser despedidos ni desmejorados sin autorización judicial.

- Fuero de Madre/Padre Cabeza de Familia: Protege a quienes tienen a cargo exclusivo la responsabilidad económica del hogar.

CAPITULO XXV

DIRECTIVOS DOCENTES

ARTÍCULO 199. EN CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS ANTERIORES PARA LOS DIRECTIVOS DOCENTES. EL EMPLEADOR y la secretaria de educación distrital realizará una verificación integral del cumplimiento de los acuerdos colectivos anteriores dentro de los tres (3) meses siguientes a la suscripción del presente acuerdo, adoptando un plan de mejoramiento con cronograma verificable para el cumplimiento de los mismos.

ARTÍCULO 200. BIENESTAR LABORAL. EL EMPLEADOR y la secretaria de educación distrital crea el fondo para Bienestar Laboral de directivos docentes y docentes conforme a la normatividad legal y en correspondencia con sus competencias o en su defecto vincular a los directivos docentes, docentes y familias como beneficiarios del fondo de bienestar existente para lo cual lo rebustesará financieramente, con asignación presupuestal anual. Con fundamento en el artículo 37, numerales 4 y 5 del CGD y Resolución 6156 de octubre del 2022 y plan Institucional de incentivos año 2024 Alcaldía de Cartagena.

ARTÍCULO 201. AMPLIAR COBERTURA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL AL MAGISTERIO, DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES. EL EMPLEADOR promoverá la formación continua de docentes y directivos docentes mediante programas de capacitación, especialización, maestría y doctorado, en instituciones acreditadas, con recursos propios de ingresos Corrientes de libre destinación.

ARTÍCULO 202. PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS Y EVENTOS PARA DIRECTIVOS DOCENTE. EL EMPLEADOR y la secretaria de educación distrital financian la participación integral de al menos 150 directivos docentes en la convención nacional de directivos docentes y congreso internacional de pedagogía en la ciudad de Bucaramanga en el año 2026. Se entiende como participación

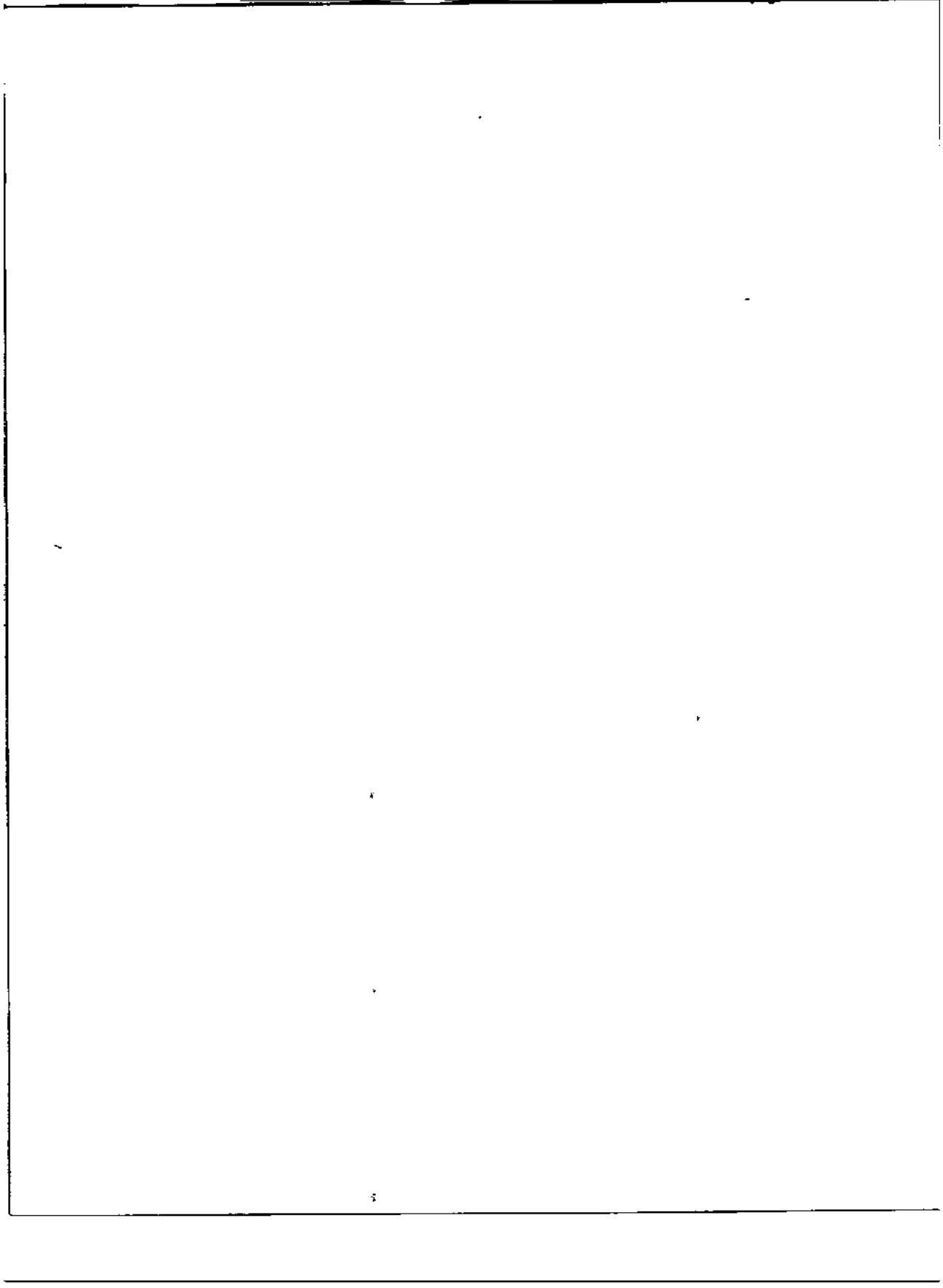
integral, la inscripción, pasajes, alojamiento, manutención durante todo el evento, que asciende a la suma de doscientos millones de pesos (200.000.000).

ARTÍCULO 203. FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA. EL EMPLEADOR garantizará el fortalecimiento progresivo de la educación pública mediante:

1. Incremento de recursos
2. Mejoramiento de cobertura y calidad.
3. Ejecución oportuna de programas complementarios.
4. Estabilidad de la planta de docente y administrativo.
5. Dotación de biblioteca y bibliobanco
6. Capacitación Docente ajustada a las necesidades de cada establecimiento educativo
7. Transferencia de recursos económicos para los fines establecidos en el articulo 2.3.1.6.3.11. del decreto 1075 de 2015
8. Servicio de Internet robusto y continuo en todos los establecimientos educativos
9. Financiamiento de los proyectos pedagógicos obligatorios en las instituciones educativas, con recursos complementarios a las transferencias giradas por el MEN.
10. La dotación de un Software de gestión financiera, contables, presupuestal, contractual y académico para las instituciones educativa s
11. Financiamiento integral de media técnica y académica, la Educación Inclusiva, educación étnica
12. Financiar la Implementación de las acciones derivadas de los requerimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
13. Asegurar mediante póliza los bienes de las instituciones educativas y las responsabilidad civil, contractual y extracontractual de los directivos docentes.

ARTÍCULO 204. INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA. EL EMPLEADOR y la secretaria de educación adoptará e implementará un plan Integral de mantenimiento, mejoramiento y adecuación de la infraestructura educativa universal, continuo y permanente en todas las instituciones educativas siguiente a la firma de este acuerdo.

PARAGRAGO 1: Durante el desarrollo de la negociación se anexará el listado de institución educativa que necesiten intervención inmediata.



ARTÍCULO 205. INCLUSIÓN Y ENFOQUE DIFERENCIAL. EL EMPLEADOR y la secretaria de Educación Distrital garantizará el desarrollo de políticas de educación inclusiva, etnoeducación y atención a poblaciones vulnerables, asegurando el personal humano, recursos económicos y técnicos adecuados.

CAPITULO XXVI
EDUCACION

ARTICULO 206.I. INTEGRALIDAD Y CONTINUIDAD DE LOS ACUERDOS COLECTIVOS.

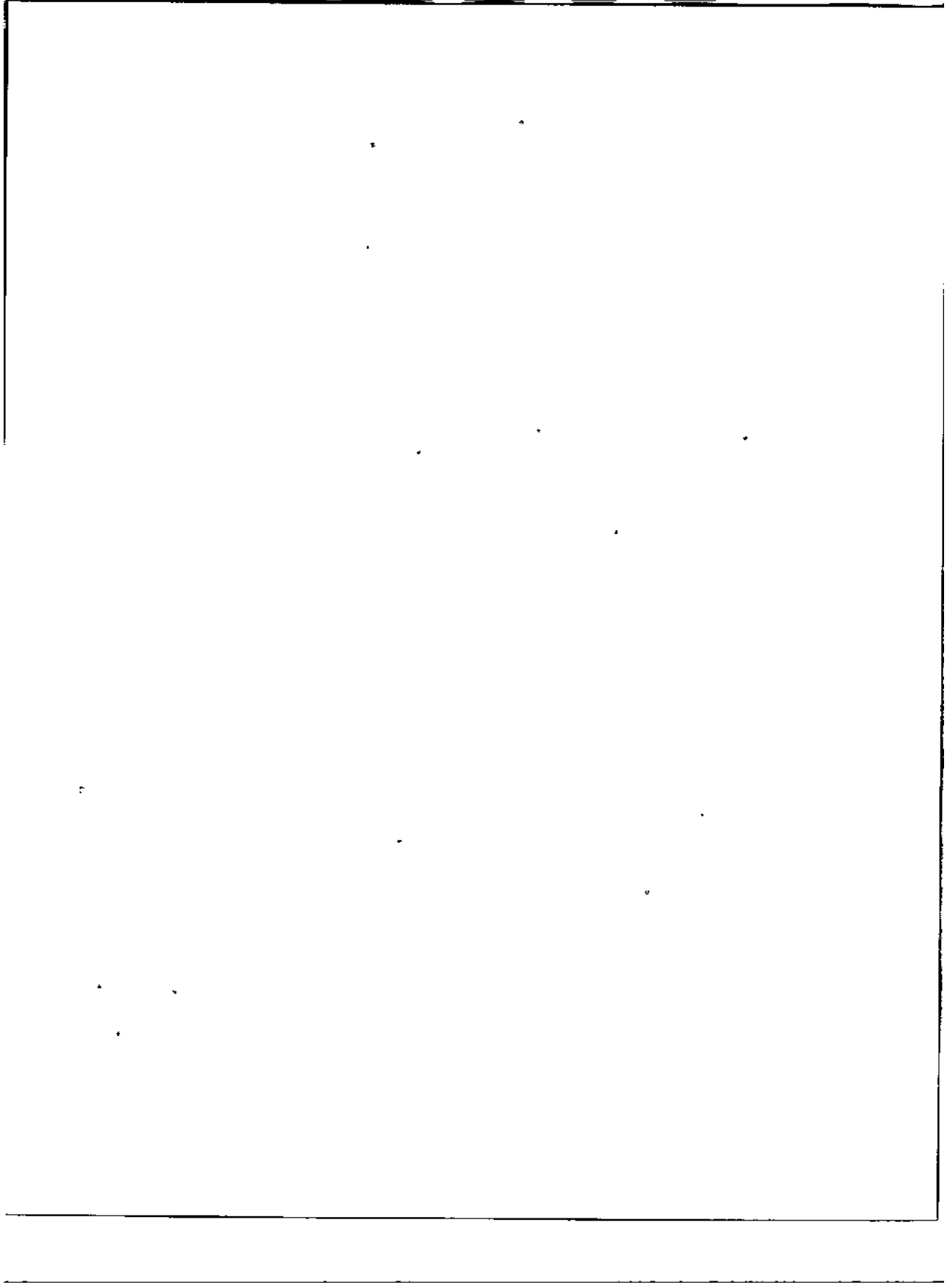
La Alcaldía Distrital de Cartagena y su secretaría de educación reconocen que los acuerdos colectivos anteriormente firmados con el SUDEB, hacen parte integral de los nuevos acuerdos; por lo tanto, se garantiza su continuidad apelando al principio de Progresividad y No Regresividad.

al. Incumplimiento de los acuerdos.

1. Exigimos al gobierno, presentar los resultados del estudio y caracterización de las I.E, de la zona industrial de Mamonal acordada en la negociación anterior que debe llegar al reconocimiento de una bonificación ambiental a los maestros de la zona.

2. Artículo 39 numeral 3." La secretaria de educación solicitara al IPCC y a las Alcaldías locales la asignación de Instructores de danza, música y teatro que coadyuvan al montaje del cabildo escolar Jorge García Usta".
   Numeral 4. "La secretaria de Educación Distrital de Cartagena propondrá ante el comité de formación docente la inclusión de la línea de educación patrimonial en el plan de formación docente".
   Numeral 5. "La secretaria de Educación solicitara al IPCC, la optimización en cada una de las localidades de escenarios culturales de las Instituciones Educativas".
   Financiamiento sostenible de los Derechos culturales, los numerales 3,4, y 5 no se aplicaron.

3. Artículo 40: Planta de personal. Numeral 3" Aumento progresivo de la planta actual de docentes de apoyo de carácter temporal para atender la población con discapacidad y proceso de inclusión, acorde con el Decreto 1421 del 2017 en los siguientes términos; en la vigencia 2025, mínimo treinta (30) docentes en total, en la vigencia 2026, mínimo cuarenta (40) docentes en total, en la



vigencia 2027, mínimo cincuenta (50) docentes en total". informe de la evolución del acuerdo en el año 2025, sobre el nombramiento del personal de apoyo en las I.E.

4. Artículo 40: Numeral 4 informe técnico de la implementación de la aplicación del convenio 190 de la OIT de junio de 2019 en las I.E. del Distrito de Cartegena.

5. Acuerdo Labora 2019. El punto 2, inciso 2.1, en su parágrafo tercero acordó entregar desde diciembre del año 2022, las I.E. Minuto de Dios, Rosedal, Pino Verde, Mandela; como fecha plazo de entrega el 31 de diciembre 2022, con la plena intención que pasarían a funcionar como Instituciones publica a cargo del Distrito de Cartagena.

III. FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA.

Se hace necesario y urgente que la Alcaldía de Cartagena adopte un rubro en el que efectivamente se garantice un proceso de dignificación de la educación pública y de la profesión docente para la consolidación del Derecho de la educación y la calidad educativa.

IV. DIGNIFICACIÓN DE LA PROFESIÓN DOCENTE

1. Capacitación permanente de los docentes y directivos docentes conducente a créditos y la continuidad del programa de formación post gradual con especializaciones, maestrías y doctorados, en el campo de la Pedagogía

2. Bonificación ambiental para los docentes y directivos docentes que laboran en las instituciones educativas de la zona industrial de Mamonal.

3. La Administración Distrital vinculara a docentes con énfasis en ingles en los niveles de la educación prescolar, primaria y media técnica en las instituciones educativas oficiales.

4. Creación, construcción y dotacion de una biblioteca pedagógica, que fomente la investigación y la actualización, para el ministerio en Cartagena

V. BIENESTAR DOCENTE

1. Implementar en las I. E. del Distrito de Cartagena, el trabajo no presencial docente durante los dos últimos días de la semana institucional del mes octubre, atendiendo

al derecho de unidad, integración y esparcimiento familiar. El trabajo a desarrollar por los docentes durante estos dos días será organizado por los Consejos académicos y directivos en el marco y cumplimiento a la autonomía escolar y conforme a lo habilitado por la circular 010 de enero del 2026 emanada del Ministerio de Educación Nacional

2. **Comisión de estudios remunerado**: La Alcadia de Cartagena de Indias, reglamentara y reconocerá a los docentes, docentes orientadores, directivos docentes y docentes de apoyo , los permisos y comisiones de estudios remuneradas, para pasantías académicas de investigación vinculadas a maestrías, doctorados o posdoctorados, nacionales o internacionales respaldadas por universidades o centros de investigación avalados por el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de ciencia, tecnología e innovación. Los sindicatos firmantes participaran de procesos de reglamentación.

3. **Apoyo económico por representación de la entidad territorial.** La Alcaldía de Cartagena de Indias reconocerá, a docentes, docentes orientadores, directivos docentes y docentes de apoyo, los permisos, viáticos y gastos de representación relacionados con alojamiento, transporte y alimentación cuando se participe en representación de la secretaria de Educación de Cartagena en eventos deportivos, recreativos, culturales, académicos o de investigación y de actualización y formación

4. La Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias, a través de la secretaria de Educación Distrital y el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena IPCC, asignarán recursos económicos, para la realización del preludio institucional magisterial, en el marco de las fiestas de independencia de Cartagena de indias, que se realizará el primer sábado del mes de noviembre de cada año, como parte de la agenda festiva.

5. **Recursos para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo:** La Administración Distrital garantizara recursos para crear un rubro destinado a capacitación, formación, representación sindical y negociación de pliegos del sector público, a través del cual otorgara tiquetes, viáticos, hospedajes e inscripciones a eventos relacionados con las organizaciones de segundo y tercer grado a las que pertenezcan los sindicatos, nacionales e internacionales, acorde a solicitud escrita del representante legal de la organización sindical.

VI. CALIDAD EDUCATIVA

1. Nombrar docentes especializados cómo apoyo a los procesos pedagógicos de los educandos con deficiencias de aprendizaje o capacidades excepcionales.

2. Tener en cuenta las recomendaciones de **FECODE** con relación a los criterios establecidos para mejorar la relación técnica alumno- maestro, teniendo en cuenta número de estudiantes y dimensión del aula,

3. Adecuar la infraestructura física, brindar apoyo pedagógico y didáctico a las instituciones educativas que cuentan con población con condiciones especiales y capacidades excepcionales según la Ley 2216 de 2022 y el decreto 1421 del 29 de agosto de 2017.

VII. COBERTURA EDUCATIVA

1. Oficializar el registro de los niños y niñas a partir de los tres años en el SIMAT, al igual que los niños y niñas con necesidades educativas especiales, para efecto de poder determinar la necesidad del nombramiento del personal de apoyo en el aula.

ARTICULO 207. CAPITULO ESPECIAL.APLICACIÓN PARA LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE ACUERDOS LABORALES COLECTIVOS CELEBRADOS ENTRE LA ADMINISTRACION DISTRITAL Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADOS PUBLICOS DE LA VIGENCIAS 2013- 2025.

En este capítulo tiene especial desarrollo en el campo de aplicación descrito en cada uno de los acuerdos sindicales celebrados con la administración distrital de Cartagena de Indias hasta la fecha en el cual, por tomar de ilustración, el último acuerdo laboral indica:

> ***"ARTICULO 6. CAMPO DE APLICACIÓN.*** *El acuerdo laboral que resulte de la negociación del presente pliego de solicitudès beneficiara a* ***todos los empleados del DISTRITO DE CARTAGENA,*** *ENTES DESCENTRALZIADOS, ORGANOS DE CONTROL Y CONCEJO DISTRITAL, de conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.2.4.2 del Decreto 243 de 2024.*

En este contexto, como organización sindical que se destaca por su número de afiliados quienes principalmente corresponden a empleados del Distrito de Cartagena de indias en cargos de docente de aula, directivos docentes (coordinador – Rector), no se les aplica la totalidad de los acuerdos alcanzados en las mesas de negociación colectiva; por tal razón, en este capítulo especial,

se requiere el compromiso y aplicación **gradual** de los beneficios que tenemos todos los empleados del distrito sin distinción, ni discriminación laboral por el cargo en que se desempeñan, como se describe a continuación:

Artículo 12. Acuerdo Colectivo Laboral 2024: PAGO DE INCAPACIDADES: El empleador se compromete a pagar el porcentaje restante de las incapacidades medicas de origen común, que sean ordenadas al servidor público por parte de la EPS donde se encuentre afiliado, sin exceder 180 días.

Artículo 34. Acuerdo Colectivo Laboral 2017: BONO AUXILIO ESCOLAR: La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, entidades descentralizadas, órganos de control: Personería y Contraloría Distrital de Cartagena y Concejo Distrital de Cartagena, pagara un bono para auxilio escolar anual, para los hijos de los empleados públicos, que se regulara por el comité de bienestar social de cada entidad a partir de la vigencia 2018, de acuerdo a su presupuesto, sin perjuicio de los derechos adquiridos en salud.

Articulo 17 Acuerdo Colectivo Laboral 2014: Auxilios Funerarios: La Alcaldía Mayor de Cartagena

ARTICULO 21 del acuerdo sindical del 2017.-BONO NAVIDEÑO. la alcaldía mayor del distrito de Cartagena de indias, entidades descentralizadas, órganos de control: personería, contraloría distrital de Cartagena; y concejo distrital de Cartagena, pagará bono navideño, a los hijos de los empleados públicos hasta el último día anterior de cumplir la mayoría de edad, por el postulado del código de la infancia y la adolescencia ley 1098 de 2006.

Armenia, 30 de marzo de 2026

Doctor:
DUMEK JOSÉ TURBAY PAZ
Alcalde Mayor de Cartagena

Doctora:
ANA SUSANA GARCÉS PUELLO
Secretaria de Educación Distrital
La Ciudad

Referencia: Presentación Pliego de Solicitudes 2026 y Comisión negociadora y asesora "USCTRAB", "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR", "FEDEUSCTRAB NACIONAL", "FEDEUSCTRAB DDHH", "FEDEUSCTRAB ESTATAL" y "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN"

En atención al Decreto 243 de 2024, norma especial que rige la negociación colectiva de los trabajadores al servicio del Estado, la UNIÓN SINDICAL COLOMBIANA DEL TRABAJO "USCTRAB"; la FEDERACIÓN REGIONAL BOLÍVAR DE LA UNIÓN SINDICAL COLOMBIANA DEL TRABAJO "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR"; la FEDERACION NACIONAL DE LA UNION SINDICAL COLOMBIANA DEL TRABAJO "FEDEUSCTRAB NACIONAL", LA FEDEUSCTRAB DERECHOS HUMANOS, PAZ Y TERRITORIO "FEDEUSCTRAB DDHH", la FEDERACION SECTORIAL ESTATAL DE LA UNION SINDICAL COLOMBIANA DEL TRABAJO "FEDEUSCTRAB ESTATAL" y la FEDERACIÓN EDUCACIÓN, CULTURA, CIENCIA Y TECNOLOGÍA "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN" presenta a usted Pliego de Solicitudes 2026 para la negociación colectiva, de ámbito territorial, en la presenta vigencia.

Es de anotar que el presente Pliego de Solicitudes fue votado y aprobado en la Asamblea de USCTRAB, realizada el pasado 19 de marzo de 2026 y Adoptado por "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR", "FEDEUSCTRAB NACIONAL", "FEDEUSCTRAB DDHH", "FEDEUSCTRAB ESTATAL" y "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN", con fundamento en el ordenamiento jurídico vigente sobre el particular. Además, manifiesta su intención de adelantar las acciones necesarias para unificar pliego de solicitudes con el fin de concurrir en unidad de pliego y en unidad de comisión negociadora

Respecto de la conformación de la Comisión Negociadora que actuará en representación de las organizaciones sindicales "USCTRAB", "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR", "FEDEUSCTRAB NACIONAL", "FEDEUSCTRAB DDHH", "FEDEUSCTRAB ESTATAL" y "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN" en el proceso de negociación colectiva para el año 2026 y atendiendo también el otorgamiento de facultades para la configuración, designación y modificación de esta comisión negociadora por parte de la Asamblea a la Comisión Político

Administrativa de USCTRAB, solicitamos acreditar a los nombres relacionados a continuación:

PRINCIPALES:

NEGOCIADORES:	ANÍBAL JOSÉ PÁJARO GARCÍA	C.C. No. 3129471
	DUPERLY BARRIOS CASTRO	C.C. No. 45507737
	ROSLIN CAROLINA PUELLO BLANCO	C.C. No. 1047412126
	EVER CARCAMO MARTÍNEZ	C.C. No. 73570040
ASESORES:	OSCAR LUIS CHICO MELENDEZ	C.C. No. 73126675
	ANDREA CAMPOS DE LA ROCHE	

Formalmente solicitamos les sean brindadas a los empleados de la entidad, que forman parte de la comisión negociadora, las garantías necesarias para su participación en el proceso de negociación y establecidas en el numeral 4 del ARTÍCULO 2.2.2.4.13. Características de la negociación, del precitado decreto "…Los negociadores y los asesores de las organizaciones sindicales gozarán de permisos sindicales durante el desarrollo de la negociación."

Sin otro particular,

FRAYDIQUE ALEXANDER GAITÁN R.
Presidente USCTRAB

OSCAR CHICO
Presidente "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR"

PEDRO ALEXANDER RUBIO
Presidente "FEDEUSCTRAB NACIONAL"

YAMILE GARZÓN RIAÑO
Presidente "FEDEUSCTRAB DDHH"

ROBIN BOHORQUEZ
"FEDEUSCTRAB ESTATAL"

ANDREA CAMPOS
"FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN"

LIDERANDO LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN COLOMBIA EN LA ERA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL



PLIEGO DE SOLICITUDES 2026

USCTRAB
Unión Sindical Colombiana del Trabajo

"Nacimos para servirte con diligencia y lealtad"

PLIEGO DE SOLICITUDES 2026
ÁMBITO TERRITORIAL

DE LA UNIÓN SINDICAL COLOMBIANA DEL TRABAJO "USCTRAB";
la FEDERACIÓN REGIONAL BOLÍVAR DE LA UNIÓN SINDICAL COLOMBIANA DEL TRABAJO "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR";
la FEDERACION NACIONAL DE LA UNION SINDICAL COLOMBIANA DEL TRABAJO "FEDEUSCTRAB NACIONAL",
LA FEDEUSCTRAB DERECHOS HUMANOS, PAZ Y TERRITORIO "FEDEUSCTRAB DDHH",
la FEDERACION SECTORIAL ESTATAL DE LA UNION SINDICAL COLOMBIANA DEL TRABAJO "FEDEUSCTRAB ESTATAL"
y la FEDERACIÓN EDUCACIÓN, CULTURA, CIENCIA Y TECNOLOGÍA "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN"

A LA ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA
Y LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE CARTAGENA

PREÁMBULO

Con fundamento en los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, en particular en los convenios No. 151 de 1978, debidamente ratificado por la Ley 411 de 1997, el No. 154 de 1981 ratificado debidamente por la Ley 524 de 1999 y demás convenios relacionados con el mundo del trabajo y la protección de los derechos y garantías laborales, que forman parte del bloque de constitucionalidad de nuestro ordenamiento jurídico; el Decreto 243 de 2024, compilado en el Decreto 1072 de 2015, presentamos el pliego de solicitudes votado y aprobado por la Asamblea General de la Unión Sindical Colombiana del Trabajo - USCTRAB y adoptado "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR", "FEDEUSCTRAB NACIONAL", "FEDEUSCTRAB DDHH", "FEDEUSCTRAB ESTATAL" y "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN", con el propósito de iniciar proceso de negociación con la Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital. Además, manifiestan su intención de adelantar las acciones necesarias para unificar pliego de solicitudes con el fin de concurrir en unidad de pliego y en unidad de comisión negociadora

El acuerdo, resultado de esta negociación, se fundamenta en los principios consagrados en la Constitución Política de Colombia, en especial en las normas que consagran el Derecho a la igualdad (Preámbulo y artículos 13 y 53), el Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (Preámbulo y artículos 25 y 53), el Derecho de Asociación Sindical con garantías para el desempeño de la gestión y su consustancialidad con el Derecho de la Negociación Colectiva (artículos 39 y 55), la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales y el Principio de Favorabilidad (artículo 53), la integración de los convenios de la OIT a la legislación interna del país (artículo 53), el

Derecho de la Negociación Colectiva con la obligación estatal de promoción de la concertación y demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo (artículo 55), el fin esencial del Estado Colombiano de facilitar la participación en las decisiones que afectan a los trabajadores en la vida económica, política y administrativa del país (artículo 2); y en las normas legales que regulan el derecho de Negociación colectiva, especialmente la Ley 411 de 1997.

Igualmente, y con fundamento en la Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Humanos, Económicos, Sociales, y Culturales; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los Principios y Derechos fundamentales en el trabajo en particular.

FAVORABILIDAD: Para todos los efectos laborales siempre se tendrá en cuenta el principio constitucional de favorabilidad, con el cual se busca que las decisiones que se tomen en el presente acuerdo estén debidamente sustentadas y creadas de manera objetiva.

GENERALIDADES DE LEY: Hacen parte de este acuerdo, la Secretaría de educación del Bolívar y de otra parte USCTRAB, que para el efecto representa a los empleados públicos con la finalidad de que las decisiones de naturaleza laboral e institucional se incorporen a los acuerdos de todo tipo actualmente vigentes, a los contratos de trabajo y a todas las figuras que regulen las vinculaciones y las relaciones laborales, dando estricto cumplimiento a todas las obligaciones legales y constitucionales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Adicional a lo ya indicado en la normativa de rango constitucional y amparados en la jurisdicción Universal de los Derechos Humanos, declaraciones, tratados y pactos, y todo lo pertinente al mundo del trabajo, también hacen parte del fundamento normativo

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- La Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidas.
- Corte Penal Internacional.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en particular los Convenios No 169 de 1989,

81 de 1947, 87 de 1948, 98 de 1949, convenios 151 y 154 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, aprobados por la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra Suiza el 7 de Junio de 1978, incorporados al ordenamiento jurídico colombiano mediante Ley 411 de 1997, el convenio 154 incorporado mediante la Ley 524 de 1999, normatividad que forman parte del bloque de constitucionalidad.

- Convenio 011 de 1921, relativo a los Derechos de Asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas (Entrada en vigor: 11 de mayo de 1923)
- Convenio 129 relativo a la inspección de trabajo en la agricultura (Entrada en vigor: 19 de enero de 1972).
- Además de los pactos, declaraciones y resoluciones firmadas por Colombia en el ámbito regional "Sistema Interamericano", como fundamento.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos y la reglamentación de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y la jurisdicción de la Corte interamericana de derechos humanos (Corte IDH).
- Constitución Política de Colombia artículos 38 y 39, 55, 56 que garantizan el derecho de Asociación, Negociación y Huelga, así como el artículo 103 en cuanto que "…El Estado contribuirá a la organización, promoción y capacitación de las asociaciones profesionales, cívicas, sindicales…".
- Código Sustantivo del Trabajo – CST, parte Colectiva (se favorecerá lo que este en congruencia con legislación O.I.T.).
- Ley 4 de 1992. Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones".
- Ley 909 del 2004, decretos reglamentarios y apartes vigentes de la ley 443 de 1998.
- Desarrollos de Bienestar Social Laboral, del Departamento Administrativo de la Función Pública y todas las publicaciones que sobre este particular ha procurado esta entidad, las cuales desarrollan los Decretos Reglamentarios de la Ley 909 de 2004 y demás normas sobre el particular.
- Ley 21 de 1982, Ley 789 de 2002 y Ley 1751 de 2015, por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones y demás normas que regulan el Sistema del Subsidio Familiar.
- Jurisprudencia y Doctrina, sobre Concertación laboral en Colombia. Sentencia C-614 de 2009 sentencia 171 de 2012.
- Sentencia T 063 de 2014 de la Corte Constitucional sobre garantías sindicales.
- Decreto 1075 de mayo 26 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, Ley 115 de 1994, Decreto 715 de 2001 y

concomitantes.

- Circular 100 de 2016 emanada del Departamento Administrativo de la Función Pública, que consagra el principio de no regresividad en materia laboral.
- Decreto 720 de 2024, referente a los permisos sindicales.
- Decreto 243 de 2024, que modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo

Para "USCTRAB", "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR", "FEDEUSCTRAB NACIONAL", "FEDEUSCTRAB DDHH", "FEDEUSCTRAB ESTATAL" y "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN", atendiendo que Colombia como Estado ha ratificado un tratado internacional como la Convención Americana de Derechos Humanos, sus jueces, como parte del aparato del Estado, también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar porque los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermados por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin, que desde un inicio carecen de efectos jurídicos.

En el ámbito interno, el control de convencionalidad es el que deben realizar los agentes del Estado y, principalmente, pero no exclusivamente, los operadores de justicia (jueces, fiscales y defensores) para analizar la compatibilidad de las normas internas con la Convención Americana de Derechos Humanos. En dicho análisis de compatibilidad, los funcionarios públicos deben actuar en el ámbito de sus competencias y atribuciones. En ese sentido como uno de los fines de las organizaciones sindicales que presentan pliego de solicitudes 2026, es verificar la conformidad de las normas internas, así como su interpretación y aplicación con la Convención Americana de Derechos Humanos y otros instrumentos de derechos humanos que vinculen al Estado Y que exista una correcta aplicación de dichos estándares. Este ejercicio de control puede tener una serie de consecuencias, tales como, la expulsión del sistema interno de normas contrarias a la Convención (sea vía legislativa o jurisdiccional cuando corresponda); la interpretación de las normas internas de manera que sean armónicas con las obligaciones del Estado; el ajuste de las actuaciones de los órganos ejecutivos y legislativos a las obligaciones internacionales; la modificación de prácticas de los órganos del Estado que puedan ser contrarias a los estándares internacionales a los que se ha comprometido el Estado; entre otras formas de concreción de las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

En definitiva, todo el aparato de poder público está obligado siempre a aplicar las normas de origen interno de forma tal que sean compatibles con las obligaciones internacionales del Estado y les den efectividad a los derechos consagrados interna e internacionalmente.

Asimismo, la necesidad de realizar un control de convencionalidad emana de los principios

del derecho internacional público, en particular, del principio del pacta *sunt servanda* consagrado en la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados (artículo 26), así como la obligación que tienen los Estados de dar cumplimiento a los tratados de los que son parte, dan cuenta del compromiso que tienen los Estados que han suscrito la Convención Americana de Derechos Humanos; como principio rector de protección para los/las trabajadores; de realizar un control de convencionalidad con el propósito de cumplir con el mandato de protección de los derechos fundamentales.

La Constitución Política no sólo ordena y define la actividad pública estatal, sino que, además, contiene al igual que las leyes que emanan de ella, una serie disposiciones que tienen como objetivo ordenar que los derechos inalienables se garanticen, y en ese sentido, dicho control de constitucionalidad no es solo una revisión formal de estándares, sino el estudio particular y subjetivo de casos concretos para definir su resolución conforme a la Constitución Nacional. En consecuencia, el Bloque de Constitucionalidad según la cual aquel estaría compuesto por todas aquellas normas, de diversa jerarquía, que sirven como parámetro para llevar a cabo el control de constitucionalidad de la legislación. (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C 191 de 1998).

Se hace necesario recordar la existencia de pluralidad de autoridades que ostentan la facultad para realizar el control de constitucionalidad y la diversidad de actos y acciones que pueden ser objeto de revisión de su constitucionalidad

El Control de Constitucionalidad en Colombia tiene diferentes modalidades, por lo cual puede ser objeto de varias clasificaciones, y opera mediante mecanismos, por vía de acción y por vía de excepción, dicho control puede ser previo o posterior.

Demás normas pertinentes sobre empleo público, del mundo del trabajo y demás normas concordantes.

CAPITULO I DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

1.1 Vigencia del Acuerdo Colectivo. La vigencia del acuerdo colectivo en cuanto a su contenido y los derechos pactados en él, será indefinida, contados a partir de la suscripción del acuerdo colectivo, tendrá continuidad en el tiempo, a la luz de principios de favorabilidad, progresividad y no regresividad y sólo podrán ser modificados por las propias partes mediante otro acuerdo colectivo.

Todo lo que se acuerde y tenga efectos retroactivos, deberá ser reconocido a través de acto administrativo. En el mismo entendido, los aspectos que incidan presupuestalmente

en la vigencia de 2026-2027 acatando el principio de universalidad presupuestal, así mismo para vigencias futuras a que haya lugar.

Todo lo que se acuerde por las partes, es de obligatorio cumplimiento para éstas, así como su inclusión en los actos administrativos pertinentes para su concreto desarrollo

1.2 Vigencia de la Negociación. La Vigencia de la negociación colectiva del presente Pliego de Solicitudes tiene un término de dos (2) años, contado a partir del 1º de enero de 2026

1.3 Campo de aplicación: Los beneficios de la NEGOCIACIÓN COLECTIVA del Pliego de Solicitudes se aplicarán a todos los empleados públicos que pertenecen a la nómina de la ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA y la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL, lo mismo que a todos los afiliados a las Organizaciones que lo presentan y tenga la calidad de empleados públicos y sean beneficiarios de estos acuerdos de conformidad con lo establecido en la normativa vigente en la materia.

1.4 Principio de progresividad, favorabilidad y no regresividad. Se reconocerá la progresividad de los acuerdos alcanzados en negociaciones anteriores y plasmado en el acta No 11 del 25 de octubre del 2023 entre "USCTRAB", "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR", "FEDEUSCTRAB NACIONAL", "FEDEUSCTRAB DDHH", "FEDEUSCTRAB ESTATAL" y "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN" y Distrito de Cartagena.

1.5 Son Partes: Las partes actuantes y obligadas en el presente Pliego son: "USCTRAB", "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR", "FEDEUSCTRAB NACIONAL", "FEDEUSCTRAB DDHH", "FEDEUSCTRAB ESTATAL" y "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN", en representación de los empleados públicos y trabajadores al servicio de la Secretaría de Educación Departamental de Bolívar. Por su parte la Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital en calidad de empleador. Los resultados del pliego cobijarán a todos/as los/as empleados públicos/as de la secretaría de Educación Departamental del Bolívar, y de la Distrito del Bolívar, como lo establece el Decreto 1072 de 2015 capítulo 4 artículos 2.2.2.4.1. al 2.2.2.4.16.

1.6 Lugar de la Negociación: Las partes acordarán los alcances del presente pliego en la ciudad de Cartagena. Si por alguna razón especial se requieran desplazamientos fuera de la Ciudad para concretar los acuerdos, estos serán a cargo de la Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital.

1.7 Respeto a las garantías sindicales: La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital reconocerán y respetarán las garantías sindicales de "USCTRAB", "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR", "FEDEUSCTRAB NACIONAL", "FEDEUSCTRAB DDHH", "FEDEUSCTRAB ESTATAL" y "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN" al igual que su participación en los diferentes

escenarios a los cuales tiene derecho, acorde a lo estipulado en la Constitución Política en los artículos 53, 54, 55, 56 y 93; jurisprudencia de la Corte Constitucional en Sentencias tales como: C-1234 de 2005, C-1491 de 2000 y C-797 de 2000, Convenios OIT, Leyes 26 de 1976 donde se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización; ley 27 de 1976 donde aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva; y demás normas concordantes.

Respecto a los permisos sindicales se otorgarán previo al envío de un cronograma general de actividades durante el tiempo que dure dicho permiso

Parágrafo 1. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital gestionarán y garantizarán la participación institucional, acompañará de manera inmediata la protección de "USCTRAB", "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR", "FEDEUSCTRAB NACIONAL", "FEDEUSCTRAB DDHH", "FEDEUSCTRAB ESTATAL" y "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN", de y sus afiliados ante los organismos competentes.

1.8 Protección del derecho de sindicalización: La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital garantizará a sus empleados la protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

1. Coaccionar al empleado público a condición de que no se afilie a la organización sindical o para que deje de ser miembro de ésta.
2. Despedir a un empleado público, desmejorar, perjudicar de cualquier forma, trasladarlo de manera injustificada a causa de su afiliación a los sindicatos o de su participación en las actividades normales de tales organizaciones.
3. Los sindicatos gozarán de completa autonomía e independencia respecto de la administración de la entidad.
4. Los sindicatos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración. Se consideran actos de injerencia por parte del EMPLEADOR, los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública o a sostener económicamente o a incidir bajo cualquier forma a estas organizaciones de empleados públicos con el objeto de colocarlas bajo el control de la autoridad pública.
5. Así mismo y en términos de otras actividades como la educación sindical, la Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital, garantiza la absoluta autonomía sindical para la presentación y concreción de los planes tendientes a dar cumplimiento a la capacitación en NEGOCIACIÓN COLECTIVA,

para lo cual expedirá una circular en tal sentido, orientando a todas sus dependencias, para que éstas, respeten el principio de autonomía sindical.

1.9 Cláusula de no represalias. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital, no ejercerá Represalias de ninguna naturaleza en ningún tiempo, con ocasión o por razón de la negociación del pliego de solicitudes contra los miembros del sindicato, o de cualquier funcionario que haya intervenido directa o indirectamente en la misma. En consecuencia, las partes firmantes del presente acuerdo y, especialmente el EMPLEADOR se compromete a abstenerse de dar por terminada la relación laboral con los trabajadores sindicalizados, especialmente aquellos que participen en la mesa de negociación. Así mismo el EMPLEADOR se abstendrá, respecto de los representantes y miembros participantes en la mesa de negociación, de trasladarlos, imponerles sanciones de carácter económico y obligaciones de reponer tiempo o atender actividades propias de sus funciones durante el tiempo que dure el proceso de negociación. Lo anterior, con fundamento en lo establecido en los artículos 25, 39, 55 y 56 de la Constitución Política, el Artículo 25 del Decreto 2351 de 1965; así mismo evitará actos atentatorios de las garantías sindicales, respetando el Derecho al Trabajo decente, el derecho de Asociación y de Negociación Colectiva.

La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital acogerá y cumplirá las normas sobre Libertad y Autonomía Sindical y sus ejes fundantes: Derecho de Asociación, de Negociación y Huelga establecidos en los convenios y recomendaciones internacionales de la O.I.T. ratificados por el Estado colombiano. La sanción, traslado injustificado o despido que se imponga contraviniendo esta normatividad se considerará inexistente y en consecuencia procederá a restablecer plenamente los derechos al afectado.

Parágrafo 1. Así mismo, y dada la razón o razones para levantar la mesa de diálogo de la negociación colectiva, la Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital debe respetar el Derecho a la Huelga con amparo constitucional.

Parágrafo 2. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital durante el periodo de negociación colectiva no modificará los manuales de funciones y respetará el amparo constitucional de fuero sindical.

Parágrafo 3. La garantía que plantea el presente numeral de que los trabajadores sindicalizados, sus representantes y participantes en la mesa de negociación no sean despedidos con ocasión del presente procedimiento de negociación, así como de no ser trasladados, ni de imponerles sanciones de carácter económico y obligaciones de reponer tiempo o atender actividades propias de sus funciones durante el tiempo que dure el

proceso de negociación, constituye una garantía frente a prácticas antisindicales orientadas a lesionar el derecho a la negociación y tal garantía se prorrogará en el tiempo durante un año contado a partir de la firma de los acuerdos.

Parágrafo 4. Igual garantía se predicará de los miembros de esta organización que participen y acompañen el cumplimiento de los acuerdos que se lleguen a suscribir con ocasión de la presente negociación.

1.10 Permiso Sindical: En desarrollo de la autonomía y la libertad sindical, y tomando como perspectiva el fortalecimiento del Diálogo Social, el Tripartismo, la Sociedad Civil y la Democracia, y teniendo por objeto el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y de conformidad con la normatividad de la O.I.T., la Constitución Política de Colombia y su desarrollo jurisprudencial, el Decreto 720 de 2024 y demás normas concordantes, La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital, expedirá los permisos sindicales que se requieran para ejercer el derecho de asociación y acción sindical, previa solicitud suscrita por el representante legal de "USCTRAB", "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR", "FEDEUSCTRAB NACIONAL", "FEDEUSCTRAB DDHH", "FEDEUSCTRAB ESTATAL" y "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN", en los tiempos y términos solicitados por estos, sin prejuicio ni perjuicio de los ya concedidos.

Parágrafo 1. Los servidores públicos que se encuentren en situación de permiso sindical en ejercicio de los derechos de Asociación y Sindicalización contenidos en los artículos 38 y 39 de la Constitución Política de Colombia, tendrán derecho a disfrutar de todos los emolumentos salariales correspondientes a su cargo, de los programas de formación, Capacitación y Bienestar Social, apoyo educativo para funcionarios e hijos y familiares y demás estímulos que conceda la entidad, en igualdad de condiciones que los demás funcionarios públicos, lo anterior teniendo en cuenta que el Estado Colombiano, ratificó y aprobó mediante la Ley 411 de 1997 el convenio 151 de la OIT, contentivo de la protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública. El convenio 151 de la O.I.T., es en consecuencia un instrumento que reconoce derechos humanos: artículos 25, 38 y 39 de la Constitución Política de Colombia, ello puede inferirse de la lectura de estos artículos, los cuales tienen la categoría de derechos humanos fundamentales y de rango constitucional y, en consecuencia, prevalecen en el orden jurídico interno.

Parágrafo 2: La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital concederá Permisos sindicales a los integrantes de las Juntas Directivas de "USCTRAB", "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR", "FEDEUSCTRAB NACIONAL", "FEDEUSCTRAB DDHH", "FEDEUSCTRAB ESTATAL" y "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN", con sujeción a los plazos establecidos en el Decreto 720 de 2024; dichos permisos sindicales deberán otorgarse por un tiempo de un (1) año

calendario y no requerirán de condiciones especiales para su otorgamiento, tales como la presentación de informes periódicos sobre las actividades que adelantan dichos dignatarios, todo esto en virtud al derecho fundamental de libertad y autonomía sindical.

Parágrafo 3: La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital, concederá Permiso sindical a los afiliados a la organización sindical previa solicitud de los representantes de "USCTRAB" con sujeción a los plazos establecidos en el Decreto 344 de 2021 para que puedan desarrollar las acciones, planes de trabajo, programas y proyectos tendientes a fortalecer la gestión institucional y/o la agenda de trabajo.

1.11 Seguridad. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital garantizará que tanto los correos como todos los medios que utilicen las Organizaciones Sindicales para comunicarse, estarán libres de intervención ilegal del Estado, su intervención requerirá mandato judicial de la autoridad competente conforme a lo establecido en la norma.

Parágrafo 1. En caso de intervención de teléfonos, correos o cualquier otra modalidad de violación de correspondencia de las organizaciones o de sus Afiliados y Directivos, El Ministerio del Interior y la Unidad Nacional de Protección, informarán de ello a la autoridad competente, para que ésta a su vez proceda a judicializar a los responsables de estos delitos.

Parágrafo 2. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital propenderá por el respeto al derecho de la privacidad e intimidad de los funcionarios, dirigentes, y sus habituales sedes de trabajo, además dará trámite preferencial eficaz en la asignación de protección adecuada para cuidar y salvaguardar la integridad personal y la vida de sus dirigentes.

La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital, concederá Permiso a los afiliados a USCTRAB Y FEDEUSCTRAB BOLÍVAR para las diferentes actividades programadas por el sindicato, previa solicitud para todo al año.

La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital, concederá el préstamo del centro de convenciones para las actividades que requieran "USCTRAB", "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR", "FEDEUSCTRAB NACIONAL", "FEDEUSCTRAB DDHH", "FEDEUSCTRAB ESTATAL" y "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN", previa solicitud.

CAPITULO II MODO DE EMPLEO

2.1 Cubrimiento, actualización y ampliación de planta docente y de personal

administrativo. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital, con la participación de "USCTRAB", "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR", "FEDEUSCTRAB NACIONAL", "FEDEUSCTRAB DDHH", "FEDEUSCTRAB ESTATAL" y "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN" adelantarán las gestiones pertinentes, instalarán un comité bipartito para la identificación, la actualización y ampliación de las planta docente y de personal administrativo de las Instituciones educativas que se requiere para el adecuado funcionamiento y una óptima prestación de servicios en las instituciones educativas del departamento, a partir de la firma del presente acuerdo, en un plazo no mayor de tres meses.

Parágrafo 1. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital R verificará la viabilidad de la continuidad de los docentes que vienen prestando el servicio con nombramiento en provisionalidad y/o temporalidad para cubrir las plazas docentes y de directivos docentes que no alcancen a ser cubiertas con ocasión de los nombramientos del concurso nacional.

Parágrafo 2. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital debe garantizar el cubrimiento inmediato de las novedades administrativas que se causen con ocasión de: licencias, incapacidades, permisos Sindicales, Jubilaciones, comisiones sindicales tanto de docentes como de directivos docentes y personal administrativo; a partir de la firma del presente acuerdo, tan pronto como se presente la vacante.

2.2 Participación en la formulación de políticas públicas. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital, mediante Acto Administrativo, creará las mesas permanentes y ampliadas en lo Distrital, con el fin de construir procesos pedagógicos territoriales que obedezcan a las necesidades educativas de la población en sus respectivos contextos, articulándose con los estándares nacionales, además como estrategia de Diálogo Social con los actores directos del sector educativo, donde participen y tengan incidencia las organizaciones sindicales, sociales y culturales, entre otras.

CAPITULO III CONDICIONES DE EMPLEO

3.1 Trabajo virtual. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital expedirá en tal situación y de forma inmediata, una circular a los directivos docentes especificando la necesidad e importancia de respetar y no vulnerar los derechos laborales, la salud y seguridad en el trabajo de los docentes y del personal administrativo que laboran en las instituciones educativas del departamento.

En el entendido que, de presentarse un nuevo modelo de alternancia, se conformará una comisión con "USCTRAB", "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR", "FEDEUSCTRAB NACIONAL", "FEDEUSCTRAB

DDHH", "FEDEUSCTRAB ESTATAL" y "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN" y las demás organizaciones sindicales para socializar los lineamientos adoptados por parte del gobierno nacional y la manera que serán replicados en las instituciones educativas del Departamento del Bolívar. No obstante, se hará el estudio del caso con el fin de gestionar recursos para una posible emergencia y/o urgencia que se pueda presentar.

3.2 Jornada académica en semana santa y semana institucional de octubre. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital permitirá que los docentes y/o administrativos que laboran en el sector educativo del departamento laboren dos días hábiles de "Semana Santa" previa revisión e implementación de una estrategia para la realización del trabajo virtual y en las semanas de desarrollo institucional de conformidad con las normas vigentes incrementando 1 día más, al que se ha aprobado en semana santa y semana de desarrollo institucional como resultado de acuerdo con USCTRAB-Departamento del Bolívar en el año 2023.

3.3 Comisión Bipartita. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital creará una comisión bipartita de observación y verificación, conformada por representantes de las organizaciones sindicales, para evidenciar la situación laboral real de los docentes de aula, docentes orientadores, profesional de apoyo, directivos y personal administrativo y demás trabajadores de la educación en el departamento con el fin de constatar que efectivamente se esté respetando y acatando el marco legal vigente que regula las relaciones laborales propias en cada institución educativa y en la de esta jurisdicción.

3.4 Formación Docente (para docentes, directivos docentes y administrativos). La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital, diseñará, implementará y ejecutará el plan especial de formación docente, apropiando los recursos necesarios para su financiación, que permita la cualificación de docentes de aula, docentes orientadores, Profesionales de apoyo pedagógico, y directivos docentes mediante el acceso a programas educativos de alta calidad (diplomados, especializaciones, maestrías, doctorados, pasantías; así como instancias de investigación, producciones y publicaciones) con cargo a recursos provenientes del Estado, para lo cual establecerá convenios con instituciones universitarias, de carácter público o privado, nacional o internacional. En el proceso de construcción del plan, garantizará la participación de "USCTRAB", "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR", "FEDEUSCTRAB NACIONAL", "FEDEUSCTRAB DDHH", "FEDEUSCTRAB ESTATAL" y "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN".

3.5 Plan de incentivos. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital garantizará la participación de "USCTRAB", "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR", "FEDEUSCTRAB NACIONAL", "FEDEUSCTRAB DDHH", "FEDEUSCTRAB ESTATAL" y "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN", en

el diseño e implementación del plan de formación docente, que permita la cualificación de docentes de aula, docentes orientadores, Profesionales de apoyo pedagógico, y directivos docentes mediante el acceso a programas educativos de alta calidad con cargo a recursos provenientes del Estado, para lo cual establecerá convenios con instituciones universitarias, de carácter público o privado, nacional o internacional. Igualmente, la comisión de estudios.

Parágrafo 1. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital, realizará las gestiones pertinentes, para la implementación de un programa de bienestar en el trabajo en donde se desarrollen acciones, así: Jornadas de pausas saludables, dirigidas por la Caja de Compensación Familiar, con el objeto de evitar el estrés; estudios de cargas laborales cada 3 (tres) meses; rotación del personal de acuerdo a su perfil profesional o cuando el funcionario lo solicite; acatamiento inmediato de las recomendaciones realizadas por médico laboral en relación a la asignación laboral y el funcionamiento y dotación de gimnasios deportivos en óptimas condiciones. Así mismo, "USCTRAB", "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR", "FEDEUSCTRAB NACIONAL", "FEDEUSCTRAB DDHH", "FEDEUSCTRAB ESTATAL" y "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN" se vincularán en el programa de bienestar con el programa de neuromaratón.

3.6 Seguro de responsabilidad civil. Se creará una mesa de diálogo con USCTRAB para gestionar el seguro de responsabilidad civil para directivos docentes y administrativos.

3.7 Fortalecimiento y desarrollo integral de la familia. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital debe garantizar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 1361 del 2009 y lo planteado en la Ley 1857 de 26 de julio del 2017 En concordancia con las leyes enunciadas anteriormente el EMPLEADOR generará rutas de atención para acceder a programas dirigidos a sus funcionarios en situación de vulnerabilidad o de violación de derechos y garantizará la creación de equipos transdisciplinares de acompañamiento al trabajador y sus familias

3.8 Comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital de manera conjunta con "USCTRAB", "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR", "FEDEUSCTRAB NACIONAL", "FEDEUSCTRAB DDHH", "FEDEUSCTRAB ESTATAL" y "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN" realizará dos encuentros departamentales con los integrantes de los Comités Paritarios de Seguridad y salud en el Trabajo de los docentes de todas las instituciones educativas para que sean capacitados sobre temas de actualidad e interés sobre Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo; se tendrán en cuenta las patologías que han surgido

3.9 Estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo. La Alcaldía Mayor de

Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital velará porque el operador de salud del magisterio y el de los trabajadores de la educación en el departamento ejecuten las acciones pertinentes en cada institución educativa para garantizar la Seguridad y Salud en el trabajo conforme a lo preceptuado en la normatividad vigente.

3.10 Riesgos psicosociales. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital realizará e implementará la evaluación, prevención, intervención y monitoreo a los factores de Riesgos Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y establecerá los protocolos que deben seguirse; de manera especial atenderá el origen de patologías causadas por el estrés ocupacional, acoso laboral y otras.

Parágrafo: La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital garantizará la implementación y ejecución del "Programa Neuromaratón" como estrategia de prevención y mitigación de riesgos psicosociales y como una opción para garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo y posibilitar un buen clima de convivencia laboral en las diferentes instituciones educativas. Para ello expedirá circular con cronograma de actividades de neuromaratón en las instituciones educativas del departamento del Bolívar. Y se tendrá el espacio en inducción y reinducción de docentes para trabajar prevención en riesgos psicosociales.

3.11 Comité de convivencia laboral. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital dará las garantías necesarias para la participación activa de USCTRAB Y FEDEUSCTRAB BOLÍVAR en los comités de convivencia laboral Departamental, cuando se convoquen afiliados. Así mismo EL EMPLEADOR garantizará la capacitación permanente de los trabajadores que conforman el Comité de Convivencia Laboral Departamental y los que lo integran en cada institución educativa del departamento

3.12 Capacitación y sensibilización. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital implementará dentro de las jornadas de capacitación, sensibilización, trabajo institucional y/o formación profesional que se tengan estipuladas para el año laboral, una capacitación o diplomado de mínimo 120 horas anuales, certificadas a todos los funcionarios de las diversas dependencias de la entidad, asociado a la prevención y disminución de la violencia de género, desde el conocimiento de la normatividad vigente en la línea de equidad de género, la identificación y reducción de sesgos inconscientes y el fortalecimiento de la consciencia sobre la relevancia de la equidad de género en y para la sociedad.

3.13 Estudio técnico sobre los niveles de carga y acoso laboral. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital realizará y presentará a "USCTRAB", "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR", "FEDEUSCTRAB NACIONAL", "FEDEUSCTRAB DDHH", "FEDEUSCTRAB

ESTATAL" y "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN" a más tardar a seis (6) meses de la firma del presente acuerdo, un estudio técnico pormenorizado de los niveles de carga y acoso laboral de todos los trabajadores de la educación de esta jurisdicción.

3.14 PERMISO REMUNERADO POR SALUD DE HIJOS MENORES. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital tomando como referencia la Ley Isaac (Ley 2174 de 2021) reconocerá licencia remunerada de 10 días hábiles para empleados que son padres de menores de 18 años con enfermedades terminales o condiciones de alta vulnerabilidad.

3.15 PERMISO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA RELACIONADA CON MASCOTA O ANIMAL DE COMPAÑÍA. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital reconocerá hasta tres (3) días hábiles de permiso remunerado por calamidad doméstica cuando el servidor público deba atender una situación grave derivada de enfermedad terminal, accidente grave o fallecimiento de su animal de compañía o mascota de acuerdo con la normatividad vigente. Para efectos del presente artículo, el servidor público deberá acreditar la situación mediante certificación expedida por médico veterinario o documento idóneo que demuestre la ocurrencia del hecho. El otorgamiento del permiso se realizará conforme a los principios de razonabilidad, proporcionalidad y necesidad del servicio, y será reglamentado mediante acto administrativo interno expedido con previa participación de la "USCTRAB", "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR", "FEDEUSCTRAB NACIONAL", "FEDEUSCTRAB DDHH", "FEDEUSCTRAB ESTATAL" y "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN" dentro de los tres (3) meses siguientes a la suscripción del presente acuerdo.

3.16 TARDE DE JUEGO/PROCESOS LÚDICOS. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital reconocerá el beneficio denominado "Tarde de Juego/Procesos lúdicos" para los servidores públicos que tengan hijos entre los 0 y 10 años de edad. Este beneficio consiste en un permiso remunerado de cuatro (4) horas dentro de la jornada laboral de la tarde, con el fin de promover espacios de acompañamiento familiar y fortalecimiento de los vínculos afectivos con los menores. Este permiso será concedido durante el mes de octubre de la respectiva vigencia, en uno de los días de la semana de receso escolar establecida en el calendario académico. Para hacer uso de la "Tarde de Juego" se deberán observar los siguientes lineamientos: a) Su disfrute es de carácter voluntario para el servidor público beneficiario. b) El horario para su disfrute deberá ser concertado previamente con el jefe inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio. c) Este beneficio no será acumulable ni podrá adicionarse a otras situaciones administrativas a las que tenga derecho el servidor, tales como vacaciones, permisos o licencias.

3.17 DÍA MORADO. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital

permitirá que las mujeres y personas menstruantes que lo soliciten puedan desarrollar hasta tres (3) días de trabajo en modalidad virtual al mes, con ocasión de síntomas asociados al ciclo menstrual que puedan afectar su bienestar durante la jornada laboral. La solicitud deberá realizarse al jefe inmediato, quien coordinará su implementación garantizando la continuidad en la prestación del servicio. Para el uso de este beneficio no se requerirá certificación médica ni otro tipo de soporte.

3.18 Cumplimiento e implementación de acuerdo colectivo. La Alcaldía Mayor de Cartagena y la Secretaría de Educación Distrital, de conformidad con los plazos estipulados por la Ley, expedirá los actos administrativos a que haya lugar para dar cumplimiento e implementación del acuerdo suscrito; de igual manera, conformará el comité de seguimiento para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo suscrito.

3.19 Comité bipartito para la verificación y el cumplimiento de los acuerdos. Dentro de los primeros veinte (20) días a la firma del presente acuerdo, se instalará el Comité bipartito para el Seguimiento y Verificación de los Acuerdos, conformado por un (1) delegado principal de la Distrito o su suplente, un (1) delegado principal de la Secretaría de Educación o su suplente, un (1) delegado por cada una de las organizaciones sindicales "USCTRAB", "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR", "FEDEUSCTRAB NACIONAL", "FEDEUSCTRAB DDHH", "FEDEUSCTRAB ESTATAL" y "FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN", un (1) por cada una de las diferentes entidades a que tuviera lugar, dependiendo de la naturaleza de los acuerdos.

Se firma a los 19 días del mes de marzo de 2026,
Sin otro particular,

FRAYDIQUE ALEXANDER GAITÁN R.
Presidente USCTRAB

OSCAR CHICO
Presidente "FEDEUSCTRAB BOLÍVAR"

PEDRO ALEXANDER RUBIO
Presidente "FEDEUSCTRAB NACIONAL"

YAMILE GARZÓN RIAÑO
Presidente "FEDEUSCTRAB DDHH"

ROBIN BOHORQUEZ
"FEDEUSCTRAB ESTATAL"

ANDREA CAMPOS
"FEDEUSCTRAB EDUCACIÓN"

ASAMBLEA SINDICAL
ACTA I – 2026

Siendo las 04:10 p.m. del 19 de marzo de 2026, mediando previa convocatoria a Asamblea sindical, se da inicio a la reunión, la cual se desarrolla bajo modalidad híbrida. Se establece el siguiente:

ORDEN DE SESIÓN

1. Saludo.
2. Análisis de coyuntura a cargo del presidente de la organización sindical
3. Puesta en consideración de presentación de pliegos de solicitudes 2026 y comisiones negociadoras
4. Proposiciones y varios.

DESARROLLO DEL ORDEN DE SESIÓN

1. Saludo.

La apertura de la jornada estuvo a cargo del Presidente de la Unión Sindical Colombiana del Trabajo – USCTRAB, Fraydique Alexander Gaitán Rondón, quien ofreció un saludo y agradeció la participación en este encuentro.

2. Análisis de coyuntura a cargo del presidente de la organización sindical

En este contexto, se puso de manifiesto la importancia del proceso misional que desde su nacimiento viene desarrollando la Unión Sindical Colombiana del Trabajo – USCTRAB y toda su estructura organizativa, como expresión legítima de los trabajadores en la defensa del trabajo digno y la democracia laboral. Este compromiso se sustenta en el principio de Diálogo Social promovido por la **Organización Internacional del Trabajo**, entendido no sólo como un mecanismo de concertación, sino como un instrumento político para equilibrar las relaciones entre capital, trabajo y Estado. Más aún, en medio de las tensiones que atraviesa el mundo del trabajo a nivel global —marcado por procesos de precarización laboral, automatización, tercerización y crisis económicas recurrentes— el movimiento sindical colombiano reafirma su papel histórico en la defensa del tripartismo, la negociación colectiva y la justicia social como pilares de la democracia.

Igualmente, el presidente hace énfasis en que los avances en materia laboral solo son posibles cuando existe voluntad política y organización social para defender los derechos conquistados en el mundo del trabajo. Estos procesos son fruto de la autonomía y la lucha del movimiento sindical, orientados a consolidar la justicia social, la paz y el respeto por la libertad sindical. En un escenario nacional donde continúan los debates sobre reformas

laborales, distribución de la riqueza, formalización del empleo y defensa del aparato productivo frente a las presiones de la economía global, la negociación colectiva se reafirma como una herramienta estratégica para garantizar trabajo decente, salarios dignos y condiciones laborales justas para millones de trabajadores.

3. Puesta en consideración de Presentación de pliegos de solicitudes y peticiones

Fue puesta en consideración la determinación de presentar Pliegos de Solicitudes en el marco de lo dispuesto en el Decreto 243 de 2024. Este particular fue acogido de manera positiva, por lo que se consideró como esencial, fundamental y estratégico para USCTRAB participar de procesos de Negociación Colectiva. Los asistentes **votaron y aprobaron la presentación de Pliegos de Solicitudes en el sector público, en los ámbitos singular, territorial y sectorial**, para la vigencia 2026 ante:

ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA
GOBERNACIÓN DE RISARALDA Y SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE RISARALDA
ALCALDIA MUNICIPAL DE PEREIRA Y SECRETARIA EDUCACION PEREIRA
SECRETARIA DE EDUCACION DOSQUEBRADAS
ALCALDÍA DON MATÍAS
ALCALDIA MUNICIPAL DE MEDELLIN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BELLO
GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE ENVIGADO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE ITAGUI
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE RIONEGRO
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
SECRETARÍA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL DEL QUINDÍO
ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA Y SECRETARIA DISTRITAL DE EDUCACIÓN DE CARTAGENA
MUNICIPIO Y SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE BUCARAMANGA
GOBERNACIÓN Y SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE SANTANDER
INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE BUCARAMANGA (IMCT)
INSTITUTO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA DE BUCARAMANGA (INVISBU)
CORPORACIÓN AUTONOMA REGIONAL DE SANTANDER (CAS)
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA
AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA (AUNAP)
UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y PARAFISCALES (UGPP)
AGENCIA NACIONAL DEL ESPECTRO (ANE)
ALCALDÍA DE CAJICA
E.S.E. HOSPITAL DE CAJICA
ALCALDIA DE LA CALERA

ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA Y SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CHIA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUNZA Y SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE FUNZA
INSTITUTO CARO Y CUERVO (ICC)
INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA Y TURISMO DE CUNDINAMARCA (IDECUT)

El contenido de los pliegos de solicitudes enunciados en la presente se socializó y se aprobó por unanimidad. Igualmente, fue aprobada la composición de los equipos negociadores y asesores postulados (ver anexo). La asamblea determinó otorgar competencia amplia y suficiente a la Comisión Político-Administrativa para hacer los ajustes y correcciones que fuesen necesarios en el contenido de los pliegos durante los procesos de unificación requeridos por la norma, y la determinación de los asesores y negociadores que conforman la comisión negociadora.

4. Proposiciones y varios.

La Asamblea solicitó que en los procesos de integración o unificación de pliegos solo se remitan las partes pertinentes del Acta. Asimismo, se otorgan las facultades de conformación, designación o modificación de las comisiones negociadoras a la comisión Político Administrativa de USCTRAB.

No fueron puestos en consideración temas adicionales.

Sin otro particular, fue dada por finalizada la Asamblea sindical.

En constancia de lo anterior firman:



FRAYDIQUE ALEXANDER GAITAN R.
Presidente USCTRAB



ANA DIOSA PACHÓN AMÓN
Secretario General USCTRAB

ANEXO 5
Comisión Negociadora BOLIVAR

Ante la ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA Y SECRETARIA DISTRITAL DE EDUCACIÓN DE CARTAGENA

NEGOCIADORES:	ANÍBAL JOSÉ PÁJARO GARCÍA	C.C. No. 3129471
	DUPERLY BARRIOS CASTRO	C.C. No. 45507737
	ROSLIN CAROLINA PUELLO BLANCO	C.C. No. 1047412126
	EVER CARCAMO MARTÍNEZ	C.C. No. 73570040
ASESORES:	OSCAR LUIS CHICO MELENDEZ	C.C. No. 73126675
	ANDREA CAMPOS DE LA ROCHE	C.C No. 53079833

ASAMBLEA SINDICAL

CONFEDERACIÓN DE LA UNIÓN SINDICAL COLOMBIANA DEL TRABAJO "CENTRAL CTU- USCTRAB Y FEDERACIONES FILIALES

ACTA I – 2026

Siendo las 7:30 p.m. del 19 de marzo de 2026 en Bogotá y las regionales, mediante previa convocatoria, con la participación de representantes de las juntas directivas de las federaciones filiales del territorio nacional y la junta directiva de la Confederación Central CTU-USCTRAB, se da inicio a la Asamblea Sindical Federal, acorde a los estatutos de nuestra estructura institucional. Se establece el siguiente:

ORDEN DE SESIÓN

1. Bienvenida
2. Saludo por parte del Presidente de CTU-USCTRAB
3. Socialización y adopción de pliego de solicitudes para la negociación colectiva 2026 en el ámbito territorial y sectorial y designación de la comisión negociadora.
4. Cierre de la sesión

DESARROLLO DEL ORDEN DE SESIÓN

1. Bienvenida

Se da la bienvenida a los representantes de las juntas directivas y se les indica que se dará comienzo a la sesión a 7:45 p.m.

2. Saludo por parte del Presidente de CTU-USCTRAB

La apertura de la jornada estuvo a cargo del presidente de la Confederación de la Unión Sindical Colombiana del Trabajo CTU–USCTRAB, Fraydique Alexander Gaitán Rondón, quien ofreció un saludo y agradeció la participación en el encuentro enfatizando en la importancia de la articulación con regiones y resaltando la labor realizada en los territorios por las diferentes federaciones.

Hizo evidente la trascendencia del trabajo misional que, desde su creación, ha

venido teniendo cada una de las organizaciones sindicales, consolidándose como una expresión legítima de los trabajadores en la defensa del trabajo digno y la democracia laboral. Este compromiso se apoya en el principio de Diálogo Social impulsado por la Organización Internacional del Trabajo, entendido no únicamente como un mecanismo de concertación, sino como una herramienta política orientada a equilibrar las relaciones entre el capital, el trabajo y el Estado.

3. **Socialización y adopción de pliego de solicitudes para la negociación colectiva 2026 en el ámbito territorial y sectorial y designación de la comisión negociadora.**

En este punto de la reunión, se informa a los asistentes, que se ha votado y aprobado en Asamblea Sindical los Pliegos de Solicitudes 2026 en los ámbitos territorial y sectorial, además de las comisiones negociadoras

Se somete a consideración de los presidentes y juntas directivas de las Federaciones presentes la adopción de los pliegos de solicitudes 2026, en el marco de la negociación colectiva a desarrollarse en el territorio nacional, tanto en los ámbitos territorial como sectorial, en cumplimiento de la normatividad vigente aplicable, así:

Ámbito Sectorial

- Secretaría de Educación Departamental del Quindío

Ámbito Territorial

- Alcaldía Mayor de Bogotá
- Gobernación de Risaralda y Secretaría de Educación de Risaralda
- Alcaldía Municipal de Pereira y Secretaría Educación Pereira
- Secretaria de Educación Dosquebradas
- Municipio y Secretaría de Educación de Bucaramanga
- Gobernación y Secretaría de Educación Departamental de Santander
- Alcaldía De Cajicá
- Alcaldía Municipal de Chía y Secretaría de Educación de Chía
- Alcaldía Municipal de Funza y Secretaría de Educación de Funza
- Alcaldía Distrital de Cartagena y Secretaria Distrital de Educación de Cartagena

Los presidentes y juntas directivas de las Federaciones manifiestan su voluntad de aprobar y adoptar los pliegos de solicitudes 2026 para los ámbitos territorial y

sectorial. Esta adopción constituye una expresión de voluntad colectiva orientada a garantizar la unidad del pliego acorde a lo establecido en la normativa vigente en la materia, la coherencia de las solicitudes y la eficacia del proceso de negociación, en concordancia con los principios de autonomía, libertad sindical y buena fe.

Asimismo, se deja constancia de la expectativa de reconocimiento, en las mesas de negociación, de la legitimidad de las Federaciones como voceras válidas en la presentación del pliego unificado, en el marco de los principios de coordinación, colaboración y buena fe que rigen la negociación colectiva en el sector público, sin perjuicio de los espacios de interlocución directa que correspondan a las organizaciones de primer grado.

Cabe mencionar que se determinó otorgar competencia amplia y suficiente a la Comisión Político-Administrativa para hacer los ajustes y correcciones que fuesen necesarios en el contenido de los pliegos durante los procesos de unificación requeridos por la norma, y la determinación de los asesores y negociadores que conforman la comisión negociadora.

4. Cierre de la sesión.

Siendo las 9:00 p.m., y sin otro particular, fue dada por finalizada. Se firma en constancia de lo anterior.

FRAYDIQUE ALEXANDER GAITÁN R.
Presidente CTU–USCTRAB.

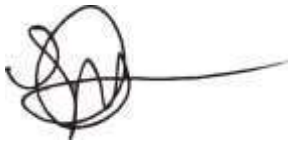
PEDRO ALEXANDER RUBIO
Presidente FEDEUSCTRAB NACIONAL

ROBIN BOHORQUEZ
Presidente FEDEUSCTRAB ESTATAL

YAMILE GARZON
Presidente FEDEUSCTRAB DDHH



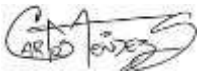
JESUS GAITAN
Presidente FEDEUSCTRAB AMBIENTAL



HEMER SINISTERRA
Presidente FEDEUSCTRAB AFRO

Andrea Campos

ANDREA CAMPOS
Presidente FEDEUSCTRAB EDUCACION Y FEDEUSCTRAB BOGOTÁ



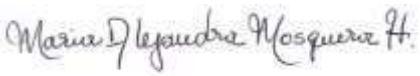
CARLOS MENDEZ
Presidente FEDEUSCTRAB DEPORTE



YENNY GUTIERREZ
Presidente FEDEUSCTRAB CUNDINAMARCA



CARLOS BENJUMEA
Presidente FEDEUSCTRAB EJE CAFETERO



MARIA ALEJANDRA MOSQUERA
Presidente FEDEUSCTRAB QUINDÍO

JUAN CAMILO BLANDÓN
Presidente FEDEUSCTRAB ANTIOQUIA

OSCAR CHICO
Presidente FEDEUSCTRAB BOLIVAR

ALVARO AGUILAR
Presidente FEDEUSCTRAB SANTANDER

PLIEGO UNIFICADO DE SOLICITUDES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE PRIMER GRADO DE LA ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA (AMBITO SINGULAR)

I. PREÁMBULO

Las organizaciones sindicales de **PRIMER GRADO** abajo firmantes con empleados públicos afiliados en el Distrito de Cartagena de Indias, debidamente inscritas y vigentes en el registro sindical del Ministerio del Trabajo, reunidas en mesa única de negociación conforme al artículo 2.2.2.4.8 del **Decreto 243 de 2024**, presentamos ante la Administración del **Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias** el presente **Pliego Unificado de Solicitudes Sindicales para la vigencia 2026**, en ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva consagrado en el artículo 55 de la Constitución Política, en concordancia con el Convenio 151 de la OIT, ratificado por Colombia mediante la Ley 411 de 1997, y en el marco del **ámbito singular de negociación**, único escenario jurídicamente idóneo para la discusión de asuntos de competencia exclusiva de la entidad distrital, en el que participan, de manera **EXCLUSIVA**, los sindicatos de **PRIMER GRADO** que agrupan a los servidores públicos de la Alcaldía de Cartagena.

Este pliego nace de la convicción de que el trabajo digno no es una concesión de la administración, sino un **derecho fundamental irrenunciable** consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política, en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia reiterada de la Corte Constitucional. Las organizaciones sindicales de primer grado que suscriben este documento representan la voz colectiva de miles de servidoras y servidores públicos que, día a día, sostienen el funcionamiento de la ciudad, atienden a su ciudadanía, garantizan la seguridad, la convivencia, la infraestructura y el bienestar de Cartagena, muchas veces en condiciones de precariedad que contradicen el deber constitucional del Estado de garantizar a sus trabajadores una vida digna. La presente propuesta no es un catálogo de deseos: es el resultado de un proceso deliberativo, colectivo y fundamentado en la realidad de quienes prestan el servicio público desde adentro.

Este pliego debe leerse e interpretarse a la luz de un componente transversal irrenunciable: el **enfoque de género, la igualdad sustancial y la no discriminación**. La Corte Constitucional ha sido reiterativa en señalar que la igualdad formal ante la ley no es suficiente cuando las condiciones materiales de la vida generan asimetrías estructurales que pesan de manera desproporcionada sobre las mujeres, las personas cuidadoras, las víctimas de violencia basada en género y quienes pertenecen a poblaciones históricamente marginadas (Sentencia T-878 de 2014; Sentencia C-667 de 2006; Sentencia T-291 de 2016). El artículo 13 de la Constitución Política ordena al Estado adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados, y el artículo 43 consagra la protección especial de la mujer en el ámbito laboral.

En Cartagena de Indias, ciudad Patrimonio de la Humanidad, pero también ciudad de profundas desigualdades, las mujeres representan una parte significativa de la fuerza laboral del Distrito y enfrentan, con mayor frecuencia que sus pares masculinos, la doble jornada del trabajo remunerado y el trabajo de cuidado no remunerado; la violencia y el acoso en entornos laborales; las barreras para el ascenso y la promoción; y la invisibilizarían de sus aportes. Este pliego reconoce esa realidad y la confronta normativamente. Por eso incorpora, de manera explícita y vinculante, disposiciones sobre jornada flexible para cuidadoras, prevención del acoso sexual y laboral conforme al **Convenio OIT 190** —ratificado por Colombia en 2025—, protección frente al ciberacoso, consulta y participación de las mujeres en los eventos institucionales que les conciernen, y la creación del Sistema Institucional Distrital de Mujeres como herramienta estructural de equidad. El enfoque de género no es un capítulo más: es el lente a través del cual debe interpretarse y ejecutarse la totalidad de este acuerdo.

El presente pliego se fundamenta en un bloque normativo sólido que vincula al Estado como empleador: la **Constitución Política de Colombia** (arts. 1, 13, 25, 39, 43, 53, 55 y 93); los **Convenios OIT 87, 98, 135, 151 y 190**; el **Decreto 243 de 2024** que reglamenta la negociación colectiva con empleados públicos; la **Ley 909 de 2004** sobre carrera administrativa; la **Ley 1257 de 2008** sobre protección de la mujer frente a la violencia; la **Ley 1562 de 2012** de riesgos

constitucional del Estado Social de Derecho y reconozca en el servidor público lo que verdaderamente es: el rostro humano del Estado ante la ciudadanía.

II. PLIEGO DE SOLICITUDES

CAPÍTULO I
ACUERDOS PRELIMINARES

ARTÍCULO 1. PARTES Y DENOMINACIÓN.

Son partes del presente Pliego Unificado de Solicitudes, por un lado, en representación de los servidores públicos afiliados, las **Organizaciones Sindicales de primer grado** con empleados públicos afiliados en la administración distrital de la **Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias**, debidamente inscritas y vigentes en el registro sindical del Ministerio del Trabajo, firmantes del presente pliego de solicitudes; y por otra parte, el **EMPLEADOR – ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS**, representado por el Alcalde Mayor o su delegado con capacidad de decisión. Para efectos del presente pliego, las Organizaciones Sindicales se denominarán **SINDICATOS DE EMPLEADOS PUBLICOS DE PRIMER GRADO** y la administración distrital de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias se denominará **EL EMPLEADOR.**

PARÁGRAFO. En cumplimiento del **artículo 2.2.2.4.8 del Decreto 243 de 2024**, el presente pliego se enmarca en el **ámbito singular de negociación**, con efectos para los empleados públicos de la administración distrital de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias. En este ámbito participan de manera exclusiva los sindicatos de primer grado con empleados públicos afiliados en la entidad, y se discuten únicamente asuntos de competencia del orden propio de la Administración Distrital, conforme al parágrafo 1 del citado artículo.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El Acuerdo Colectivo que resulte de la negociación del presente Pliego de Solicitudes beneficiará a todos los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena, de conformidad con el ámbito de negociación establecido en el numeral 12 del Artículo 2.2.2.4.3. del Decreto 243 de 2024.

ARTÍCULO 3. REPRESENTANTES DE LAS PARTES.

Para efectos de la negociación y celebración del Acuerdo Laboral Colectivo, **EL EMPLEADOR** designará sus negociadores con plenos poderes para tal fin. Las Organizaciones Sindicales que hemos unificado pliego de solicitudes hemos designado nuestros negociadores en asamblea sindical, con plenos poderes para tal efecto, conforme al artículo 2.2.2.4.9 del Decreto 243 de 2024. La comisión negociadora sindical estará integrada exclusivamente por representantes de los **sindicatos de primer grado** con empleados públicos afiliados en la administración distrital de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, por ser el ámbito singular el escenario propio para la discusión de asuntos de competencia exclusiva de la entidad.

En asamblea sindical realizada y concertada entre las organizaciones sindicales firmantes del presente escrito, realizada el día sábado 28 de marzo de 2026 se escogieron los siguientes integrantes de la Comisión Negociadora Unificada los cuales a su vez fueron escogidos en las asambleas sindicales realizadas por cada organización sindical, así:

ORGANIZACIÓN SINDICAL	NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULA DE CIUDADANIA	ROL
SINTRAMERITOCAR	EDWIN PUELLO ESTRADA	73129647	NEGOCIADOR
SINTRAEDUCAR	EFREN VILLALOBOS CRUZ	73126068	NEGOCIADOR
SINTRAEDECAR	JAIRO CABARCAS MARZAL	9097332	NEGOCIADOR
SINDEMUJER	DENIS GALVAN GUERRA	45437138	NEGOCIADOR
	DAMARIS VILLAREAL GOMEZ	45482363	NEGOCIADOR
ASDEBERCOL	JUAN CARLOS PEREZ	73147331	NEGOCIADOR
SINSERPUBLICOLOMBIA	JORGE LUIS CHAVARRIAGA MURILLO	73078557	NEGOCIADOR
	WILMER QUINTANA	73155305	NEGOCIADOR
SIGUEMPUDISDNAL	LUIS PEREZ RAMOS	73164106	NEGOCIADOR
SINTRAEPCOL	FREDY VALIENTE NUÑEZ	1143351587	NEGOCIADOR

Como asesores fueron escogidos los siguientes:

NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULA DE CIUDADANIA	ROL

ARTÍCULO 4. UNIFICACIÓN DEL PLIEGO Y COMPARECENCIA SINDICAL.

Teniendo en cuenta la pluralidad de organizaciones sindicales de primer grado con empleados públicos afiliados existentes en la Administración Distrital de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, a través del oficio radicado con registro EXT-AMC-260039938 del 31 de marzo del 2026 nos permitimos presentar nuestra manifestación **EXPRESA** de **UNIFICAR** pliego de solicitudes con otras organizaciones de **PRIMER GRADO** que hayan manifestado también su voluntad expresa de unificación de pliego de solicitudes y que cumplan con los requisitos de comparecencia y representatividad para la negociación colectiva de empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena en el **ÁMBITO SINGULAR**. El presente pliego ha sido socializado y adoptado en las distintas asambleas sindicales de cada organización firmantes de este pliego y en asamblea general de sindicatos realizada el día 28 de marzo de 2026. El pliego de solicitudes ha sido presentado dentro del primer trimestre de la anualidad, con indicación de la fecha de la asamblea y los nombres de los negociadores designados.

La comparecencia sindical se hará de conformidad con lo que establece el decreto 243 de 2024 en el ámbito singular para lo cual se anexa al presente pliego:

1. Actas de las asambleas sindicales realizadas por cada organización sindical en donde se aprueban los pliegos y se eligieron los negociadores
2. Acta de unificación de pliego de las organizaciones sindicales de primer grado y elección de negociadores y asesores
3. Certificaciones firmadas por los secretarios y los fiscales de cada organización sindical que dan cuenta del numero de afiliados con descuento sindical que tiene cada organización sindical.

ARTÍCULO 5. ACOMPAÑAMIENTO EN LAS DELIBERACIONES.

Los **SINDICATOS DE EMPLEADOS PUBLICOS DE PRIMER GRADO** podrán contar con asesores designados por las Centrales Obreras o Federaciones a las que estén afiliados. Las partes convienen invitar a cada reunión a los asesores designados que consideren necesarios, para que acompañen las deliberaciones como veedores y facilitadores del diálogo y la concertación, sin que dicho acompañamiento implique modificación de la composición en la comisión negociadora de sindicatos de primer grado, ni el número de sus negociadores, conforme al ámbito singular de negociación.

ARTÍCULO 6. INTEGRALIDAD DE LOS ACUERDOS.

Las partes reconocen que los acuerdos laborales anteriormente suscritos entre ellas hacen parte integral del acuerdo colectivo que resulte de la presente negociación, y se comprometen a respetar y cumplir en materia laboral el **principio de continuidad, progresividad y no regresividad** de los derechos adquiridos, con sujeción a la ley y a la jurisprudencia que hacen parte del bloque de constitucionalidad, y a lo señalado en el artículo 2.2.2.4.16 del Decreto 243 de 2024.

ARTÍCULO 7. PERMISOS PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO SOLICITADO.

Los negociadores y asesores asignados por las organizaciones sindicales dispondrán de permiso sindical remunerado, de conformidad con la Ley 584 de 2000, el artículo 2° del Decreto 2813 de 2000 y el Decreto 0243 de 29 de febrero de 2024, durante el tiempo que dure la discusión de las solicitudes y hasta que se resuelva el conflicto colectivo.

CAPÍTULO II
ESTABILIDAD Y CONDICIONES LABORALES

ARTÍCULO 8. INCREMENTO DE LA ASIGNACION BASICA SALARIAL DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE LA ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA

El empleador incrementará la asignación básica salarial de los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena en un diez por ciento (10 %) para la vigencia 2026, en aplicación del principio de progresividad. Para tal efecto, el empleador expedirá el acto administrativo correspondiente una vez se logre el acuerdo entre las partes, con el fin de hacer efectivo el incremento pactado y su pago retroactivo. Para la vigencia 2027 el incremento salarial será del 12 %

- **Cálculo con base en el ingreso neto real:** el porcentaje aplicado a los topes salariales tomará en cuenta el saldo o ingreso que el servidor deja de percibir como consecuencia de la aplicación del tope, de manera que ningún servidor vea reducida su remuneración efectiva neta por debajo del valor que percibía antes de la entrada en vigencia del tope.
- **Tabla de afectación diferenciada:** la Dirección Administrativa de Talento Humano, dentro de los sesenta (30) días siguientes a la suscripción del acuerdo, elaborará y publicará una tabla que refleje el impacto individual del tope sobre la remuneración de cada servidor, diferenciada por nivel jerárquico y grupo salarial, a efectos de garantizar transparencia y equidad en su aplicación.
- **Mecanismo de compensación:** cuando la aplicación del tope genere una reducción superior al diez por ciento (10%) del ingreso neto mensual del servidor, la Administración diseñará, en coordinación con las organizaciones sindicales firmantes, un mecanismo de compensación extrasalarial financiado con cargo al rubro de bienestar social, que mitigue dicho impacto.

ARTÍCULO 10. PROTOCOLO DE REUBICACIÓN PRIORITARIA.

La Administración Distrital a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano adoptará dos (2) meses después de la firma del acuerdo, un protocolo de reubicación prioritaria de los empleos de acuerdo con los criterios establecidos en la **SU-003 de 2018** de la Corte Constitucional, que garantice la estabilidad laboral reforzada del personal en provisionalidad o en planta de los siguientes grupos:

- Personas en proceso de calificación de invalidez o con pérdida de capacidad laboral.
- Madres o padres cabeza de hogar con hijos menores de edad o con discapacidad.
- Prepensionados a tres (3) años o menos del reconocimiento de la pensión.
- Personas con enfermedades catastróficas o ruinosas en tratamiento.
- Directivos sindicales

El protocolo deberá definir los procedimientos, plazos y dependencias responsables de la reubicación, y será objeto de seguimiento por parte de la Comisión Paritaria de Seguimiento.

PARÁGRAFO. PROTECCIÓN LABORAL EN EL TRAMITE DE PROCESOS DE CONCURSO Y REESTRUCTURACIÓNES ADMINISTRATIVAS. Ante la provisión de cargos por concurso de méritos, o con ocasión de procesos de reestructuración o rediseño institucional, **EL EMPLEADOR** agotará todas las medidas disponibles para la reubicación prioritaria de los servidores en condición de vulnerabilidad incluyendo a quienes se encuentren en provisionalidad, en vacantes temporales o cargos equivalentes disponibles en la planta, antes de proceder a la desvinculación. Esta protección armoniza el principio del mérito con la protección constitucional del mínimo vital y la estabilidad laboral reforzada. Fundamento normativo adicional: Ley 790 de 2002; Sentencia SU-003 de 2018.

ARTÍCULO 11. GARANTÍA DE MEDIOS, INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA MISIONALIDAD INSTITUCIONAL

Reconociendo que el servidor no debe subsidiar la operación del Estado con sus recursos propios ni con herramientas personales, **EL DISTRITO** ejecutará las siguientes acciones con cargo a los rubros de operación logística y mantenimiento del presupuesto distrital:

- **Plan anual de mantenimiento de flota oficial:** se ejecutará un plan anual de mantenimiento preventivo y correctivo de la totalidad de los vehículos oficiales, incluyendo motocicletas asignadas a funciones misionales, garantizando condiciones mínimas de seguridad y operatividad. El plan será socializado con las organizaciones sindicales antes de su aprobación.
- **Transporte para diligencias misionales de correspondencia:** los funcionarios encargados de correspondencia y diligencias externas dispondrán de: (a) vehículo institucional o tarjeta de transporte; o (b) reembolso inmediato de los gastos de transporte mediante caja menor, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación del soporte, sin que el servidor deba costear con recursos propios las actividades del servicio público.

los rubros necesarios para el cumplimiento del presente artículo. La Comisión Paritaria de Seguimiento (Art. 19) verificará la ejecución anual de este plan. Fundamento: Concepto DAFP Rad. 20256000589721; Ley 9 de 1979.

ARTÍCULO 12. FORTALECIMIENTO DE INSPECCIONES DE CONVIVENCIA Y PAZ, ESTABILIDAD EN LA TRANSICIÓN NORMATIVA Y PRIORIDAD DE ENCARGO.

En el marco del proceso de implementación de la **Ley 2492 de 2025** y sus decretos reglamentarios, **EL DISTRITO** se compromete a adoptar las siguientes salvaguardas para los servidores públicos de las Inspecciones de Policía y demás dependencias afectadas por la transición normativa:

- **Preferencia de encargo:** Ante vacancias temporales o definitivas en las Inspecciones de Policía, EL DISTRITO agotará estrictamente el derecho preferente de encargo de los servidores de carrera administrativa de esas dependencias antes de acudir a la provisionalidad, conforme a la **Ley 1960 de 2019** y la **Ley 909 de 2004**.
- **Socialización técnica previa:** Cualquier ajuste en los manuales de funciones o en la planta de personal derivado de la implementación de la Ley 2492 de 2025 deberá ser socializado previamente con los empleados vinculados en las inspecciones de convivencia y paz y con los representantes de las organizaciones sindicales firmantes, con un plazo mínimo de **quince (15) días hábiles** de antelación antes de su adopción formal, brindando seguridad jurídica y espacio de interlocución. Fundamento: Ley 2492 de 2025; Ley 909 de 2004; Sentencia C-288 de 2014.

ARTÍCULO 13. INCENTIVO DE ACCESO A VIVIENDA – SUBSIDIO DE TASA DE INTERÉS.

Con el fin de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos del Distrito y fortalecer el sentido de pertenencia institucional, y en aras de garantizar el cumplimiento de lo establecido en previos acuerdos, la Administración Distrital implementará un **incentivo de subsidio de tasa de interés** para créditos de vivienda, en los siguientes términos:

- **Cobertura del subsidio:** el Distrito asumirá entre **dos (2) y tres (3) puntos porcentuales** de la tasa de interés en créditos de vivienda otorgados por el **Fondo Nacional del Ahorro (FNA)** u otras entidades financieras vigiladas con las que se suscriban convenios interadministrativos para este fin.
- **Beneficiarios:** tendrán acceso preferente los servidores de los niveles **técnico y asistencial** con vinculación en propiedad o provisional superior a dos (2) años continuos, que no sean propietarios de vivienda y acrediten su condición mediante certificado del IGAC o entidad competente.
- **Naturaleza del beneficio:** este subsidio no constituye factor salarial. Se financiará con cargo al rubro de Bienestar Social del presupuesto distrital, conforme al Decreto 1083 de 2015 (Art. 2.2.10.1 y ss., Planes de Estímulos). La Administración gestionará los convenios interadministrativos necesarios dentro de los ciento ochenta (180) días calendario siguientes a la firma del acuerdo colectivo.

ARTÍCULO 14. ARTICULACION DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DISTRITAL DE MUJERES.

Con el fin de establecer los lineamientos que permitan la implementación efectiva del sistema institucional distrital de mujeres, ya propuesto en los acuerdos sindicales 2024, **EL EMPLEADOR** creará y regulará el **Sistema Institucional Distrital de Mujeres** como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos con el fin de incluir en la agenda de la administración distrital y sus entes descentralizados, entes de control y concejo distrital, los temas prioritarios en materia de avance y garantía de los derechos humanos de las mujeres que laboren en la entidad de cualquier nivel y cargo, con especial énfasis en el impulso de la transversalidad del enfoque de género y étnico para las mujeres en las entidades distritales y en la definición de políticas públicas sobre equidad de género. El Sistema Institucional Distrital de Mujeres del Distrito de Cartagena de Indias deberá obedecer a la reglamentación establecida mediante el **Decreto 1106 de 2022**, y se apoyará en las siguientes instancias:

- Comisión Intersectorial de las Mujeres.
- Observatorio de Asuntos de Género (OAG).
- Comisiones Regionales para la Equidad.

- **Dentro de los noventa (60) días calendario** siguientes a la firma del acuerdo colectivo: conformación formal del Sistema, designación de los enlaces institucionales en cada dependencia y aprobación del plan de acción anual con enfoque de género.
- **Dentro de los ciento ochenta (120) días calendario** siguientes a la firma del acuerdo colectivo: instalación y primera sesión de la Comisión Intersectorial de las Mujeres, puesta en funcionamiento del Observatorio de Asuntos de Género (OAG) y socialización del Sistema a la totalidad del personal.
- **Dentro del primer año** siguiente a la firma del acuerdo colectivo: presentación del primer informe anual de seguimiento a la Comisión Paritaria de Seguimiento (Art. 19) e incorporación de indicadores de equidad de género en el Plan Institucional de Capacitación (PIC).

PARÁGRAFO 2. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE PROMOCIÓN INSTITUCIONAL. La Administración Distrital, a través de la Secretaría de Participación y Desarrollo Social y la Dirección Administrativa de Talento Humano, deberá **consultar y vincular activamente** a las mujeres miembros del Sistema Institucional Distrital de Mujeres en la planeación, diseño y ejecución de todos los eventos institucionales de promoción y reconocimiento dirigidos a las funcionarias distritales, con especial énfasis en las siguientes fechas:

- **8 de marzo — Día Internacional de la Mujer:** Las mujeres del Sistema participarán en la definición de la agenda, los contenidos, las ponentes invitadas y las actividades de la jornada institucional conmemorativa. La consulta deberá realizarse con al menos **treinta (30) días calendario de antelación** al evento, garantizando que sus propuestas sean incorporadas en el programa oficial.
- **25 de noviembre — Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer:** Las mujeres del Sistema liderarán la formulación del programa institucional de conmemoración, incluyendo la denuncia pública de situaciones de violencia de género en el entorno laboral, campañas de sensibilización interna y actividades artísticas o formativas. La consulta deberá realizarse con al menos **treinta (30) días calendario de antelación** al evento. Se garantizará que las funcionarias cuenten con tiempo en jornada laboral para participar en las actividades programadas, sin descuento de tiempo ni afectación a su evaluación de desempeño.

La organización de estos eventos sin consulta previa al Sistema constituirá un incumplimiento del presente acuerdo, susceptible de ser puesto en conocimiento de la Comisión Paritaria de Seguimiento (Art. 19) para su atención inmediata.

PARÁGRAFO 3. PROTECCIÓN DE LA TRAYECTORIA INSTITUCIONAL DE LAS MUJERES DEL SISTEMA. La participación de una servidora como integrante del Sistema Institucional Distrital de Mujeres no podrá ser utilizada, directa ni indirectamente, como criterio desfavorable en su evaluación de desempeño, calificación de servicios, acceso a procesos de encargo o toma de decisiones administrativas que afecten su situación laboral. La Dirección Administrativa de Talento Humano velará por el cumplimiento de esta garantía.

ARTÍCULO 15. GARANTÍA REFORZADA A LA MATERNIDAD, CORRESPONSABILIDAD Y COBERTURA TOTAL DE SALAS DE LACTANCIA

1. Licencia y Protección: EL DISTRITO garantiza el disfrute de dieciocho (18) semanas de licencia de maternidad (CST Art. 236 y Ley 2114 de 2021), prohibiendo cualquier presión de reintegro anticipado o discriminación por estado de gravidez.

2. Salas de Lactancia (Ampliación y Cobertura): En cumplimiento de la Ley 1823 de 2017, EL DISTRITO garantiza la adecuación y puesta en funcionamiento de Salas Amigas de la Familia Lactante en la totalidad de las sedes y dependencias de la administración. Para ello, la Dirección de Talento Humano presentará a las organizaciones sindicales, en un plazo no mayor a sesenta (60) días tras la firma del acuerdo, un Plan de Trabajo y Cronograma por Fases que asegure la cobertura del 100% de las sedes antes del cierre de la vigencia 2026.

3. Permisos de Cuidado: Se garantizan permisos remunerados de corresponsabilidad para el cuidado de hijos menores de edad o familiares con dependencia. El ejercicio de estos permisos en ningún caso podrá ser computado negativamente en la evaluación de desempeño ni generar descuentos o perjuicios en beneficios económicos o prestacionales.

personal, llevándolo del 1.5% al 3% del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), en condiciones de equidad con lo actualmente reconocido a los servidores del DATT.

PARÁGRAFO. La Administración Distrital dentro del mes siguiente a la firma del acuerdo elaborara los estudios técnicos y presupuestales necesarios para viabilizar dicho incremento dentro de la vigencia fiscal correspondiente, garantizando que ningún guardián de la Cárcel Distrital de Mujeres perciba un incentivo de alto riesgo inferior al porcentaje aquí establecido. La homologación de este beneficio responde al principio constitucional de igualdad y a la valoración objetiva de las condiciones de riesgo inherentes al cargo.

ARTÍCULO 17. AUXILIO EDUCATIVO ESPECIAL PARA LOS GUARDIANES DE LA CÁRCEL DISTRITAL DE MUJERES.

En atención a las condiciones particulares de la planta de personal de la Cárcel Distrital de Mujeres, cuya nómina está integrada por veinticuatro (24) unidades de guardia, y reconociendo que el bajo aprovechamiento del auxilio educativo general obedece a barreras de acceso asociadas a las características propias del servicio de guardia —turnos rotativos, disponibilidad horaria restringida y aislamiento funcional—, la Administración Distrital establecerá una modalidad especial de auxilio educativo dirigida exclusivamente a este grupo de servidores.

Dicha modalidad contemplará:

1. Acceso simplificado: Un procedimiento de solicitud y renovación que se adapte a los turnos rotativos y a la disponibilidad real del guardián, eliminando barreras administrativas que hayan impedido históricamente el uso del beneficio.

2. Ampliación de los programas reconocidos: Inclusión de programas técnicos, tecnológicos y de educación para el trabajo y el desarrollo humano, que respondan a los intereses y posibilidades de formación del personal de guardia.

3. Cobertura efectiva: La Administración adoptará las medidas necesarias para garantizar que el auxilio educativo sea utilizado de manera real y efectiva por los guardianes de la Cárcel Distrital de Mujeres, reportando anualmente a las organizaciones sindicales el número de beneficiarios y el monto ejecutado.

PARÁGRAFO. La reglamentación de esta modalidad especial será concertada con las organizaciones sindicales representativas del sector dentro de los noventa (90) días siguientes a la suscripción del presente acuerdo, y su financiación se gestionará con cargo al rubro de bienestar social e incentivos de la entidad.

ARTÍCULO 18. AMPLIACIÓN DEL AUXILIO EDUCATIVO: BONO DE MANTENIMIENTO PARA HIJOS DE SERVIDORES EN EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA.

En desarrollo y ampliación del auxilio educativo reconocido en acuerdos anteriores, la Administración Distrital establecerá un bono semestral de mantenimiento académico a favor de los servidores cuyos hijos accedan a instituciones de educación superior de carácter público en virtud de su excelencia académica. Este beneficio complementa —y no sustituye— el auxilio educativo vigente, y tiene por objeto apoyar la permanencia y el desempeño estudiantil mediante el cubrimiento de gastos asociados a materiales de estudio, equipos tecnológicos, acceso a plataformas educativas, insumos de laboratorio y demás elementos necesarios para el desarrollo del proceso formativo. Su fundamento se encuentra en el artículo 67 de la Constitución Política, que consagra la educación como derecho y servicio público; el artículo 53, que establece el principio de favorabilidad laboral; el Decreto 1567 de 1998, que habilita a las entidades públicas para crear programas de bienestar e incentivos educativos; y la Ley 1361 de 2009, sobre protección integral de la familia.

PARÁGRAFO 1. Para acceder al bono, el servidor deberá acreditar ante Talento Humano los siguientes requisitos: (a) certificación de matrícula vigente en institución de educación superior pública; (b) promedio académico igual o superior a cuatro punto cero (4.0) sobre cinco (5.0), o su equivalente en la escala de calificación de la institución; y (c) documento que acredite el vínculo filial. El beneficio se otorgará por cada semestre académico en que se mantengan las condiciones exigidas, hasta un máximo de dos (2) hijos por servidor.

PARÁGRAFO 2. El monto del bono será concertado entre la Administración y las

criterios objetivos, transparentes y verificables para el acceso a la jornada flexible, reconociendo el impacto de la economía del cuidado y la distribución desigual de cargas familiares. Dicho acto deberá garantizar la no discrecionalidad del nominador y contemplar como criterios prioritarios:

1. Mujeres y hombres cabeza de hogar con hijos menores de doce (12) años o con hijos en situación de discapacidad, sin red de apoyo familiar cercana debidamente acreditada.
2. Cuidadores de personas con discapacidad, adultos mayores dependientes o familiares con enfermedades graves o terminales debidamente certificadas por médico tratante.
3. Funcionarios con condiciones de salud certificadas.
4. Personal que acceda al teletrabajo o trabajo en casa.

Las modalidades de concertación admitidas serán:

(a) **Flexibilidad horaria:** ajuste de ingresos y salidas sin afectar las cuarenta y cuatro (44) horas semanales;

(b) **Teletrabajo híbrido suplementario:** modalidad de trabajo en casa con prioridad para los criterios indicados en el presente artículo;

(c) **Compensación de tiempo:** redistribución de carga horaria para atender necesidades de cuidado debidamente certificadas, sin afectar el cumplimiento de metas. Fundamento jurídico adicional: **Ley 2117 de 2021; Decreto 1083 de 2015 Art. 2.2.5.5.53; Sentencia C-005 de 2017.**

PARÁGRAFO: La modalidad de teletrabajo y trabajo remoto tendrá como criterio de prioridad a los cuidadores de personas con discapacidad. Para estos casos, en tanto el DADIS realiza la caracterización oficial de discapacidad, se aceptará como documento válido el certificado expedido por la Junta Médica competente.

Sección II – AMPLIACION DEL PROGRAMA DE TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y AUXILIO DE CONECTIVIDAD.

La Administración Distrital reglamentará el teletrabajo y el trabajo en casa conforme a la normativa vigente, garantizando los siguientes derechos:

- **Prioridad para cuidadores:** Los funcionarios que sean cuidadores de personas con discapacidad tendrán prioridad en el acceso a las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa. Para acreditar esta calidad, en tanto el DADIS realiza la caracterización oficial, será válido el documento expedido por la Junta Médica competente.
- **Auxilio de transporte y conectividad:** Los funcionarios que trabajen en modalidad remota o desde casa no verán suspendido el auxilio de transporte. Dicho auxilio se reconvertirá como auxilio de conectividad, financiado desde el rubro de bienestar social, garantizando así la continuidad del beneficio sin afectar los derechos adquiridos. Esta petición se tramitará como solicitud autónoma ante la instancia presupuestal correspondiente.
- **Desconexión digital:** Los servidores en modalidad de teletrabajo o trabajo en casa tienen derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral establecida, conforme a la Ley 2191 de 2022. La Administración adoptará protocolos internos para garantizar este derecho.
- **Teletrabajo climático:** Se establece el **Teletrabajo de Emergencia Climática** de activación automática ante la declaratoria de alerta naranja o roja emitida por el **IDEAM** o por las autoridades ambientales distritales competentes. Ante dicha declaratoria, la Administración activará de forma inmediata la modalidad de trabajo en casa para todos los funcionarios cuyas labores lo permitan, sin requerir trámite adicional ni autorización del nominador. La modalidad permanecerá activa mientras subsista la alerta. Esta disposición se ancla en la realidad geográfica y climática de Cartagena de Indias y en la protección de la vida e integridad del servidor. Fundamento: Ley 1221 de 2008; Ley 2191 de 2022.

PARÁGRAFO 1. Teletrabajo autónomo por fomento académico. En concordancia con la **Sentencia T-068 de 2012** de la Corte Constitucional —que establece el deber del empleador, incluido el Estado, de facilitar la educación de sus trabajadores— y la **Ley 909 de 2004** —que promueva la capacitación y profesionalización

entidad, cuyo conocimiento se revierte de manera inmediata en la calidad de la prestación del servicio distrital.

PARÁGRAFO 2. Movilidad geográfica protegida. La Administración Distrital permitirá que el servidor público habilitado para el trabajo remoto o teletrabajo pueda ejercer sus funciones desde la ciudad donde se encuentre su centro de estudios acreditado, previa presentación de la constancia de matrícula y el horario académico ante Talento Humano. Esta habilitación no generará perjuicio alguno sobre la evaluación de desempeño, la permanencia en el cargo, ni el acceso a procesos de encargo o promoción. Se prohíbe expresamente que la situación de estudio remoto sea causal de traslados arbitrarios, desmejora de condiciones laborales o exclusión de dichos procesos.

PARÁGRAFO 3. Comisión de estudios con compromiso de retorno remoto. En desarrollo del **Decreto 1083 de 2015** en materia de comisiones de estudio, se priorizará un modelo de **Comisión de Estudios con Compromiso de Retorno Remoto**, bajo el cual el servidor, en lugar de ser exonerado totalmente de sus funciones, realizará una jornada reducida mediante teletrabajo autónomo durante el período de estudios, garantizando así la culminación de su grado y la continuidad de la prestación del servicio. Las condiciones específicas de la jornada reducida serán pactadas entre el servidor y la entidad, sin que puedan ser inferiores a cuatro (4) horas diarias de trabajo efectivo.

PARÁGRAFO 4. Horarios compensatorios para actividades académicas presenciales. Para los eventos donde la presencialidad sea inevitable, tales como exámenes finales o trámites de grado, se establecerá un régimen de horarios compensatorios flexibles que permita al servidor acumular horas de trabajo para disponer de días libres destinados a traslados intermunicipales por motivos académicos, sin que esto afecte su remuneración ni su evaluación de desempeño. El número de horas acumulables y el procedimiento de solicitud serán definidos en el reglamento interno que expida la Administración conforme al presente artículo.

PARÁGRAFO 5. Evaluación por objetivos y garantía de no discriminación. Los servidores que se acojan a las modalidades previstas en los parágrafos anteriores serán evaluados estrictamente por **cumplimiento de metas y entregables** y no por control de permanencia física, conforme a los parámetros del Sistema de Evaluación del Desempeño de la CNSC. Se prohíbe explícitamente que la condición de estudio en modalidad remota sea considerada, directa o indirectamente, como factor desfavorable en la evaluación de desempeño, en la calificación de servicios, en los procesos de encargo o en cualquier otra decisión administrativa que afecte la trayectoria laboral del servidor.

ARTÍCULO 20. CLAVEROS – RÉGIMEN DE DESIGNACIÓN Y COMPENSACIÓN.

La designación de funcionarios como **claveros** en los procesos electorales se fundamenta en el carácter de **forzosa aceptación** (Art. 105, Código Electoral), pero se ajustará a las siguientes reglas para garantizar la prestación de servicios esenciales y el bienestar del servidor:

1. Exclusiones de la Designación y Causales de Exoneración

No podrán ser designados, o serán exonerados de la función de claveros, los servidores que se encuentren en las siguientes situaciones:

- **Límite de Edad:** Ciudadanos **mayores de sesenta (60) años**, conforme a la limitación establecida en el artículo 5, numeral 2, de la Ley 163 de 1994.
- **Cargos Estratégicos y Necesidad del Servicio:** Funcionarios cuyo retiro temporal afecte la continuidad de servicios esenciales o la atención de urgencias, específicamente:
    - **DADIS:** Personal de vigilancia en salud pública, medicamentos y alimentos, debido a la naturaleza crítica de su función en la seguridad sanitaria.
    - **Cuerpos de Emergencia:** Agentes de tránsito, Gestión de riesgo, Comisaria de Familia, Bomberos y Guardavidas en servicio activo, por ser indispensables para la seguridad y el orden público durante la jornada electoral.
- **Condiciones de Salud y Discapacidad:** Personas con discapacidad debidamente certificada.

- **Criterios Territoriales:** Personas registradas para votar en un municipio o ciudad diferente al lugar donde fueron designadas (Art. 108, literales c y e, Código Electoral).

2. Garantía de Transparencia y Asignación

Para garantizar la integridad del proceso y evitar discrecionalidad, el acto administrativo de designación deberá:

- Especificar de forma **explícita y técnica** la comisión escrutadora a la que pertenece el funcionario designado como clavero y el rol (principal o suplente) asignado a cada funcionario.
- Publicarse conforme a los tiempos de ley para permitir el ejercicio del derecho de contradicción.

3. Prohibición de Designación Consecutiva

En observancia del Acuerdo Colectivo 2020 (Art. 14), ningún funcionario podrá ser designado como clavero en **dos (2) procesos electorales consecutivos**. Se priorizará la rotación del personal administrativo para no afectar las metas institucionales de las dependencias.

4. Compensatorios

Los funcionarios que cumplan efectivamente la función de clavero tendrán derecho a **dos (2) días de descanso remunerado** por cada jornada electoral. Estos días deberán ser concertados y disfrutados dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la elección.

PARÁGRAFO 1. COMPENSATORIOS PARA JURADOS DE VOTACIÓN: Sin perjuicio de que la designación de jurados de votación es competencia de la Registraduría Nacional del Estado Civil y no de la Administración Distrital, los servidores públicos del Distrito que sean convocados y cumplan la función de jurado de votación tendrán derecho a los mismos dos (2) días compensatorios de descanso remunerado reconocidos a los claveros en el numeral 3 del presente artículo, por cada jornada electoral en la que participen. Dichos compensatorios deberán ser otorgados por la Administración Distrital dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la elección, previo aporte del certificado de participación expedido por la autoridad electoral competente.

PARÁGRAFO 2. EXCLUSIÓN DE DIRECTIVOS SINDICALES EN ETAPAS DE NEGOCIACIÓN. Los miembros de la Junta Directiva de las organizaciones sindicales firmantes serán excluidos de la designación como claveros y jurados cuando las fechas de la jornada electoral o de escrutinio coincidan con etapas activas del proceso de negociación colectiva, con el fin de proteger la libertad y la autonomía de las organizaciones sindicales y garantizar la iniciación y continuidad de los procesos de negociación colectiva. Fundamento: Convenio OIT 135; Ley 584 de 2000; Decreto 160 de 2014.

ARTÍCULO 21. INCREMENTO DEL INCENTIVO DE ALTO RIESGO PARA LOS GUARDIANES DE LA CÁRCEL DISTRITAL DE MUJERES.

La Administración Distrital reconoce que los guardianes de la Cárcel Distrital de Mujeres desempeñan funciones en condiciones de alto riesgo equivalentes a las de otros servidores del Distrito que ya perciben un incentivo diferencial por esta causa. En consecuencia, la Administración se compromete a incrementar el incentivo de alto riesgo reconocido a dicho personal, llevándolo del 1.5% al 3% del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), en condiciones de equidad con lo actualmente reconocido a los servidores del DATT.

PARÁGRAFO. La Administración Distrital adelantará los estudios técnicos y presupuestales necesarios para viabilizar dicho incremento dentro de la vigencia fiscal correspondiente, garantizando que ningún guardián de la Cárcel Distrital de Mujeres perciba un incentivo de alto riesgo inferior al porcentaje aquí establecido. La homologación de este beneficio responde al principio constitucional de igualdad y a la valoración objetiva de las condiciones de riesgo inherentes al cargo.

ARTÍCULO 22. COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO, VIGILANCIA Y CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS SINDICALES.

Con el fin de garantizar la ejecución efectiva y el cumplimiento integral de lo pactado en el presente Acuerdo Colectivo, se debe garantizar la conformación de la **Comisión Paritaria de**

ARTÍCULO 23. AMPLIACIÓN DEL PERÍODO DE DISFRUTE DE LOS TRES (3) DÍAS DE DESCANSO REMUNERADO POR FESTIVIDADES.

Con el fin de garantizar la cobertura del beneficio a todos los funcionarios de la alcaldía frente a los de tres (3) días de descanso remunerado correspondiente a las festividades de fin de año podrá ser disfrutado entre el **1 de diciembre y el 10 de enero** del año siguiente, se propone el siguiente parágrafo:

PARÁGRAFO. Garantía de igualdad y flexibilidad para el personal de celadores:

Dada la naturaleza del servicio de vigilancia y la imposibilidad de ausentarse masivamente en época decembrina, el Distrito aplicará las siguientes reglas especiales:

- **Unificación con vacaciones:** Para los celadores que disfruten vacaciones en cualquier época del año, los tres (3) días de descanso remunerado se adicionarán obligatoriamente a dicho período.
- **Garantía de temporalidad flexible:** Para los celadores que no puedan disfrutar vacaciones en diciembre, la Administración garantizará el disfrute de los tres (3) días independientemente del mes en que se haga efectivo, sin que el cambio de mes implique la pérdida del derecho.

ARTICULO 24. GARANTIAS PARA EL EJERCICIO Y LA REPRESENTACION SINDICAL. Además de las garantías establecidas en los puntos anteriores del pliego de solicitudes el empleador se compromete a garantizar lo siguiente:

FUERO SINDICAL: El EMPLEADOR y la Administración Distrital de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias se compromete con el respeto del fuero sindical de lideres sindicales en los procesos de rediseño institucional y modificación de las plantas de personal. Cualquier cambio que se surta en las funciones de la dependencia o en las funciones del empleo en el que estos prestan sus servicios deberá ser socializado y concertado de manera particular con el servidor público sindicalizado o directivo sindical. No habrá lugar a retaliaciones por parte del empleador en razón a las funciones que como directivos sindicales estos desempeñan.

PROHIBICION ARBITRARIA DEL IUS VARIANDI: La administración distrital se compromete a no utilizar de manera arbitraria y desproporcionada el uso del UIS VARIANDI en contra de lideres sindicales. Cualquier movimiento de personal (traslado, reubicación o encargo) deberá contar con la autorización del juez correspondiente. Cualquier cambio de funciones del empleo o en las condiciones de modo, tiempo y lugar en el que este se desarrolla deberá estar sustentada en estudios técnicos de necesidades del servicio que así lo demuestren evitando con esto de que esta potestad discrecional se convierta en mecanismos para establecer retaliaciones en desarrollo de las funciones y el ejercicio sindical como directivo.

PERMISOS SINDICALES PARA LA ARTICULACION, CONCERTACION Y PRESENTACION DE PLIEGOS DE SOLICITUDES POR VIGENCIAS: La administración distrital se compromete a otorgar permisos programados a lideres sindicales y afiliados a las organizaciones sindicales que participen en la etapa de preparación, concertación y elaboración de pliegos de solicitudes entre los meses de enero a marzo cuando estos periodos coincidan con la finalización e inicio de la presentación de un nuevo acuerdo colectivo en la correspondiente anualidad.

PROHIBICION DE ACOSO LABORAL EN CONTRA DE DIRECTIVOS SINDICALES: La administración se compromete a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano a investigar y corregir previamente y en etapa de prevención cualquier caso de acoso laboral denunciado por los directivos sindicales en contra de directivos y representantes del empleador en cada una de las dependencias en donde estos ejercen poder subordinante.

SUMINISTRO DE SEDES Y APOYO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS: La administración distrital en los dos primeros meses de la firma del presente pliego se compromete a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano y la Dirección de Apoyo Logístico a estudiar la viabilidad y a suministrar de acuerdo con la disponibilidad existente, una sede locativa dotada en donde se puedan agrupar a todas las organizaciones sindicales o sindicatos de primer grado de la alcaldía mayor de Cartagena.

PRESUPUESTO SINDICAL : La administración distrital de la Alcaldía Mayor de Cartagena se

sindicales firmantes del acuerdo. El porcentaje asignado en cada anualidad será socializado con todas las organizaciones sindicales de primer grado firmantes del acuerdo.

ARTICULO 25. REFORMAS A MANUALES DE FUNCIONES Y PLANTAS DE PERSONAL.

Toda reforma a los manuales de funciones y a las plantas de personal deberán ser socializadas y presentadas previamente a las organizaciones sindicales de primer grado de la Alcaldía Mayor de Cartagena. El empleador promoverá una participación activa, democrática y transparente en este tipo de procesos en la función pública. Las organizaciones sindicales de primer grado tendrán derecho a conocer anticipadamente las modificaciones que se puedan presentar y los procedimientos realizados en cada proceso.

CAPÍTULO III
BIENESTAR - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 26. MESA TÉCNICA DE SEGUIMIENTO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST).

Con el fin de materializar la iniciativa de creación la Mesa Técnica de Seguimiento en SST aprobada en anteriores negociaciones, esta Mesa tendrá las siguientes características:

- **Adscripción:** Estará adscrita directamente al Despacho del Alcalde Distrital, lo que le otorga carácter estratégico y transversal frente a todas las dependencias.
- **Naturaleza y funciones:** Actuará como ente asesor de la Alta Dirección en materia de SST, con capacidad de emitir recomendaciones vinculantes para las dependencias responsables. Tendrá competencia para evaluar el cumplimiento de la batería de riesgo psicosocial, los planes de mejoramiento y las alertas tempranas en salud laboral.
- **Composición:** La Mesa estará integrada por representantes de las organizaciones sindicales firmantes, el área de Talento Humano, la Oficina de Control Interno y el área de Salud Ocupacional.
- **Periodicidad:** Se reunirá de manera ordinaria cada dos (2) meses y de forma extraordinaria a solicitud de cualquiera de sus miembros.

PARÁGRAFO 1. AUDITORÍA DE INVERSIÓN ARL Y CONTROL DE RECURSOS SST. La Mesa Técnica tendrá facultad de (a) verificar semestralmente que la ARL reinvierta el porcentaje legal de la cotización aportada por el Distrito en acciones de prevención real en las sedes distritales; y (b) participar en la planeación y distribución de los recursos técnicos y tecnológicos asignados al programa de SST, garantizando que la protección del trabajador sea técnica y no meramente documental. Los informes de inversión de la ARL serán remitidos a la Mesa dentro de los treinta (30) días siguientes al cierre de cada semestre.

PARÁGRAFO 2. PROGRAMA OBLIGATORIO DE PAUSAS ACTIVAS. La Administración Distrital institucionalizará **dos (2) pausas activas diarias obligatorias de quince (15) minutos** en todas las sedes y dependencias, dirigidas por la ARL o por líderes de bienestar designados, con enfoque en riesgos ergonómicos, posturas y salud mental. Estas pausas no serán descontadas del tiempo de trabajo efectivo. La Mesa Técnica SST diseñará el protocolo de implementación dentro de los sesenta (60) días siguientes a la suscripción del acuerdo, conforme a la **Ley 1355 de 2009** y la Resolución 0312 de 2019.

PARÁGRAFO 3. GARANTÍA DE HIGIENE SANITARIA EN SEDES. La Administración Distrital garantizará que el **cien por ciento (100%) de las sedes** cuenten con baños en condiciones óptimas de funcionamiento e higiene, dotados permanentemente con insumos de aseo, jabón y sistema de secado, como requisito mínimo de dignidad laboral. La Mesa Técnica SST realizará visitas de verificación trimestrales e informará las deficiencias encontradas al Despacho del Alcalde para su atención inmediata. Fundamento: Ley 9 de 1979 (Código Sanitario Nacional).

ARTÍCULO 27. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Dando cumplimiento a la obligatoriedad normativa establecida en la **Resolución 2646 de 2008** y la **Resolución 2404 de 2019** del Ministerio del Trabajo, la Administración Distrital garantizará la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo

servicios personales en las instalaciones distritales, según los criterios de exposición definidos en la normativa vigente.

- **Seguimiento y validación:** La Mesa Técnica de Seguimiento SST (Art. 11) verificará el cumplimiento de la aplicación y los planes de intervención derivados.

ARTÍCULO 28. PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA Y BIENESTAR EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y en cumplimiento de la **Ley 1562 de 2012**, el **Decreto 1072 de 2015** y la **Resolución 0312 de 2019**, la Administración Distrital garantizará los siguientes derechos en materia de vigilancia epidemiológica y bienestar laboral para todos los servidores públicos:

- **Exámenes médicos ocupacionales periódicos:** La Administración Distrital garantizará la realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos a todos los servidores, conforme a los riesgos identificados en el perfil del cargo. Estos exámenes incluirán valoración cardiovascular, osteomuscular y de salud mental, financiados íntegramente por la Administración. Para los servidores con cinco (5) o más años de servicio continuo, el examen tendrá mayor profundidad y alcance, como parte del reconocimiento a su trayectoria.
- **Plan de bienestar diferencial:** El área de Salud Ocupacional diseñará planes de bienestar individuales orientados a la prevención de enfermedades laborales y el mantenimiento de la capacidad funcional. Dichos planes serán de acceso universal para todos los servidores y se intensificarán para aquellos con mayor antigüedad en el servicio, considerando la acumulación de exposición a factores de riesgo.
- **Programa de vigilancia epidemiológica:** La Administración Distrital implementará y actualizará anualmente los programas de vigilancia epidemiológica para los riesgos prioritarios identificados en la batería de riesgo psicosocial y en los reportes del COPASST, incluyendo riesgo psicosocial, osteomuscular y cardiovascular.
- **Seguimiento SST:** La Mesa Técnica de Seguimiento SST (Art. 11) verificará el cumplimiento de este artículo, con reporte semestral a la Alta Dirección.
- **SST con perspectiva de género.** La Mesa Técnica de Seguimiento en SST y la Batería de Riesgo Psicosocial (Res. 2646/2008) deberán incluir indicadores diferenciados que evalúen el impacto de la doble jornada laboral y de cuidado en la salud mental de las servidoras públicas.

ARTÍCULO 29. COBERTURA DEL PROGRAMA DE ASESORÍA PSICOLÓGICA Y COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE SALUD MENTAL.

La asesoría psicológica es competencia del **Área de Bienestar Social** de la Administración Distrital. Dado el incumplimiento reiterado en la prestación efectiva de este servicio, se adoptan las siguientes medidas:

- **Garantía del servicio:** El Área de Bienestar Social deberá garantizar la disponibilidad de asesoría psicológica para todos los servidores, con un mínimo de cuatro (4) sesiones individuales por año a solicitud del funcionario.
- **Comité de Seguimiento de Salud Mental:** Se crea el Comité de Seguimiento de Salud Mental, como instancia de monitoreo adscrita a la Mesa Técnica de Seguimiento SST. Este Comité tendrá las siguientes funciones:
  - Verificar el cumplimiento de las actividades de bienestar y asesoría psicológica programadas.
  - Proponer planes de acción ante situaciones de riesgo psicosocial identificadas.
  - Articular las acciones de salud mental con los resultados de la batería de riesgo psicosocial.
  - Emitir informes semestrales a la Alta Dirección sobre el estado de la salud mental en la organización.
- **Composición:** El Comité estará integrado por representantes de las organizaciones sindicales, el Área de Bienestar Social, Talento Humano y el profesional de psicología

incluya: (a) jornadas periódicas de valoración médica y psicogerâtrica; (b) talleres de preparación para la jubilación; y (c) actividades de mindfulness, manejo del estrés y prevención del síndrome de agotamiento profesional (Burnout). Adicionalmente, las jornadas de atención en salud mental se extenderán al núcleo familiar del servidor, al menos una (1) vez al año, como parte del plan institucional de bienestar. Fundamento jurídico: Ley 1616 de 2013; Autonomía Territorial Art. 287 C.P.

ARTÍCULO 30. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (COCOLA) – PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DIGITAL.

El acoso en el entorno laboral constituye una grave violación a los derechos humanos. El **Convenio OIT 190** —cuya ratificación por Colombia se concretó en 2025— obliga al Estado empleador a adoptar medidas integrales de prevención, atención y sanción. En concordancia con la **Resolución 3461 de 2025** del Ministerio del Trabajo, la **Ley 1010 de 2006**, la **Ley 1257 de 2008** y el **Decreto 1072 de 2015**, la Administración Distrital adoptará las siguientes medidas integrales de prevención y atención:

- **Estructura del COCOLA por subcomités de centro de trabajo:** Se constituirán subcomités de convivencia laboral en cada uno de los centros de trabajo de la Administración Distrital. Esta estructura respeta la figura del Comité de Convivencia Laboral conforme a la Resolución 3461/2025 (que deroga las Resoluciones 652 y 1356 de 2012), operando mediante subcomités funcionales que garantizan proximidad sin crear comités independientes. Para casos que involucren funcionarios de diferentes centros de trabajo, se establecerá un subcomité conjunto o se elevará el caso al Comité central, conforme al reglamento interno.
- **Protocolo integral de prevención y atención del acoso:** La Administración Distrital formulará, socializará e implementará un protocolo integral contra el acoso sexual, laboral y digital, con participación de las organizaciones sindicales firmantes, en un plazo máximo de tres (3) meses desde la suscripción del acuerdo. La comisión redactora será paritaria (entidad + organizaciones sindicales + experta externa en género) con acompañamiento de la Defensoría del Pueblo o la Secretaría de la Mujer del Distrito. Fundamento normativo: Convenio OIT 190; Ley 1010/2006; Ley 1257/2008; Resolución 3461/2025 MinTrabajo; Decreto 1072/2015.
- **Canales de denuncia seguros, confidenciales y accesibles:** Se establecerán canales de denuncia seguros (físicos, virtuales y telefónicos), confidenciales, con garantías de no represalia, accesibles para todos los servidores independientemente del tipo de vinculación. El mecanismo incluirá línea directa de reporte con custodia de información, enlazada al COCOLA y con habilitación de canal digital cifrado. Fundamento normativo: Ley 1010/2006; Convenio OIT 190 art. 10; Ley 1257/2008 art. 9; Ley 2294/2023.
- **Composición paritaria y funcionamiento efectivo del COCOLA:** Se garantizará la representación paritaria en el COCOLA y en sus subcomités, asegurando su funcionamiento efectivo conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo. Las elecciones serán transparentes, las actas se publicarán mensualmente y se reportarán trimestralmente estadísticas de casos desagregadas por sexo a las organizaciones sindicales.
- **Formación obligatoria en prevención del acoso:** La Administración Distrital garantizará capacitación obligatoria anual para todos los servidores sobre prevención del acoso sexual y laboral, derechos de los trabajadores, resolución pacífica de conflictos y perspectiva de género, con evaluación de impacto. El plan de capacitación certificada se incluirá en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), con indicadores de cumplimiento reportados a las organizaciones sindicales. Fundamento normativo: Convenio OIT 190; Ley 1010/2006 art. 9; Ley 1257/2008.
- **Atención psicosocial especializada para víctimas:** Se garantizará atención psicosocial especializada, gratuita y confidencial para los servidores víctimas de acoso o violencia en el entorno laboral, incluida atención de urgencias. El mecanismo se implementará mediante convenio con IPS especializada o habilitación de profesional psicosocial en Talento Humano, con protocolo de referenciación y seguimiento de caso. Fundamento normativo: Ley 1616/2013; Resolución 2646/2008; OIT Recomendación

- **Prevención del ciberacoso y violencia digital:** El ciberacoso y la violencia digital de género se incorporarán explícitamente como conductas prohibidas en los reglamentos internos y en el protocolo de prevención, incluyendo acoso a través de plataformas corporativas, correo institucional y redes sociales. Se incluirá una cláusula específica en el Reglamento Interno de Trabajo y en la Política de Uso Aceptable de TICs institucional. Fundamento normativo: Convenio OIT 190 (modalidades digitales); Ley 2294/2023; Ley 1266/2008 (habeas data); Ley 1273/2009 (delitos informáticos).
- **Protección contra el acoso político**. Queda prohibida cualquier presión, represalia o condicionamiento de la estabilidad laboral basado en la filiación política. Se crea un canal de denuncia inmediata ante la Mesa de Seguimiento para situaciones de acoso electoral durante jornadas de votación o campañas.
- **Reglamentación:** La Administración Distrital, en acuerdo con las organizaciones sindicales, expedirá el reglamento interno que defina la conformación, funcionamiento y competencias de los subcomités del COCOLA dentro de los noventa (90) días calendario siguientes a la firma del presente acuerdo. Dicho reglamento deberá incorporar los estándares del Convenio OIT 190 y la Resolución 3461/2025.

ARTÍCULO 31. AMPLIACION DE COBERTURA DEL BONO ESCOLAR.

La Administración Distrital reconocerá anualmente un **bono escolar** a los servidores públicos vinculados, conforme a los siguientes parámetros:

- **Beneficiarios:** El bono escolar cubrirá al cónyuge o compañero(a) permanente del servidor y a sus hijos, hasta un máximo de dos (2) hijos menores de dieciocho (18) años. Esta redacción recupera y amplía la conquista consagrada en el Acuerdo Colectivo 2020 (Art. 16), donde el cónyuge o compañero(a) permanente fue reconocido como beneficiario.
- **Valor:** El monto del bono será el establecido en la negociación colectiva y su incremento se actualizará anualmente con el IPC debidamente certificado por el DANE.
- **Requisitos:** El servidor deberá acreditar el vínculo mediante el registro civil de matrimonio o declaración de unión marital y el registro civil de nacimiento de los hijos beneficiarios.

ARTÍCULO 32. PRIMA DE ANTIGÜEDAD (QUINQUENIO) – COMPONENTE ECONÓMICO.

Modifíquese el artículo 33º. del acuerdo laboral del año 2019, el cual quedara así: La Administración Distrital, otorgará el beneficio por permanencia laboral a los servidores públicos del Distrito de Cartagena que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 o más años de servicio, de acuerdo con la siguiente equivalencia:

- El servidor público que cumpla **5 años de servicio**, se le reconocerá y pagara un salario mínimo legal mensual vigente **(1 SMLMV).**
- El servidor público que cumpla **10 años de servicio**, se le reconocerá y pagara dos salarios mínimos legal mensuales vigentes **(2 SMLMV).**
- El servidor público que cumpla **15 años de servicio**, se le reconocerá y pagara tres salarios mínimos legales mensuales vigentes **(3 SMLMV).**
- El servidor público que cumpla **20 años de servicio**, se le reconocerá y pagara cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes **(4 SMLMV).**
- El servidor público que cumpla 25 años de servicio, se le reconocerá y pagara cinco salarios mínimos legales mensuales vigentes **(5 SMLMV).**
- Los que cumplan 30, 35, 40 años o más, se le reconocerá y pagara cinco salarios mínimos legales mensuales vigentes **(5 SMLMV).**

PARÁGRAFO 1. El incentivo se pagará directamente al servidor a través de la nómina una vez se cause el derecho en el mes y año correspondiente.

PARÁGRAFO 2. Los empleados que sean retirados del servicio habiéndose causado el beneficio del quinquenio, se le reconocerá y se le pagara como un derecho adquirido hasta el último quinquenio causado hasta la fecha de su retiro.

- **Beneficiarios:** el servidor público y sus hijos que dependan económicamente de él hasta los **veinticinco (25) años de edad.** La dependencia económica se acreditará mediante declaración juramentada rendida ante notario o inspector de trabajo, sin costo para el servidor.
- **Periodicidad:** el auxilio se reconocerá una (1) vez al año por cada beneficiario, previa presentación de la fórmula médica vigente que certifique la necesidad del elemento óptico.
- **Financiación:** con cargo al rubro de bienestar social de la Dirección Administrativa de Talento Humano. El valor no constituye factor salarial.

ARTÍCULO 34. CONVENIOS CON PARQUEADEROS.

La Administración Distrital, a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, suscribirá convenios institucionales con parqueaderos ubicados en las inmediaciones de las sedes de la Alcaldía y sus dependencias, con el fin de mejorar las condiciones de movilidad y seguridad de los servidores públicos. Dichos convenios garantizarán, como mínimo, las siguientes condiciones:

- **Tarifas preferenciales:** descuento mínimo del treinta por ciento (30%) sobre la tarifa pública ordinaria del parqueadero, para todos los servidores que presenten su carnet institucional vigente.
- **Condiciones de seguridad:** los parqueaderos convenidos deberán contar con vigilancia, sistema de cámaras y cobertura de póliza de responsabilidad civil frente a daños o pérdidas de vehículos ocurridos durante la jornada laboral del servidor.
- **Acceso oportuno:** los parqueaderos convenidos deberán ubicarse en un radio no superior a trescientos (300) metros de la sede de trabajo del servidor, garantizando así la puntualidad en la jornada laboral.

PARÁGRAFO. La suscripción de los convenios se adelantará dentro de los noventa (90) días calendario siguientes a la firma del acuerdo colectivo. La Comisión Paritaria de Seguimiento (Art. 16) verificará anualmente el cumplimiento de las condiciones pactadas y podrá solicitar la renegociación o sustitución del convenio cuando las condiciones desmejoren.

CAPÍTULO ESPECIAL

CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE CARTAGENA

Presentado por la Asociación de Bomberos, Rescate y Similares de Bolívar – **ASDEBERBOL**

El presente Capítulo Especial recoge las necesidades y aspiraciones laborales de los servidores del Cuerpo Oficial de Bomberos de Cartagena, representados por la **Asociación de Bomberos, Rescate y Similares de Bolívar (ASDEBERBOL)**, afiliada a la Federación de Bomberos de Colombia (FBC), la Confederación de Trabajadores Colombianos (CTC) y FECOTRASERVIPUBLICOS. Su fundamento normativo reposa en el **Artículo 55 de la Constitución Política**, el **Convenio OIT N° 151**, la **Ley 1575 de 2012** (Ley General de Bomberos de Colombia), el **Decreto Ley 0256 de 2013** y el **Decreto 243 de 2024.** Los acuerdos que resulten de la negociación de este Capítulo se incorporarán al Acuerdo Colectivo General del Distrito, conforme al parágrafo del artículo sobre la mesa especial de negociación.

CAPITULO # 1.
Normas de orden Constitucional:

Establece en uno de sus apartes, que "Son fines esenciales del Estado; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan", el cual armoniza con el Artículo 55 de nuestra Carta Política, cuando señala que, "es deber del Estado promover la concertación", pilar fundamental de la democracia y de nuestro Estado Social de Derecho".

ÁRTICULO: 1 – GARANTÍAS: El Alcalde del Distrito Turístico y Cultural de Cartagena, dará plenas y amplias garantías a la Comisión Negociadora de la Asociación de Bomberos Rescates y similares de Bolívar, **(ASDEBERBOL)** para la discusión y negociación del pliego de peticiones, entre ellas:

ARTICULO 1.1. COMISION ESPECIAL DE NEGOCIACION DEL CUERPO DE BOMBEROS

PARAGRAFO. El acuerdo a que lleguen las partes como consecuencia de la mesa de negociación especial en mesa independiente se insertará al **ACUERDO GENERAL.** termina la negación

- **PERMISOS SINDICALES.** El alcalde del Distrito de Cartagena dará Permisos sindicales necesarios y suficientes remunerados de tiempo completo durante el desarrollo del proceso de negociación, para los negociadores principales y suplentes, adicionalmente dará cumplimiento al Artículo 15° del Decreto 160 de 2014 con el fin de tener una mesa alterna de asesoría.

- Protección especial a que hace referencia el Artículo 25° del Decreto 2351 de 1965, el cual se ampliará a seis (6) meses más después de terminado el proceso de negociación ya sea mediante acuerdo directo o mediación.

- Las reuniones para la negociación se realizarán en un lugar que, de común acuerdo entre las partes, así como se establecido en el acuerdo del año 2016 en el artículo (2), la administración asume los gastos de refrigerio y cafetería para la negociación

- En cada reunión de negociación, deben participar el Secretario del Interior, Secretaria Hacienda, la Directora de Talento Humano y de Cartagena y (4) representantes del sindicato de bomberos **ASDEBERBOL** y tres suplentes dos (2) asesores de la organización sindical **ASDEBERBOL.**

- Se levantarán actas de por cada sesión y se nombrará un relator por cada una de las partes en representación de la Alcaldía del Distrito de Cartagena y otro por la Asociación de Bomberos, Rescates y Similares de Bolívar **(ASDEBERBOL).**

- El acuerdo a que lleguen las partes como consecuencia de la presente negociación se hará constar en un acta final de acuerdos, la que será depositada en el Ministerio del Trabajo, y se realizara los actos administrativos dentro del término previsto por el Decreto 243 de 2024 y se denominará Acuerdo Colectivo. y tendrá vigencia los acuerdo a partir de la firma de dichos acuerdos

ÁRTICULO: 2 - VIGENCIA DE NORMAS PREEXISTENTES: El Alcalde del Distrito Turístico y Cultural de Cartagena y la secretaria del interior, talento humano y la comandancia del cuerpo oficial de Cartagena, respetará todas las garantías, derechos y prestaciones sociales, salariales, legales y extralegales, suscritas mediante Acuerdos, Decretos, Resoluciones y Actas de Negociación que se han acordado entre las organizaciones sindicales que representan a los servidores públicos pertenecientes a los miembros del Cuerpo oficial de Bomberos de la Ciudad de Cartagena. (ASDEBERBOL)

ÁRTICULO: 3 - EXTENSIÓN DE GARANTÍAS: El acuerdo beneficiará a todos los servidores públicos pertenecientes al Cuerpos de Bomberos Oficial de Cartagena. de manera operativa

Una vez terminada la negociación no podrán retrotraerse los acuerdos bajo la excusa de haber terminado la vigencia de la negociación, pues todo lo pactado excepto lo referente al incremento salarial forma parte de las garantías y derechos adquiridos susceptibles de someterse a discusión en un nuevo proceso de negociación.

ÁRTICULO: 4 – SALARIOS: El Alcalde del Distrito Turístico y Cultural de Cartagena o a quién este designe decretara el escalafón salarial, para los servidores públicos del cuerpo oficial de Bomberos de Cartagena, diferente a la de los demás servidores públicos del Distrito, con el fin de acordar los salarios de acuerdo con la categoría del Distrito o Municipio y basándose del decreto Ley 0256 del 2013 donde existen el escalafón de cargos para los cuerpos oficiales de bomberos de Colombia. El incremento salarial será de 5 puntos porcentuales sobre el aumento que se haga a los empleados públicos de la planta central.

PARAGRAFO: Para este efecto se tomará como referencia la Asignación Básica Mensual de los empleados del Cuerpo de Bomberos Oficiales del municipio de Bucaramanga y el de Medellín que es respectivamente, acogiéndonos al principio de **IGUAL TRABAJO IGUAL**

PARÁGRAFO: Los recursos de que trata la presente cláusula serán incorporados en el presupuesto de la vigencia fiscal 2027, conforme a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en materia presupuestal.

ARTICULO 5 - COMITÉ PARITARIO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (COPASST): Se propone la creación de un rubro presupuestal específico destinado al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), orientado a la adquisición, reposición y mejora de Elementos de Protección Personal (EPP) de alta rotación y desgaste, garantizando condiciones seguras para los trabajadores.

Lo anterior se fundamenta en lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, que obliga a los empleadores a implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo la provisión y reposición oportuna de EPP adecuados.

Asimismo, se soporta en la Resolución 0312 de 2019, la cual establece como estándar mínimo la asignación de recursos técnicos, humanos y financieros para la gestión efectiva de la seguridad y salud en el trabajo.

Este rubro permitirá atender de manera oportuna el desgaste natural de EPP tales como guantes, gafas de seguridad, cascos, botas y demás elementos críticos, reduciendo riesgos laborales, fortaleciendo la prevención y garantizando el cumplimiento normativo.

El presente rubro contará con una asignación presupuestal equivalente a ciento cincuenta (150) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMLMV), la cual podrá ser ajustada anualmente conforme a las disposiciones legales y al incremento del salario mínimo establecido por el Gobierno Nacional

PARRAGRAFO: Los recursos destinados a este rubro serán financiados con cargo a las fuentes de ingreso institucional, específicamente provenientes de la sobretasa bomberil, la prestación de servicios no esenciales (venta de servicios), así como de los superávits y rendimientos financieros generados por dichos conceptos.

ARTICULO: 6 - DEL SINDICATO: El EMPLEADOR asignará un rubro para la organización sindical **ASDEBERBOL,** por valor de 100 SMLV anuales con el fin del pago de alquiler de una oficina para servicio, y compra de equipos para el buen desarrollo de las funciones del sindicato, el cual será derivado de la sobretasa bomberil o de los servicios no esenciales.

6.1. La administración distrital de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias asumirá los costos de las capacitaciones sindicales, viajes y viáticos al personal directivo y sindicalizado que se encuentre en el cuerpo oficial de bomberos por el valor 150 S.M.L.V

6.2. La administración distrital de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias creara un rubro para la contracción de la alimentación para el personal del cuerpo oficial de bomberos Cartagena por un valor de 700 millones de pesos que estará para la vigencia 2027, que estos recursos se tomaran de la sobretasa bomberil o de los servicios no esenciales de bomberos basado en el acuerdo 041 del 2006, y estará bajo la supervisión del sindicato (**ASDEBERBOL**)

PARAGRAFO: Si en caso de que la administración no contrate con ningún proveedor se subirá el bono alimenticio que está en (1½ S.M.L.V) aumentara a (3 S.M.L.V)

La alcaldía de Cartagena para efecto del ingreso del personal nuevo al cuerpo de bomberos oficiales de Cartagena tendrá en cuenta a los hijos de los trabajadores cuando se produzca un retiro, ya sea por pensión, por invalides, o por muerte de un miembro activo de la institución. Para su ingreso, estos deberán haber realizado los cursos establecidos en la ley 1575 del 2012 y su decreto reglamentario 0256 del 2013 en los cuerpos de bomberos oficiales de Colombia y que cumpla con el perfil que exige el manual de funciones.

ARTÍCULO: 7 – ACUERDOS FINALES, PAGO POR BENEFICIOS POR LOGROS ECONOMICOS A EMPLEADOS DEL CUERPO DE BOMBEROS: EL EMPLEADOR, efectuará un descuento del 3% para los afiliados y 2% para no afiliados

PARAGRAFO 2: Para aquellos sindicatos que hubiesen efectuado estatutariamente un descuento diferente se aplicará lo estatuido.

ARTÍCULO: 8 – BIENESTAR SOCIAL EMPLEADOS: La alcaldía de Cartagena socializara de los recursos de la sobretasa bomberil o de los servicios no esenciales de bomberos, basado en el acuerdo 041 del 2006 destinara como inversión y funcionamiento la incorporación de recursos que quedaron como superávit y rendimiento financiero de esto rubro y alimentaran al rubro de bienestar social por la suma 500 millones de pesos para darle cumplimiento a lo requerido por parte de la organización sindical **(ASDEBERBOL)**

La alcaldía de Cartagena desinará un rubro para la compra de terreno para la construcción de vivienda de interés social y de la academia bomberil de Cartagena y dará cumplimiento del acuerdo laboral del 2015

8.1. FIESTA DE INDEPENDENCIA DE CARTAGENA se tomará de este rubro de bienestar social la suma de 100 millones de pesos para el alquiler de un parco y logística, para los bomberos y su grupo familiar del cuerpo oficial de bombero de Cartagena

8.2. FIESTA DE FIN DE AÑO. EL EMPLEADOR del rubro de bienestar social de bomberos, tomara la suma de 100 millones de pesos para la fiesta de fin de año y para los hijos de los trabajadores donde participara el grupo familiar del personal del cuerpo oficial de bomberos de Cartagena, tanto como la parte operativa como la administrativa

PARAGRAFO 1: En caso de no realizarse la fiesta de fin de año la alcaldía de Cartagena dividirá el valor acordado por el número de integrante del cuerpo de bomberos de Cartagena, y se entregaran un bono por este valor al trabajador para que lo disfrute con su familia antes del 24 de diciembre

La alcaldía de Cartagena tomará de este rubro de la sobre tasa bomberil o de los servicios no esenciales lo correspondiente al auxilio sindical al sindicato firmante al acuerdo laboral de 2026 por valor de 20 SMLV **(ASDEBERBOL)** que será depositado en su cuenta de ahorro del sindicato.

ARTICULO 9. INCENTIVO POR NATALICIO: La administración pagara a los trabajadores del cuerpo oficial de Bomberos un incentivo por valor de un (1) salario mínimo legal vigente cada vez que cumpla año, e Incentivos por Natalicio: Se pagará al trabajador del cuerpo de bomberos de Cartagena un incentivo valor de tres (3) salario mínimo legal Vigente cada vez que cumpla año, en reconocimiento a entregar un año más de vida a esta ardua y valerosa profesión.

PARÁGRAFO 1: La entidad elaborará un plan de cumpleaños, en el cual se tendrá un listado organizado de la fecha de cumpleaños de los trabajadores del cuerpo de bomberos de Cartagena. Para que se entregue organizadamente dicho beneficio y el trabajado lo pueda disfrutar con su familia.

PARÁGRAFO 2: Los dineros de dichos incentivos se cogerán del rubro asignado de bienestar social de la sobre tasa bomberil.

Se cancelará la afiliación al club de agente de la policía de la ciudad Bogotá para que todos los trabajadores del cuerpo oficial de bomberos de Cartagena gocen de sus beneficios ya que motivos de salud, vacaciones y capacitaciones se tienen que desplazar a la capital del país.

PÁRRAFO 3: El valor de afiliación y la cuota de asociación se cogerán del rubro de bienestar social de la sobre tasa bomberil.

ARTÍCULO 10: La dirección de talento humano y en coordinación con la secretaria del interior de la alcaldía gestionara las contrataciones de las OPS que sean necesaria para el buen funcionamiento de la dependencia del cuerpo de bomberos como son medico (1), salubrista (1), una (1) trabajadora social especialista en gobierno y asuntos públicos, tres (3) entrenadores de gimnasia, un (1) asesor financiero un contador (1) que le dará respuestas a las solicitudes de la secretaria del interior y comando de bomberos

ARTICULO 27 - ACUERDOS FINALES

VIGENCIA: El acuerdo laboral que resulte de la negociación del presente pliego de solicitudes tendrá una vigencia de dos (2) años a partir de su firma. La Administración Distrital de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, seguirá reconociendo y pagando los beneficios contemplados en acuerdos laborales desde el 2013 hasta la fecha y las actas compromisorias pactadas con anterioridad al presente acuerdo. Los puntos que no sean modificados continuaran vigentes y por lo tanto se entienden incorporados al nuevo acuerdo laboral.

Los artículos que sean aprobados si incorpora al acuerdo final que se establezca con los demás sindicatos de primer grado de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias tomaran vigencia y cumplimiento a la firma de estos acuerdos laborales y se realizaran todos actos administrativos para su cumplimiento.

Cartagena de Indias, 2026

Firmamos como suscriptores del siguiente pliego de solicitudes los siguientes:

ORGANIZACIÓN SINDICAL	NIT	REPRESENT ANTE LEGAL Y/O PRESIDENTE	CEDULA DE CIUDADANIA	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO	FIRMAS
SINTRAMERITOCAR	901.613.710-9	EDWIN ANTONIO PUELLO ESTRADA	73129647	3165593433	sintrameritocarjunta directiva@gmail.com	
SINTRAEDUCAR	900384393-1	EFREN VILLALOBOZ CRUZ	73126068	3122233254	evillaloboscruz@hotmail.com	
SINTRAEDECAR	900420791-4	JAIRO ANTONIO CABARCAS MARZAL	9097332	3103986096	sintraedecar@hotmail.com	
SINDEMUJER	901.256.582-2	DENIS GALVAN GUERRA	45437138	3218776100	sindemujer2023@hotmail.com	
ASDEBERCOL	806.009.499-6	JUAN CARLOS PEREZ FLOREZ	73147331	3135741245	asdeberbol@gmail.com	
SINSERPUBLICOLOMBIA	900374184-6	LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS (E)	73164106	3016867340	sinserpublicolombia24@hotmail.com	
SIGUEMPUDISDNAL	901609176-1	LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS	73164106	3054343352	siguempudisdnal24@outlook.com	
SINTRAEPCOL	901577352-2	FREDY VALIENTE NUÑEZ	1143351587	3016750004	sintraepcol@gmail.com	

ANEXOS

1. Acta de asamblea sindical realizada el día 28 de marzo de 2026 para la unificación de pliegos de solicitudes de las organizaciones sindicales de PRIMER GRADO para la negociación colectiva de los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena en el ámbito SINGULAR. (3 folios)
2. Actas de asamblea de las diferentes organizaciones sindicales de primer grado en donde se aprobaron los puntos de la negociación, su unificación y la escogencia de negociadores y asesores.
3. Certificaciones de numero de afiliados expedidos por las organizaciones sindicales de primer grado firmados por los secretarios y fiscales de cada organización sindical para acreditar los requisitos para la representatividad y competencia sindical en el ámbito SINGULAR.
4. Oficio EXT-AMC-26-0039938 del 31 de marzo de 2026 en donde las organizaciones sindicales de primer grado que unificamos pliego, manifestamos nuestra voluntad de unificar pliego de solicitudes con las otras organizaciones

ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS, D. T. y C.
SISTEMA DE TRANSPARENCIA DOCUMENTAL
VENTANILLA UNICA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

Codigo de registro EXT-AMC-26-0039933
Fecha y Hora de registro 31-mar-2026 08:52:03
Funcionario que registro Diazgranados Vasquez, Maria Alejandra
Dependencia del Destinatario Dirección de Talento Humano
Funcionario Responsable Morales Castro, Yira Tatiana
Cantidad de anexos 0
Contraseña para consulta web 160486DC
www.cartagena.gov.co

Cartagena de Indias, D. T. y C., 30 de marzo de 2026

Señor
DUMEK JOSE TURBAY PAZ
ALCALDE MAYOR
DISTRITO TURÍSTICO Y CULTURAL DE CARTAGENA DE INDIAS
Ciudad

Copia: Doctora: Yira Morales Castro – Directora Administrativa de Talento Humano – Alcaldía Mayor de Cartagena

REF: Manifestación expresa de unificación de pliegos con otras organizaciones sindicales– Negociación Colectiva – **Ámbito Singular**

Respetado señor Alcalde:

Las organizaciones sindicales de **PRIMER GRADO** que suscribimos de manera conjunta el presente memorial, nos permitimos informar a usted nuestra **MANIFESTACIÓN EXPRESA** de **UNIFICAR** pliego de solicitudes con otras organizaciones de **PRIMER GRADO** que hayan manifestado también su voluntad expresa de unificación de pliego de solicitudes y que cumplan con los requisitos de comparecencia y representatividad para la negociación colectiva de empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena en el **ÁMBITO SINGULAR.**

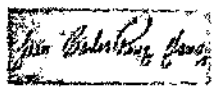
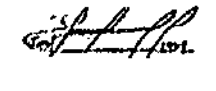
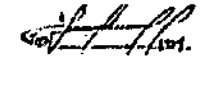
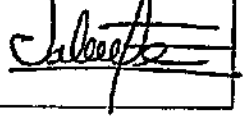
Los abajo firmantes, de conformidad del numeral 2 del Artículo 2.2.2.4.9. del decreto 243 de 2024 hemos realizado previamente actividades de coordinación, articulación y consensos y hemos unificado pliego de solicitudes con el fin de concurrir en unidad de pliego, en unidad de comisión negociadora y designación de comité bipartito de seguimiento en la implementación o ejecución y cumplimiento del acuerdo colectivo según lo establecido para el ámbito singular.

La presente manifestación expresa de unificación de pliegos se hace en cumplimiento de lo establecido en el párrafo 2 del parágrafo 1 del artículo 2.2.2.4.9. **Condiciones y requisitos para la comparecencia sindical e inicio de la negociación.**

Recibimos notificaciones en los teléfonos y correos electrónicos que se relacionan a continuación.

Atentamente,

ORGANIZACIÓN SINDICAL	REPRESENTANTE LEGAL Y/O PRESIDENTE	CEDULA DE CIUDADANIA	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
SINTRAMERITOCAR	EDWIN ANTONIO PUELLO ESTRADA	73129647	3165593433	sintrameritocarjuntadirectiva@gmail.com	
SINTRAEDUCAR	EFREN VILLALOBOS CRUZ	73126068	3122233254	evillalobosoruz@hotmail.com	
SINTRAEDECAR	JAIRO ANTONIO CABARCAS MARZAL	9097332	3103986096	sintraedocar@hotmail.com	
SINDEMUJER	DENIS DEL CARMEN GALVAN GUERRA	45437136	3218776100	sindemujer2023@hotmail.com	

ASDEDERBOL	JUAN CARLOS PEREZ FLOREZ	73147331	3135741245	asdederbol@gmail.com	
SINGERPUBLICOLOMBIA	LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS (E)	73184108	3054343352	Singerpublicolombia24@hotmail.com	
SIGUEMPUDISDNAL	LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS	73184108	3054343352	Siguempudisdnal24@outlook.com	
SINTRAEPCOL	FREDY VALIENTE NUÑEZ	114335168 7	3016750004	sintraepcol@gmail.com	

ACTA DE ASAMBLEA SINDICAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES DE PRIMER GRADO PARA LA UNIFICACION DE PLIEGOS - NEGOCIACION COLECTIVA DE EMPLEADOS PUBLICOS DE LA ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA – AMBITO SINGULAR.

En Cartagena, siendo las 10:00 a.m del día 28 del mes de marzo de 2006, nos reunimos en el restaurante la Tinaja las siguientes organizaciones sindicales de PRIMER GRADO: SINTRAMERITOCAR, SINTRAEDECAR, SINTRAEDUCAR, SINDEMUJER, ASDEBERBOL, SIGUEMPUDISDNAL, SINSERPUBLICOLOMBIA, SINTRAEPCOL para tratar y desarrollar los siguientes puntos de orden del día:

1. Elección de Presidente (Ah doc), Secretario General (Ad doc) y Fiscal (Ad doc) para la asamblea.
2. Unificación y presentación de pliego de solicitudes en el ámbito singular
3. Elección de Comisión Unificada de negociadores en el ámbito singular

Aprobado por unanimidad el orden del día por todos los presidentes de los sindicatos de primer grado que asistieron a la reunión se procedió a desarrollar los puntos propuestos:

DESARROLLO DEL ORDEN DEL DIA

1. **Elección de Presidente (Ah doc), Secretario General (Ad doc) y Fiscal (Ad doc) para la asamblea:** Se hizo votación entre los Presidentes y asistentes a la asamblea y se decidió por unanimidad la elección de los siguientes cargos: Presidente (Edwin Puello Estrada), Secretario General (Jairo Cabarcas Marzal) y Fiscal (Efren Villalobos Cruz)
2. **Unificación y presentación de pliego de solicitudes en el ámbito singular:** El presidente elegido en la asamblea toma la palabra para manifestar en este punto, que conformidad con el numeral 2 del Artículo 2.2.2.4.9. del decreto 243 de 2024 se han hecho todas las actividades posibles de invitación, coordinación, articulación y consensos para la unificación de pliego de solicitudes con todas las organizaciones sindicales de primer grado de la Alcaldía Mayor de Cartagena el fin de concurrir en unidad de pliego, en unidad de comisión negociadora y designación de comité bipartito de seguimiento en la implementación o ejecución y cumplimiento del acuerdo colectivo que se suscriba. Para dar constancia de las acciones anteriores señaladas manifiesta que el día 27 de marzo de 2026 desde la cuenta de correo electrónico sintrameritocarjuntadirectiva@gmail.com se cursó invitación a todas las organizaciones sindicales de primer grado de la alcaldía mayor de Cartagena para los propósitos antes señalados y en la misma comunicación se citó a todas las organizaciones de primer grado de la Alcaldía Mayor de Cartagena a una reunión para el día 28 de marzo a las 9:00 en el restaurante la tinaja.

   Llegado el día y la hora citada y considerando que se encontraban reunidas otras organizaciones sindicales de segundo grado en otro espacio en el mismo

JARABA la intención y el propósito de presentar un pliego unificado mixto (Ámbitos territorial y singular) en un mismo documento.

En respuesta hacia su respetuosa decisión se le hizo saber al señor EDUIN MARSIGLIA JARABA por parte de Edwin Puello y Efren Villalobos voceros de las nuestras organizaciones, sobre la inconveniencia jurídica y técnica para desarrollar un proceso de negociación de esta forma. Se informo igualmente que la normativa vigente (D. 243/2024) no establece la presentación de pliegos de solicitudes con doble connotación o pliegos mixtos (Territorial y singular) en un mismo documento, ya que los ámbitos de negociación son excluyentes en su estructuración, competencia y efectos jurídicos. Se le insistió de manera respetuosa, que el decreto mencionado establece una arquitectura clara de la negociación colectiva por ámbitos en el sector público, donde cada uno de los ámbitos están definidos y separados claramente, por lo que no es jurídicamente viable presentar un mismo pliego de solicitudes con doble connotación en los ámbitos territorial y singular. Se indico además de parte del compañero Efren Villalobos la inconveniencia de presentar este pliego de de manera mixta por las inconveniencias que esto tendría en los términos o tiempos para desarrollar las negociaciones de cada ámbito. Las organizaciones sindicales de las cuales el señor Marsiglia actuaba como vocero indicaron que tomaban la decisión de radicar el pliego bajo esta forma. Las otras organizaciones sindicales de primer grado firmantes de esta acta también tomamos la decisión de presentar el pliego **EXCLUSIVAMENTE** bajo el ámbito singular con las organizaciones sindicales de **PRIMER GRADO**. Se cerro así el dialogo social respetando las decisiones adoptadas de cada grupo de organizaciones sindicales.

3. **Presentación, votación y elección concertada de la Comisión Unificada de negociación de pliego de solicitudes en el ámbito singular:** Elegidos en asambleas los negociadores de cada sindicato de primer grado, se procedió a presentar y elegir en la asamblea general sindical de manera concertada y conciliada la Comisión Negociadora Unificada que actuara como negociadores ante la Alcaldía Mayor de Cartagena en la negociación de empleados públicos de la entidad en el ámbito singular. La siguiente es la lista de negociadores elegidos:

En asamblea sindical realizada y concertada entre las organizaciones sindicales firmantes del presente escrito, realizada el día sábado 28 de marzo de 2026 se escogieron los siguientes integrantes de la Comisión Negociadora Unificada los cuales a su vez fueron escogidos en las asambleas sindicales realizadas por cada organización sindical, así:

ORGANIZACIÓN SINDICAL	NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULA DE CIUDADANIA	ROL
SINTRAMERITOCAR	EDWIN PUELLO ESTRADA	73129647	NEGOCIADOR
SINTRAEDUCAR	EFREN VILLALOBOS CRUZ	73126068	NEGOCIADOR
SINTRAEDECAR	JAIRO CABARCAS MARZAL	9097332	NEGOCIADOR
	DENIS GALVAN GUERRA	45437138	NEGOCIADOR

SINTRAEPCOL	FREDY VALIENTE NUÑEZ	1143351587	NEGOCIADOR

Como asesores fueron escogidos los siguientes:

NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULA DE CIUDADANIA	ROL
ANTONIO CANTILLO BUSTILLO	9090891	ASESOR
JAVIER EDUARDO PADILLA GARCIA	73126177	ASESOR
ERNESTO CARLOS RUEDA MONROY	73009299	ASESOR

Para dar constancia de la acreditación de requisitos de comparecencia para la negociación colectiva de empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena en el **AMBITO SINGULAR** se firma la presente acta a los 29 días del mes de marzo de 2026.

EDWIN PUELLO ESTRADA
Presidente (Ad doc)

JAIRO CABARCAS MARZAL
Secretario General (Ad doc)

EFREN VILLALOBOS CRUZ
Fiscal (Ad doc)

"ASDEBERBOL"

PERSONERIA JURIDICA Nº 060 DEL 2015 NIT. 806009499-6
CARTAGENA
ASOCIACION DE BOMBEROS RESCATE Y SIMILARES DE BOLIVAR

ACTA DE ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DE ASDEBERBOL

En la ciudad de **CARTAGENA – BOLIVAR**, en la estación de bomberos de santa lucia, se reunieron los socios del **SINDICATO LA ASOCIACION DE BOMBEROS RESCATES Y SIMILARES DE BOLIVAR "ASDEBERBOL"**, y siendo el día febrero 25 del 2026, a la 09:30 a.m., con el objetivo de construir, socializar y discutir el **PLIEGO DE SOLICITUDES** a presentar a la **ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGEA – BOLIVAR,** a así mismo, escoger a los negociadores y asesores. Acto seguido se propone a los presentes el siguiente orden del día así:

1. Llamado a lista y verificación de quórum.
2. Lectura del PLIEGO DE SOLICITUDES
3. Escogencia de los negociadores principales y suplentes.
4. Asignación de asesores.

DESARROLLO

1 El señor secretario del sindicato, efectúa el llamado a lista y verificación del quórum y contestaron presente 23, por lo cual hay quórum para llevar a cabo la presente reunión, debido a que existe el 50% + 1 de la organización sindical.

2 El compañero **JUAN CARLOS PEREZ**, informa a todos los asistentes los objetivos y fines y procede a dar lectura al **PLIEGO DE SOLICITUDES**, el cual, fue aprobado por unanimidad por los asistentes

En desarrollo del tercer punto se postulan como negociadores principales a los señores **JUAN CARLOS PEREZ FLOREZ, GASPAR CABEZA RAMIREZ,** y sus suplentes a los señores, **SLANDER CARCAMO BONFANTE Y EDWIN RENE GONZALEZ SARMIENTO**

"ASDEBERBOL"

PERSONERIA JURIDICA N° 060 DEL 2016 NIT. 806009490-0
CARTAGENA
ASOCIACION DE BOMBEROS RESCATE Y SIMILARES DE BOLIVAR

Como asesor de nuestra organización con facultades de decidir y votar al **señor JAVIER PADILLA GARCIA Y WILMER QUINTANA AREVALO**

No habiendo nada más que tratar y agotado el orden del día se da por finalizada la Asamblea extraordinaria siendo exactamente las 1:30., p.m., del medio día, del mismo día 11 de febrero de 2026.

Notificaciones: estación central de bomberos de Cartagena barrio santa lucia diagonal 31f No 47-30 transversal 54 Tel: 3163172588 asdeberbol@gmail.com

Atentamente,

JUAN CARLOS PEREZ FLOREZ
Presidente.
Presidente "ASDEBERBOL"

JAVIER PEÑATE RAMOS
Secretario General.
Secretario "ASDEBERBOL"

"ASDEBERBOL"

PERSONERIA JURIDICA Nº 060 DEL 2015 NIT. 806009499-6
CARTAGENA
ASOCIACION DE BOMBEROS RESCATE Y SIMILARES DE BOLIVAR

El SINDICATO DE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS CARTAGENA "ASDEEBRBOL"
identificado con NIT: 806009499-6y domicilio en la ciudad de Cartagena.
Con personería jurídica 060 del ministerio del trabajo

CERTIFICA:

1. Que, con corte al treinta uno (31) de diciembre de dos mil veinticinco (2025), esta organización sindical cuenta con un total de cincuenta y uno (51) afiliados vinculados a la Alcaldía Mayor de Cartagena de Cartagena de Indias, debidamente inscritos en el libro de afiliados con derecho y pago de la cuota sindical descontada por el empleador.

2. Que el valor de la cuota sindical individual corresponde al cero punto cinco por ciento (1%) del salario mensual devengado por cada afiliado, conforme a lo aprobado por la Asamblea General y lo establecido en los estatutos.

La presente certificación se expide bajo la gravedad de Juramento para efectos de acreditar la representatividad como organización sindical de **PRIMER GRADO** para las negociaciones colectivas y la presentación del pliego de solicitudes en el **AMBITO SINGULAR**, respecto de los empleados públicos de la planta central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Se expide en Cartagena de Indias, a los 2 días del mes de marzo

Nota: que por retiro de la junta directiva del sindicato asdeberbol en cálida de fiscal Manuel sampayo asume el compañero Carlos aturo madero barrios como fiscal

JAVIER PEÑATE RAMO
Secretario
C.C. No. 73,073,292

CARLOS ACTURO MADERO BARRIO
Fiscal
C.C. No 73092104.

Anexos: copia de la nómina del afiliados y descuento realizado por la alcaldía de Cartagena (3) tres folios

SINDICATOS DE GUARDIANES Y EMPLEADOS PUBLICOS DISTRITAL, DEPARTAMENTAL Y NACIONAL

"SIGUEMPUDISDNAL"

PERSONERIA JURIDICA N° 002 DEL 02 DE FEBRERO DE 2024
Filial de UTRADEBOL-CGT
Número de Identificación Tributaria (NIT) 9 0 1 8 0 9 1 7 6 -1

ACTA N°

REUNION EXTRAORDINARIA ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADOS 26 DE FEBRERO DE 2026

En Cartagena de Indias D.T. y C., siendo las diez (10:00 a.m.) de la mañana del día veinte seis (26) de febrero del año dos mil veintiséis (2026), estando reunidos en las instalaciones de UTRADEBOL – CGT, los miembros afiliados al sindicato, acatando lo estipulado en nuestros estatutos, se reunieron con el fin de aprobar el siguiente orden del día.

1) Llamado a lista y verificación del quórum.

2) Elección de los negociadores principales y suplentes para las negociaciones del pliego de solicitudes del año 2026 a presentar en la ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS.

3) Aprobación de los puntos del pliego de solicitudes de nuestra organización sindical año 2026.

4) Cierre

DESARROLLO

1) Se llamó a lista y se verificó la asistencia de 26 personas de un total de 37 afiliados, tomando como base que la mitad las uno es 19, por lo tanto, se evidencia que hay quórum suficiente para desarrollar la reunión.

2) Se procede a realizar la elección de los negociadores principales y suplentes para la negociación del pliego de solicitudes del año 2026 ante la ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA, lo cual quedó designado por la asamblea así:
   - Negociadores principales:
     Luis Enrique Pérez Ramos, C. C. No 73164106
     Katiana Inés Osorio Allin, C.C. No 45540115
   - Negociadores suplentes:
     Bolívar Enrique Barrios Martinez C. C. No 73141119
     Sandra Milena Roa Mercado, C.C. No 45764157

3) Se da lectura para la aprobación de los puntos del pliego de solicitudes de nuestra organización sindical año 2026, siendo aprobados todos los puntos por parte de la asamblea y de esta manera llevarlos al plenum de los sindicatos para hacer un pliego unificado ante las entidades del Distrito de Cartagena.

4) Cierre de la reunión.

No habiendo más puntos por tratar finaliza esta reunión siendo las 12 del mediodía del 26 de febrero de 2026.

LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS
PRESIDENTE-SIGUEMPUDISDNAL

CARMEN RODRIGUEZ PAEZ
SECRETARIA

Carmen Amelia Rodríguez Páez
Secretaria
C.C. No. 39.703.864

Efrey Villalobos Cruz
Fiscal
C.C. No. 73.126.668

Dirección Calle 35A #10-28, La Matuna, Provincia de Cartagena, Bolívar.
Correo electrónico: Siguempudisdnal24@outlook.com
Celular: 3016867340 - 3116686166

Powered by CamScanner

SINDICATOS DE GUARDIANES Y EMPLEADOS PUBLICOS DISTRITAL, DEPARTAMENTAL Y NACIONAL

"SIGUEMPUDISDNAL"

PERSONERIA JURIDICA N° 002 DEL 02 DE FEBRERO DE 2024
Filial de UTRADEBOL-CGT
Número de Identificación Tributaria (NIT) 9 0 1 8 0 9 1 7 6 -1

El **SINDICATO DE GUARDIANES Y EMPLEADOS PÚBLICOS DISTRITAL DEPARTAMENTAL Y NACIONAL**, identificado con NIT: 9 0 1 8 0 9 1 7 6 - 1 y domicilio en la ciudad de Cartagena.

CERTIFICA:

1.Que, con corte al treinta uno (31) de diciembre de dos mil veinticinco (2025), esta organización sindical cuenta con un total de treinta y siete (37) afiliados vinculados a la Alcaldía Mayor de Cartagena de Cartagena de Indias, debidamente inscritos en el libro de afiliados con derecho y pago de la cuota sindical descontada por el empleador.

2.Que, del total antes señalado, cuatro (4) empleados públicos realizan el pago de su cuota sindical por ventanilla, encontrándose igualmente registrados en los libros sindicales y al día en sus aportes.

3.Que el valor de la cuota sindical individual corresponde al cero punto cinco por ciento (0.5%) del salario mensual devengado por cada afiliado, conforme a lo aprobado por la Asamblea General y lo establecido en los estatutos.

La presente certificación se expide bajo la gravedad de Juramento para efectos de acreditar la representatividad como organización sindical de **PRIMER GRADO** para las negociaciones colectivas y la presentación del pliego de solicitudes en el **AMBITO SINGULAR**, respecto de los empleados públicos de la planta central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Se expide en Cartagena de Indias, a los 26 días del mes de febrero de 2026.

Dirección Calle 35A #10-28, La Matuna, Provincia de Cartagena, Bolívar.
Correo electrónico: Siguempudisdnal24@outlook.com
Célular: 3016867340 - 3116686166

Powered by CamScanner

SINDEMUJER

Sindicato de Servidoras Púbicas de Colombia a Nivel Nacional, Departamental, y Municipal, y sus Institutos Centralizados y Descentralizados, Empresas Industriales, Comerciales, Empresas Sociales del Estado o Servicios Públicos Estatales. A nivel Departamental o Municipal, Directiva Cartagena Nit. 901.256.582-2 - Filial De UTRADEBOL-CGT

ACTA No. 01/2026 ASAMBLEA GENERAL			
ORGANIZACIÓN SINDICAL: SINDEMUJER			
NOMBRE DE QUIEN DILENGENCIA:	Damarys Villarreal Gómez Y Denny Gamboa		
TÍTULO O CARÁCTER DE LA REUNIÓN	Reunión de Asamblea General		
FECHA:	3 de MARZO de 2026	**HORA**	5:00 P.M.
LUGAR:	Oficina de la Organización Sindical - Casa de la Mujer		

OBJETIVO: Convocar a la asamblea para dar a conocer los avances de la organización y recoger los insumos e inquietudes de las afiliadas para ser tratado en el pliego de negociación 2026.

ORDEN DEL DIA:

HORA	ACTIVIDAD
6:00PM	Palabras de Bienvenida de la presidenta.
6:05pm	Llamado y verificación del Quórum
6:15pm	Objetivo de la reunión extraordinaria
6.20pm	Avances y plan de mejora de acciones a seguir
6:45pm	Propuestas sobre pliego de Negociación con la participación de los convocados
7:00pm	Proposiciones y varios para la elección de los dignatarios negociadores y asesores.
7:30pm	cierre

Siendo las 6:00 pm se da inicio a la Asamblea extraordinaria sindical SINDEMUJER, después de Un hora de espera para completar el QUORUM. Lo cual se realizó el llamado a lista de los convocados verificando el Quorum donde asistieron la mitad más uno, tal como se evidencia en el listado de asistencia.

Se procedió a la aprobación del orden del día el cual fue aprobado unánimemente.

Se procedió a la aprobación del orden del día el cual fue aprobado unánimemente.

Se procede a dará a conocer el objetivo de la reunión extraordinaria, donde se manifestó la importancia de seguir en la lucha sindical y las mejoras continuas que internamente se deben dar en atención a las inquietudes y dificultades que hallan tenido los miembros de la asamblea y que pueden ser de insumo para tomar los puntos que ha bien desean que se presente en el pliego de negociación 2026.

Se dan a conocer los avances y logros en la organización y se aprueban por unanimidad el plan de acción de la vigencia 2026.

Se reciben las propuestas de los participantes dando a conocer las falencias desde el bienestar de los trabajadores que deben ser consideradas como punto para el pliego de negociación tales como:

Postura de romper las brechas de Genero, salarial, **Equidad en el acceso a cargos de dirección:** Adopción de medidas afirmativas para garantizar la participación efectiva de las mujeres en cargos de libre nombramiento y remoción, dirección, coordinación y asesoría, conforme a la Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas).**Paridad en comisiones y representaciones:** Garantizar la participación paritaria de mujeres en delegaciones, comisiones de estudio, pasantías internacionales y eventos institucionales. **Evaluación del desempeño libre de sesgos:** Revisión de los instrumentos y criterios de evaluación del desempeño para eliminar sesgos de género, con participación de SINDEMUJER en el proceso de diseño y validación. Apuesta en marcha de redes de cuidadores. **Diagnóstico de riesgos psicosociales con enfoque de género:** Realización de una evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral con perspectiva de género, que identifique factores diferenciados que afectan la salud mental de las mujeres. **Programa de salud mental para mujeres:** Implementación de un programa de atención psicosocial y salud mental dirigido específicamente a las mujeres servidoras públicas, que incluya atención preventiva, terapéutica y de urgencias. **Permisos por violencia basada en**
género: Reconocimiento de permisos remunerados especiales para mujeres víctimas de

violencias basadas en género (doméstica, sexual o institucional) que requieran atención médica, legal o psicológica. **Jornada laboral y descanso:** Control estricto de la jornada laboral máxima legal y garantía de descansos suficientes, con especial atención a las mujeres que ejercen doble jornada por responsabilidades de cuidado. **Adaptación de puesto de trabajo en embarazo:** Garantía de reubicación o adaptación del puesto de trabajo de las servidoras en estado de embarazo que desempeñen funciones de riesgo, sin afectación de su salario ni de sus condiciones laborales. Bonos para estudiantes en universidades para gastos de materiales y laboratorios, entre otros.

Se proponen por unanimidad a la personas de la junta directiva SINDEMUJER para la representación ante la negociación del pliego sindical quedando las cuatro postuladas ade manera unánime sí:

NEGOCIADORES PRINCIPALES

NOMBRES	*CEDULA*	*DEPENDNECIA*
DENIS GALVAN GUERRA	*45.437.138*	*DISTRITO DE CARTAGENA*
SANDRA ASCANIO RANGEL	45497990	*DISTRITO DE CARTAGENA*

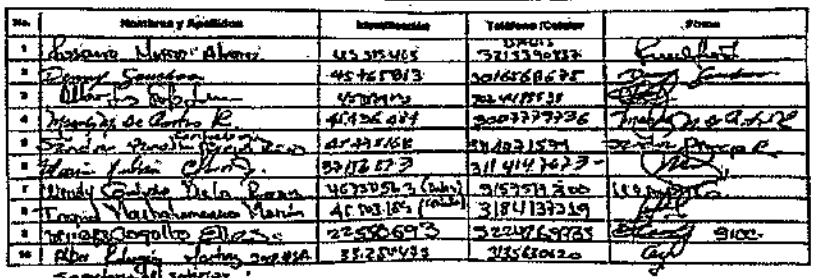
NEGOCIADORES SUPLENTES

NOMBRES	*CEDULA*	*DEPENDNECIA*
DAMARIS VILLARREAL GOMEZ	*45.482.363*	*DISTRITO DE CARTAGENA*
MARIA CHIQUILLO	*45.437.744*	*CONTRALORIA DISTRITAL*

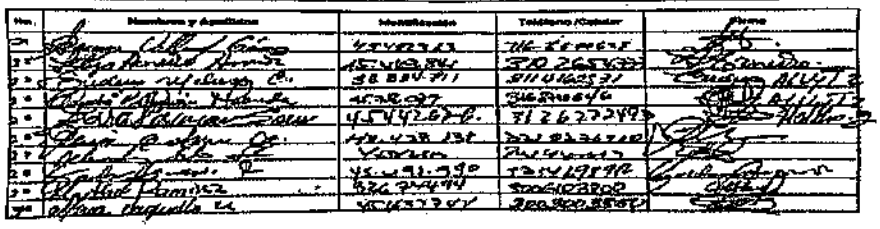
después de la selección y agotado el orden del día seda por terminada la reunión siendo las 7:45pm del día 3 de marzo del 2026.

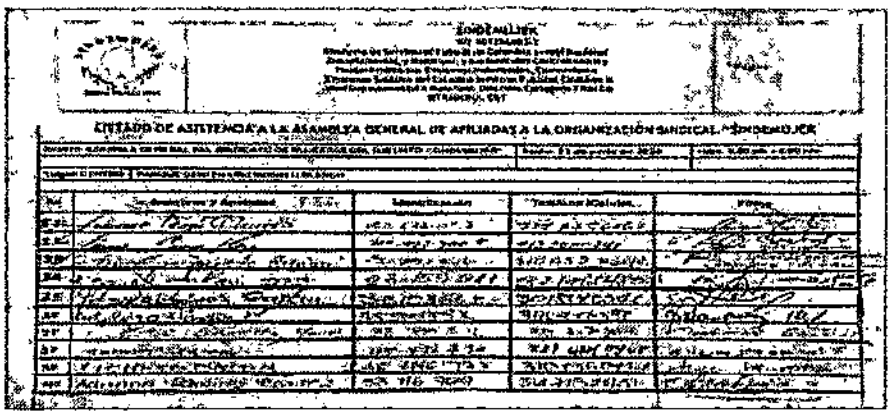
SINDEMUJER

Sindicato de Servidoras Públicas de Colombia a Nivel Nacional, Departamental, y Municipal, y sus Institutos Centralizados y Descentralizados, Empresas Industriales, Comerciales, Empresas Sociales del Estado o Servicios Públicos Estatales. A nivel Departamental o Municipal, Directiva Cartagena Nit. 901.256.582-2 - Filial De UTRADEBOL-CGT

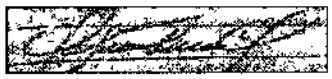


LISTADO DE ASISTENCIA A LA ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADAS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL "SINDEMUJER





LISTADO DE ASISTENCIA A LA ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADAS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL "SINDEMUJER



DENIS DEL CARMEN GALVAN GUERRA

Presidenta SINDEMUJER secretaria SINDEMUJE



DAMARYS VILLARREAL GOMEZ

Secretaria de SINDEMUJER

Barrio Blasdel4ezo Manzana 35 Lote 18 Tercera Etapa
Teléfonos: 3218776100 – 3166600625
Sindemujer@gmail.com – galvan_denis@hotmail.com - denisgalvanguerra09@gmail.com

SINDEMUJER

Sindicato de Servidoras Púbicas de Colombia a Nivel Nacional, Departamental, y Municipal, y sus Institutos Centralizados y Descentralizados, Empresas Industriales, Comerciales, Empresas Sociales del Estado o Servicios Públicos Estatales. A nivel Departamental o Municipal, Directiva Cartagena Nit. 901.256.582-2 - Filial De UTRADEBOL-CGT

El Sindicato de Servidoras Púbicas de Colombia a Nivel Nacional, Departamental, y Municipal, y sus Institutos Centralizados y Descentralizados, Empresas Industriales, Comerciales, Empresas Sociales del Estado o Servicios Públicos Estatales. A nivel Departamental o Municipal, Directiva Cartagena, identificado con NIT: 901.256.582-2 y domicilio en la ciudad de Cartagena.

CERTIFICA:

Que, a la fecha de corte del 31 de diciembre de 2025, la organización sindical tenía un total de sesenta y un (61) afiliadas a la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias y seis (6) afiliadas al DATT de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, para un total de sesenta y siete (67) afiliadas de la planta Central, debidamente afiliadas con derecho y pago de la cuota sindical descontada por el empleador.

Que, el valor de la cuota sindical individual aplicado a cada afiliado corresponde al seis por ciento (6%) del salario mensual devengado por este, de conformidad con lo aprobado por la Asamblea General y lo establecido en los estatutos.

La presente certificación se expide bajo la gravedad de Juramento para la acreditación de requisitos legales como organización sindical de **PRIMER GRADO** para las negociaciones colectivas y la presentación del pliego de solicitudes en el **AMBITO SINGULAR** para los empleados públicos de la planta central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Se expide en Cartagena de Indias, a los trece (13) días del mes de febrero de 2026.

DAMARYS VILLARREAL GOMEZ
Secretaria General SINDEMUJER

C.C.No. 45.482.363

MEYBER GARCIA BELLO
Fiscal SINDEMUJER

C.C.No. 45.439.262

Barrio Blasdel4ezo Manzana 35 Lote 18 Tercera Etapa
Teléfonos: 3218776100 – 3166600625
Sindemujer2023@hotmail.com – galvan_denis@hotmail.com
Cartagena - Colombia



SINDEMUJER

Sindicato de Servidoras Púbicas de Colombia a Nivel Nacional, Departamental, y Municipal, y sus Institutos Centralizados y Descentralizados, Empresas Industriales, Comerciales, Empresas Sociales del Estado o Servicios Públicos Estatales. A nivel Departamental o Municipal, Directiva Cartagena Nit. 901.256.582-2 - Filial De UTRADEBOL-CGT

Barrio Blasdel4ezo Manzana 35 Lote 18 Tercera Etapa
Teléfonos: 3218776100 – 3166600625
Sindemujer2023@hotmail.com – galvan_denis@hotmail.com
Cartagena - Colombia

ACTA DE ASAMBLEA GENERAL Y ORDINARIA DE ASOCIADOS SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES ESTATALES DEL DISTRITO DE CARTAGENA "SINTRAEDECAR"

En Cartagena de Indias, D. T. y C., a los veintisiete (27) días del mes de marzo de 2026, siendo las 5:00 p.m., se reunieron en el kiosco del patio del Departamento Administrativo Distrital de Salud – DADIS, los asociados al Sindicato de Trabajadores de Entidades Estatales del Distrito de Cartagena – SINTRAEDECAR, previa convocatoria conforme a los estatutos, con el fin de llevar a cabo Asamblea General Ordinaria.

ORDEN DEL DIA

1. Llamado a lista y verificación del quórum
2. Lectura y aprobación del acta anterior
3. Elección y designación de la comisión negociadora
4. Socialización del pliego de peticiones
5. Facultades de la comisión negociadora
6. Proposiciones y varios
7. Aprobación del pliego de peticiones
8. Autorización de radicación
9. Clausura

DESARROLLO

1. **Llamado a lista y verificación del quórum:**

Se verifica la asistencia de 45 asociados de un total de 70, existiendo quórum deliberatorio y decisorio.

2. **Lectura y aprobación del acta anterior:**

Se da lectura al acta anterior, la cual es aprobada por unanimidad.

3. **Elección y designación de la comisión negociadora:**

La Asamblea General elige por unanimidad como negociador principal a Jairo Antonio Cabarcas Marzal con C.C 9.097.332 y negociador suplente a Raúl Gilberto Puerta Castro con C.C 7.958.729.

4. **Socialización del pliego de peticiones:**

Actuando en su calidad de negociadores debidamente designados por la Asamblea, los señores Jairo Antonio Cabarcas Marzal y Raúl Gilberto Puerta Castro proceden a socializar el pliego de peticiones, explicando su contenido, alcance y objetivos.

5. **Facultades de la comisión negociadora:**

La Asamblea faculta expresamente a la comisión negociadora para representar al sindicato, negociar, conciliar, suscribir acuerdos, preacuerdos, actas finales y demás documentos.

6. **Proposiciones y varios:**

Se analizan y acogen sugerencias de los asociados.

7. **Aprobación del pliego de peticiones:**

El pliego es aprobado por unanimidad.

8. **Autorización de radicación:**

   Se autoriza la radicación formal del pliego ante las entidades correspondientes.

9. **Clausura:**

   Se da por terminada la asamblea siendo las 6:30 p.m.

JAIRO CABARCAZ MARZAL
Presidente
C.C: 9097332

Secretaria
ELVIRA VERBEL LUNA
C.C 33 150 171

SINTRAEDECAR

SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES ESTATALES DEL DISTRITO DE CARTAGENA

SINTRAEDECAR

El **Sindicato de Trabajadores de Entidades Estatales del Distrito de Cartagena**, identificado con NIT 900420791-4 y domicilio en la ciudad de Cartagena.

CERTIFICA:

Que, a la fecha de corte del 31 de diciembre de 2025, la organización sindical tenía un total de sesenta y nueve (69) afiliados (empleados públicos), debidamente inscritos en el libro de afiliados con derecho y pago de la cuota sindical descontada por el empleador.

Que, el valor de la cuota sindical individual aplicado a cada afiliado corresponde al (0.5%) del salario mensual devengado por este, de conformidad con lo aprobado por la Asamblea General y lo establecido en los estatutos.

La presente certificación se expide bajo la gravedad de Juramento para la acreditación de requisitos legales como organización sindical de **PRIMER GRADO** para las negociaciones colectivas y la presentación del pliego de solicitudes en **el AMBITO SINGULAR** para los empleados públicos de la planta central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Se expide en Cartagena de Indias, a los treinta (30) días del mes de marzo de 2026.

Fiscal



GINA PORTO PEREZ

C.C 45.498.571

Secretaria

ELVIRA VERBEL LUNA
C.C 33 150 171

¡UNIDOS TODOS PODEMOS!

Calle 35A, Lemaitre # 10 – 28, La Matuna, edificio Bombay 3er piso, Oficina 302
Cartagena de Indias – Colombia
Cel.: 3103986096 – sintraedecar@hotmail.com

Sindicato de Servidores Públicos de Colombia a nivel Nacional, Departamental yMunicipal, y sus Institutos Centralizados y Descentralizados, Empresas Industriales, Comerciales, Empresas Sociales del Estado o Servicios Públicos Estatales. A nivel, Departamental o Municipal.

SUBDIRECTIVA CARTAGENA

Personería Jurídica N.º 0113 del 18 de marzo de 2004
SINSERPUBLICOLOMBIA - Subdirectiva Cartagena NIT. No. 900374184-6

Filial de UTRADEBOL-CGT

REUNION EXTRAORDINARIA ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADOS
14 DE MARZO DE 2026

En Cartagena de Indias D.T. y C., siendo las diez (10:00 a.m.) de la mañana del día catorce (14) de marzo del año dos mil veintiséis (2026), estando reunidos en las instalaciones de UTRADEBOL – CGT, los miembros afiliados al sindicato, acatando lo estipulado en nuestros estatutos, se reunieron con el fin de aprobar el siguiente orden del día.

1) Llamado a lista y verificación del quórum.

2) Elección de los negociadores principales y suplentes para las negociaciones del pliego de solicitudes del año 2026 a presentar en la Alcaldía Mayor De Cartagena De Indias.

3) Aprobación de los puntos del pliego de solicitudes de nuestra organización sindical año 2026.

4) Cierre

DESARROLLO

1) Se llamó a lista y se verificó la asistencia 97 afiliados evidenciándose la participación de la mitad más uno del total de los afiliados, por lo tanto, se evidencia que hay quórum suficiente para desarrollar la reunión.

2) Se procede a realizar la elección de los negociadores principales y suplentes para la negociación del pliego de solicitudes del año 2026 ante la ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA, lo cual quedó designado por la asamblea así:

• Negociadores principales:

- Luis Enrique Pérez Ramos, C. C. No 73164106 - presidente
- Jorge Chavarriaga Murillo C.C. N°73078557 – fiscal
- Wimer Quintana Arévalo. C.C. 73155305 - tesorero

3) Se da lectura para la aprobación de los puntos del pliego de solicitudes de nuestra organización sindical año 2026, siendo aprobados todos los puntos por parte de la asamblea y de esta manera llevarlos al plenum de los sindicatos para hacer un pliego unificado ante las entidades del Distrito de Cartagena.

4) Cierre de la reunión.

No habiendo más puntos por tratar finaliza esta reunión siendo las 12 del mediodía del 14 de marzo de 2026.

LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS
Presidente (E) SINSERPUBLICOLOMBIA

MIRNA MARRUGO Maldonado
Secretaria SINSERPUBLICOLOMBIA

Sindicato de Servidores Públicos de Colombia a nivel Nacional, Departamental yMunicipal, y sus Institutos Centralizados y Descentralizados, Empresas Industriales, Comerciales, Empresas Sociales del Estado o Servicios Públicos Estatales. A nivel, Departamental o Municipal.

SUBDIRECTIVA CARTAGENA

Personería Jurídica N.º 0113 del 18 de marzo de 2004
SINSERPUBLICOLOMBIA - Subdirectiva Cartagena NIT.
No. 900374184-6

Filial de UTRADEBOL-CGT

El Sindicato SINSERPUBLICOLOMBIA SUBDIRECTIVA CARTAGENA, identificado con NIT: 900.374.184.6 y domicilio en la ciudad de Cartagena.

CERTIFICA:

Que, a la fecha de corte del 31 de diciembre de 2025, la organización sindical tenía un total de Noventa y Siete Afiliados en la planta Central (97) y en el Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte Cinco afiliados (5), para un total en las dos entidades que pertenecen a la administración central Ciento dos funcionarios (102), debidamente inscritos en el libro de afiliados con derecho y pago de la cuota sindical descontada por el empleador.

Que, el valor de la cuota sindical individual aplicado a cada afiliado corresponde al (1%) del salario mensual devengado por este, de conformidad con lo aprobado por la Asamblea General y lo establecido en los estatutos.

La presente certificación se expide bajo la gravedad de Juramento para la acreditación de requisitos legales como organización sindical de **PRIMER GRADO** para las negociaciones colectivas y la presentación del pliego de solicitudes en el **AMBITO SINGULAR** para los empleados públicos de la planta central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Se expide en Cartagena de Indias, a los 27 días del mes de marzo de 2026.

MIRNA MARRUGO MALDONADO
Secretaria
C.C. No. 46.432.335

JORGE CHAVARRIAGA MURILLO
Fiscal
C.C. No. 73.078.557

	INDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA EDUCACION
	DE CARATAGENA
	S I N T R A E D U C A R
	ACTA
	PERSONERIA JURIDICA N 058/2010; NIT 900384393-1 TEL. 3003472725

FECHA:	**DD**	**30**	**MM**	**01**	**AAAA**	**2026**	PROCESO: RENDICION DE CUENTAS A ASOCIADOS	
DE:		JUNTA DIRECTIVA						
PARA:		ASOCIADOS						
ASUNTO:		ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DE ASOCIADOS 2026						
TIPO:								
COMUNICADO							**MEMORANDO**	
CONTENIDO								

SINTRAEDUCAR –ASAMBLEA EXTRAORDIANRIA DE ASOCIADOS

Hora de inicio: **8.34 a.m. presencial y virtual https://meet.google.com/fij-xywp-uub**

Cordial saludo **a todos los asociados y miembros de la Junta Directiva del Sindicato SINTRAEDUCAR. Con un firme compromiso por** la transparencia, la participación y el bienestar colectivo, **damos apertura a nuestra** Asamblea extraordinaria.

Orden del Día –Asamblea

1. **Bienvenida**
2. **Oración**
3. **Palabras del Presidente, Efrén Villalobos Cruz, Informe de la situación actual con la Secretaría de Educación (temas administrativos y financieros pendientes)**
4. **Elección de representante para la Junta Directiva**
5. **Clausura y cierre de la jornada**

Desarrollo de la Asamblea

1. Bienvenida
A cargo del presidente, Efrén Villalobos Cruz, quien expresó su satisfacción por la participación de los asociados en este llamado extraordinario para actualización sindical.

2. Oración
Dirigida por la asociada Irene Durán.

INDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA EDUCACION

DE CARATAGENA

S I N T R A E D U C A R

ACTA

PERSONERIA JURIDICA N 058/2010; NIT 900384393-1 TEL. 3003472725

3. Intervención del Presidente

El presidente Efrén Villalobos presentó un balance de las gestiones realizadas ante la Secretaría de Educación Distrital, destacando las reuniones con el Dr. Alberto Martínez . Se abordaron temas sensibles como:

- **Dotaciones pendientes para los afiliados.**
- **Errores en la unificación de aportes de los años 2023, 2024 y 2025, los cuales pertenecen a rubros distintos y requieren de aprobaciones independientes.**
- **Las dotaciones correspondientes a 2025, cuya responsabilidad directa es de la Secretaría.**

Además, comento el presidente que hay 4 miembros de la junta directiva forman parte de la ULTRADEBOL y que cada día SINTRAEDUCAR se posesiona ante el Distrito como un sindicato que lucha por el bienestar de todos y que tiene credibilidad en todos los espacios.

Adicionalmente, se discutieron temas relacionados con los vigilantes afectados por semanas cotizadas incompletas. Se acordó recopilar información de los casos y elaborar un derecho de petición **a la Secretaría para exigir solución.**

Intervino la compañera María Sánchez, **quien:**

- **Propuso establecer contacto con los nuevos funcionarios vinculados por la convocatoria 2022 para motivar su afiliación al sindicato.**
- **Recomendó orientar a quienes están próximos a pensionarse.**

También intervino Irene Durán, **quien enfatizó la necesidad de acompañar emocional y administrativamente a los próximos pensionados, sugiriendo un trabajo conjunto entre Secretaría de Educación y los sindicato.**

4. Elección para Junta Directiva

Se informó sobre la existencia de dos vacantes **en la Junta Directiva. Se presentó la** postulación de los compañeros MARIA ENCARNACIÓN SÁNCHEZ y GEOVANNY TORRES IGLESIAS, **la cual fue** aprobada por unanimidad, **por toda la Asamblea; y se quedó en pasar esta Acta a el Ministerio del Trabajo para su modificación.**

	INDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA EDUCACION
	DE CARATAGENA
	S I N T R A E D U C A R
	ACTA
	PERSONERIA JURIDICA N 058/2010; NIT 900384393-1 TEL. 3003472725

Además, se propuso habilitar un link para votación electrónica con el fin de elegir el cargo restante, y para recibir postulaciones de quienes no alcanzaron a llegar a la reunión.

5. Clausura y cierre
La jornada concluyó exitosamente con un balance positivo en participación, integración y gestión sindical.

EFREN VALENTIN VILLALOBOS CRUZ

Presidente Junta Directiva SINTRAEDUCAR

IRENE DURAN MORENO

Secretaria Junta Directiva SINTRAEDUCAR

ANGELICA OSPINO MIRANDA

Fiscal junta Directiva SINTRAEDUCAR

EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA EDUCACION DE CARTAGENA, identificado con NIT 900384393-1 y domicilio en Cartagena

CERTIFICA:

Que, a la fecha de corte del 31 de diciembre de 2025, la organización sindical tenía un total de 35 (TREINTA Y CINCO PERSONAS) afiliados (empleados públicos), debidamente inscritos en el libro de afiliados con derecho y pago de la cuota sindical descontada por el empleador.

Que, el valor de la cuota sindical individual aplicado a cada afiliado corresponde al 1 % del salario mensual devengado por este, de conformidad con lo aprobado por la Asamblea General y lo establecido en los estatutos.

La presente certificación se expide bajo la gravedad de Juramento para la acreditación de requisitos legales como organización sindical de **PRIMER GRADO** para las negociaciones colectivas y la presentación del pliego de solicitudes en el **AMBITO SINGULAR** para los empleados públicos de la planta de personal de la SECRETARIA DE EDUCACION DISTRITAL DE CARTAGENA adscrita a la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Se expide en Cartagena de Indias, a los 30 días del mes de marzo de 2026.

IRENE DURAN MORENO
Secretaria
C.C. No. 45475688

ANGELICA OSPINO MIRANDA
Fiscal
C.C. No. 45.448.276

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES PUBLICAS DE COLOMBIA
NIT. 901577352-2
-SINTRAEPCOL-
Filial de UTRADEBOL -CGT

ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADOS SINTRAEPCOL

Acta No. 001

06 de febrero de 2026

En Cartagena de Indias, a los seis días (06) del mes de febrero del dos mil veintiséis (2026), siendo las 07:30 a.m., en el salón de eventos del Centro Comercial Los Ejecutivos, previa citación presidencial, se realizó la ASAMBLEA GENERAL de afiliados del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES PUBLICAS DE COLOMBIA-SINTRAEPCOL, estando presentes:

ASISTENTES	ASISTENTES
• PAOLA PATRICIA MORALES TORRES	• CARLOS MARIO BUELVAS
• ILVA DE LA HOZ GARCES	• KETTYS ESCALANTE
• DIANA PUELLO JULIO	• JORGE L. BELEÑO
• GUILLERMO LAGUNA	• RAFAEL JIMENEZ ANAYA
• GEN POLO PEREZ	• MARIA ANGELICA SIERRA
• WILLIAM ALTAMAR S.	• MELISSA VILLADIEGO
• DAVID MAURICIO ARNEDO	• JUDITH URRIOLA
• HUGO GAMBA VASQUEZ	• RICARDO PATERNINA
• AURORA VIDAL	• JAIR J MENESES
• LEYDY TORRES GIL	• YOJANA DOMINGUEZ
• ALEXANDRA LOPEZ POLO	• LEIDI MARRUGO
• BEATRIZ MERCADO	• ISMAEL BABILONIA
• ELIANA MOLINA ALVAREZ	• PAOLA MARGARITA PINILLO
• ANTONIO ALMANZA SUAREZ	• KARLA PAOLA GAMARRA
• GERMAN PUELLO JULIO	• YIRA MARTINEZ
• MARCELA JUAN MARTINEZ	• WILSON ORTEGA
• CRISTIAN J. ASPRILLA	• LEONARDO ROCA
• LUIS MIGUEL CARREAZO	• EVERTH JOSÉ DELUQUE
• MARCIAL GUERRERO A	• DIONISIO A HERNANDEZ
• FREDDY VALIENTE	• LAURA NAVAS PERALTA
• WILFREDO ORTEGA	• KARMA FLOREZ
• JORGE CHAVARRIAGA	• PLINIO RAFAEL RECUERO
	• GLORIA MARIA PRINS

Dirección: Centro, Edificio Bombay 3er Piso, Oficina 301.
Teléfonos: 6646337
Email: sintraepcol@gmail.com
Cartagena de Indias - Colombia

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES PUBLICAS DE COLOMBIA
NIT. 901577352-2
-SINTRAEPCOL-
Filial de UTRADEBOL -CGT

OBJETIVO
Reunión de Asamblea General de afiliados al sindicato SINTRAEPCOL para abordar todo lo concerniente a la Mesas de Negociación Colectiva del año 2026.
ORDEN DEL DÍA
1. Llamado a lista y verificación del Quorum 2. Aprobación del Orden del Dia 3. Discusión y aprobación de los Pliegos de Peticiones 4. Elección miembros negociadores 5. Proposiciones y varios 6. Almuerzo 7. Conclusión y cierre
DESARROLLO

1. LLAMADO A LISTA Y VERIFICACIÓN DEL QUORUM

Fue verificado el *Quorum* estando presente: los miembros que se listaron anteriormente, por lo que había quorum necesario para deliberar y decidir, se dio inicio a las 08:45 am de la sesión de Asamblea,

2. ORDEN DEL DIA

El presidente del sindicato sometió a consideración el orden del día, siendo aprobada por la mayoría absoluta de los miembros.

3. DISCUSIÓN Y APROBACIÓN DE LOS PLIEGOS DE PETICIONES

El presidente inició la discusión proponiendo un orden para tratar primeramente los puntos no pecuniarios y después se abordarían los pecuniarios, igualmente dijo que se tocarían solicitudes comunes entre todos y luego se personalizan las solicitudes por cada entidad. El presidente recordó la importancia de todos los años presentar solicitudes razonables y sustentadas presupuestalmente. Además mencionó que en este ejercicio de adopción de pliegos se sumaban por primera vez los compañeros del EPA, quienes este año tendrán su propia mesa de negociación por ser una entidad autónoma administrativa y presupuestalmente al Distrito.

Dirección: Centro, Edificio Bombay 3er Piso, Oficina 301.
Teléfonos: 6646337
Email: sintraepcol@gmail.com
Cartagena de Indias - Colombia

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES PUBLICAS DE COLOMBIA
NIT. 901577352-2
-SINTRAEPCOL-
Filial de UTRADEBOL -CGT

La compañera Yira Martínez pidió la palabra para que se incluyeran en los puntos para adoptar y presentar, como el aumento del Bono Educativo y el cumplimiento como su reglamentación del financiamiento a la educación formal en la gobernación de Bolivar. El compañero Guillermo laguna solicitó incluir un bono de alimentación de cara a la construcción de los restaurantes en la gobernación. Igualmente agregó forme la organización del trabajo de las horas de los conductores en la gobernación, que se hace necesario adoptar un formato o procedimiento para que no se sigan vulnerando los derechos laborales de los conductores.

El presidente solicitó incluir la adopción del Comité de Seguimiento de Acuerdos laborales desde la adopción o firma del mismo acuerdo. El presidente agregó que desde la gobernación de Bolivar se han burlado del comité de seguimiento, porque no ha querido darle la importancia que merece, no han querido comprometerse a nada.

Los compañeros Marcela, Leidi y María del EPA, solicitaron que se incluyeran los puntos de construcción de un comedor, reconocimiento de desplazamiento a las zonas de Mamonal, bonificación por coordinación, agua potable, y el porcentaje claro del Plan de Bienestar. La compañera Leidi, Yojana y Judith recordaron que el auxilio de lentes es irrisorio, no lo han reconocido y se hace necesario subirlo a un salario mínimo.

Que luego de una jornada extensa de discusiones sobre solicitudes a presentar en las distintas entidades se resaltan las siguientes: DESCANSO REMUNERADO SEMANA SANTA; DESCANSO SEMANA RECESO ESCOLAR; DESCANSO POR DIAS CIVICOS O FIESTAS NOVEMBRINAS; DESCANSO NAVIDAD, FIN E INICIO DE AÑO; PERMISO REMUNERADO POR LUTO; CAPACITACIONES ANTE LA CNSC, DAFP, PROCURADURIA Y MIN TRABAJO. ADOPCION DE BOLENTI SINDICAL; PROCEDIMIENTO ABREVIADO Y SIN TRABAS PARA RETIRO DE CESANTIAS. JORNADA CONTINUA CUANDO EL 7, 24 Y 31 DE DICIEMBRE, 31 DE OCTUBRE, SEAN HÁBILES. TARIFAS PREFERENCIALES EN TODAS LAS CATEGORIAS EN COMFENALCO Y SALON DE EVENTOS PARA CELEBRACION DE ASAMBLEA DEL SINDICATO. APOYO ECONOMICO SINDICAL; DIA DEL CONDUCTOR - LEY 1103 DE 2006; TRABAJO EN CASA UNA VEZ SE EVIDENCIEN SITUACIONES DE RIESGO, FALTA DE ENERGIA, AGUA ENTRE OTROS. REMODELAR Y CAMBIAR TODA LA INFRAESTRUCTURA O MOBILIARIO DEL ENTORNO DEL EMPLEADO; ADOPCION DEL COMITÉ BIPARTITO. DEFINIR UN POCERNTAJE PARA ADOPTAR EL PRESUPUESTO DEL PLAN DE BIENESTAR CON LOS GASTOS DE PERSONAL; BONO DE DESCUENTO POR ALMUERZO; CONSTRUCCION DE UN COMEDOR O CAFETERIA. BONO EDUCATIVO POR CADA HIJO; ACTIVIDADES INSTITUCIONALES COMO FERIA DE EMPRENDIMIENTO; CONVENIOS DE

LIBRANZA Y CON TARIFAS PREFERENCIALES; EDUCACION FORMAL; PERMISO REMUNERADO POR VACACIONES; AUXILIO DE LENTES; ACUERDO Y FORMATO DE HORAS EXTRAS CONDUCTORES, 4 CORTES DE LIQUIDACION PARA RECONOCER EL QUINQUENEO; QUINQUENEO EN EFECTIVO EN LA ALCALDIA. DESCANSO REMUNERADO POR LICENCIA DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD; SUMINISTRO DE AGUA POTABLE; SALUD ORAL; CELEBRAR EL DIA DE LA FAMILIA Y REALIZAR ENCUESTAS PREVIAS; INCREMENTO SALARIAL 6 PUNTOS PROCENTUALES POR ENCIMA DEL GOBIERNO NACIONAL; APOYO ECONOMICO AL SINDICATO, BONO COMPENSACION PARA TOPES SALARIALES; IMPLEMENTACIÓN DE UNA RUTA INTERNA PARA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL; INCENTIVO POR COORDINACION DE EMPLEADOS A CARGO; BONO POR DESPLAZAMIENTO A LUGAR LEJANOS DE LA CIUDAD. REFORMA AL ARTICULO 33 DEL ACUERDO DEL 2019 DEL DISTRITO; REFORMA PRUEBA PSICOTÉCNICA PARA PROVEER LOS ENCARGOS EN EL DISTRITO; AUXILIO PARA LENTES 1 SMMLV DISTRITO; DESCANSO SEMANA SANTA DISTRITO, POSGRADO HIJOS FUNCIONARIOS DISTRITO.

El listado de Asistencia hace parte integral de la presente Acta.

El presidente recuerda a la Asamblea que en virtud del Decreto 243 del 2024 es necesario unificar pliego de solicitudes con los demás sindicatos que concurran en las diferentes entidades donde afiliados, esto es en GOBERNACION DE BOLIVAR, EPA, ALCALDIA DE CARTAGENA, CARDIQUE Y DIAN.

4. ELECCIÓN MIEMBROS NEGOCIADORES

GOBERNACION DE BOLÍVAR
Cristian Asprilla
Freddy Valiente
Guillermo Laguna

ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL - EPA
Freddy Valiente
Everth De Luque
Carlos Buelvas
Leydy Torres

CARDIQUE

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES PUBLICAS DE COLOMBIA
NIT. 901577352-2
-SINTRAEPCOL-
Filial de UTRADEBOL -CGT

German Puello Julio
Freddy Valiente Nuñez

ALCALDIA DE CARTAGENA
Jorge Luis Chavarriaga
David Arnedo
Freddy Valiente Nuñez

DIAN
Freddy Valiente
Luis Miguel Carreazo

5. PROPOSICIONES Y VARIOS

La compañera Yira solicita que se le pregunte a la Administración Departamental de Bolivar que pasará con la secretaria de la Igualdad y los compañeros que en ella laboral. Además, el presidente anunció a la Asamblea que se hace necesario realizar una jornada de Capacitación de cara al nuevo concurso de méritos Territorial-12 en el que participaran en modalidad de ascenso varios compañeros de la gobernación, igualmente en la modalidad de abierto, por parte compañeros por fuera de la gobernación. El presidente recordó que se debe hacer dentro del mes de marzo, porque en lo expresado por la presidenta de la CNSC tentativamente las inscripciones empezarían desde marzo de 2026.

6. ALMUERZO Y CIERRE

Agotado el orden del día se termina la sesión de la ASAMBLEA GENERAL DE MIEMBROS DE SINTRAEPCOL a las: 3:30 p.m. el día 06 de febrero de 2026.

Para constancia firman:

FREDDY VALIENTE NUÑEZ
Presidente

GERMAN PUELLO JULIO
Secretario

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES PUBLICAS DE COLOMBIA
-SINTRAEPCOL-
N.I.T. 901577352-2
Filial de UTRADEBOL -CGT

OFICIO: SINTRAEPCOL-038-2026

EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE COLOMBIA -SINTRAEPCOL identificado con el NIT 901577352-2 con domicilio principal en la ciudad de Cartagena de Indias

CERTIFICA QUE:

Que, a la fecha de corte del 31 de diciembre de 2025, la organización sindical tenía un total de (06) SEIS afiliados (empleados públicos), debidamente inscritos en el libro de afiliados con derecho y pago de la cuota sindical descontada por el empleador, Distrito de Cartagena.

Que, el valor de la cuota sindical individual aplicado a cada afiliado corresponde al (1%) del salario mensual devengado por este, de conformidad con lo aprobado por la Asamblea General y lo establecido en los estatutos.

La presente certificación se expide bajo la gravedad de Juramento para la acreditación de requisitos legales como organización sindical de **PRIMER GRADO** para las negociaciones colectivas y la presentación del pliego de solicitudes en el **AMBITO SINGULAR** para los empleados públicos de la planta central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Se expide en Cartagena de Indias, a los veintisiete (27) días del mes de marzo de 2026.

GERMAN PUELLO JULIO
Secretario de SINTRAEPCOL

WILSON ORTEGA HERNANDEZ
Fiscal(e) SINTRAEPCOL

Dirección: Centro, Edificio Bombay 3er Piso, Oficina 301.
Teléfonos: 6646337
Email: sintraepcol@gmail.com
Web: www.sintraepcol.com.co
Cartagena de Indias - Colombia

EVIDENCIA FOTOGRAFICA DEL PROCESO DE UNIFICACION DE PLIEGO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE PRIMER GRADO PARA EL PROCESO DE NEGOCIACION COLETIVA EN EL AMBITO SINGULAR





ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS, D. T. y C.
SISTEMA DE TRANSPARENCIA DOCUMENTAL
VENTANILLA UNICA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

Codigo de registro: EXT-AMC-26-0040262
Fecha y Hora de registro: 31-mar-2026 13:11:05
Funcionario que registro: Diazgranados Vasquez, Maria Alej
Dependencia del Destinatario: Dirección de Talento Humano
Funcionario Responsable: Morales Castro, Yira Tatiana
Cantidad de anexos: 53
Contraseña para consulta web: B7EBF452
www.cartagena.gov.co

Cartagena de Indias, 31 de marzo de 2026

Señor
DUMEK JOSE TURBAY PAZ
ALCALDE MAYOR
DISTRITO TURÍSTICO Y CULTURAL DE CARTAGENA DE INDIAS
Ciudad

REF: Radicación de Pliego de Solicitudes – Negociación Colectiva – **Ámbito Singular**

Copia: Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial Bolivar

Respetado señor Alcalde:

Las organizaciones sindicales de **PRIMER GRADO** que suscribimos el presente escrito, en ejercicio del derecho fundamental de negociación colectiva consagrado en el artículo 55 de la Constitución Política, los artículos 39 y 53 superiores, los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, y la jurisprudencia reiterada del Consejo de Estado, nos permitimos radicar formalmente **PLIEGO DE SOLICITUDES** para la negociación colectiva de empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena para ser negociado exclusivamente en el **ÁMBITO SINGULAR.** El presente pliego se formula respecto de materias que son de competencia administrativa y presupuestal del Distrito, y en consecuencia debe tramitarse dentro del ÁMBITO SINGULAR, conforme a la normatividad vigente.

De conformidad con lo establecido en el numeral 2 del Artículo 2.2.2.4.9. del decreto 243 de 2024 nos permitimos manifestar que hemos realizado previamente actividades de invitación, coordinación, articulación y consensos para la unificación de pliego de solicitudes que se anexa con el fin de concurrir en unidad de pliego, en unidad de comisión negociadora y designación de comité bipartito de seguimiento en la implementación o ejecución y cumplimiento del acuerdo colectivo según lo establecido para el ámbito singular.

En asamblea sindical realizada y concertada entre las organizaciones sindicales firmantes del presente escrito, realizada el día sabado 28 de marzo de 2026 se escogieron los siguientes integrantes de la Comisión Negociadora Unificada los cuales a su vez fueron escogidos en las asambleas sindicales realizadas por cada organización sindical, así:

ORGANIZACIÓN SINDICAL	NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULA DE CIUDADANIA	ROL
SINTRAMERITOCAR	EDWIN PUELLO ESTRADA	73129647	NEGOCIADOR
SINTRAEDUCAR	EFREN VILLALOBOS CRUZ	73126068	NEGOCIADOR
SINTRAEDECAR	JAIRO CABARCAS MARZAL	9097332	NEGOCIADOR
SINDEMUJER	DENIS GALVAN GUERRA	45437138	NEGOCIADOR
	DAMARIS VILLAREAL GOMEZ	45482363	NEGOCIADOR
ASDEBERCOL	JUAN CARLOS PEREZ	73147331	NEGOCIADOR
SINSERPUBLICOLOMBIA	JORGE LUIS CHAVARRIAGA MURILLO	73078557	NEGOCIADOR
	WILMER QUINTANA	73155305	NEGOCIADOR
SIGUEMPUDISONAL	LUIS PEREZ RAMOS	73164106	NEGOCIADOR
SINTRAEPCOL	FREDY VALIENTE NUÑEZ	1143351587	NEGOCIADOR

Como asesores fueron escogidos los siguientes:

NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULA DE CIUDADANIA	ROL
ANTONIO CANTILLO BUSTILLO	9090891	ASESOR
JAVIER EDUARDO PADILLA GARCIA	73126177	ASESOR
ERNESTO CARLOS RUEDA MONROY	73009299	ASESOR

El Consejo de Estado ha sido enfático en señalar que la administración pública no puede imponer escenarios distintos de negociación, ni condicionar la instalación de la mesa a mecanismos unificados, por cuanto ello vulnera la libertad sindical y la negociación colectiva.

Powered by CamScanner

En tal sentido, nos permitimos solicitar lo siguiente:

1. La instalación inmediata de la mesa de negociación colectiva en el **ÁMBITO SINGULAR** con las organizaciones sindicales de primer grado que hemos unificado y presentado pliego de solicitudes en dicho ámbito.

2. El respeto a la autonomía sindical y al nivel organizativo de las organizaciones firmantes.

3. Se debe tener en cuenta que la normativa vigente (D. 243/2024) no permite la presentación de pliegos de solicitudes con doble connotación o pliegos mixtos (Territorial y singular) en un mismo documento, ya que los ámbitos de negociación son excluyentes en su estructuración, competencia y efectos jurídicos. El decreto mencionado establece una arquitectura clara de la negociación colectiva en el sector público, donde los ámbitos están definidos y separados por lo que no es jurídicamente viable presentar un mismo pliego de solicitudes con doble connotación en los ámbitos territorial y singular según la estructura normativa del decreto 243 de 2024.

4. La abstención de imponer mesas o ámbitos distintos a los que correspondería esta negociación teniendo en cuenta que somos organizaciones sindicales de **PRIMER GRADO** de empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena.

Advertimos que cualquier negativa o dilación injustificada podrá dar lugar a acciones constitucionales, conforme a la doctrina del Consejo de Estado.

Atentamente,

ORGANIZACIÓN SINDICAL	NIT	REPRESENTANTE LEGAL Y/O PRESIDENTE	CEDULA DE CIUDADANIA	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
SINTRAMERITOCAR	901.813.710-9	EDWIN ANTONIO PUELLO ESTRADA	73129647	3165593433	sintramerito carjuntadire ctiva@gmail .com	
SINTRAEDUCAR	900384393-1	EFREN VILLALOBOZ CRUZ	73126068	3122233254	evillaloboscr uz@hotmail. com	
SINTRAEDECAR	900420791-4	JAIRO ANTONIO CABARCAS MARZAL	9097332	3103986096	sintraedecar @hotmail.co m	
SINDEMUJER	901.256.582-2	DENIS GALVAN GUERRA	45437138	3218776100	sindemujer2 023@hotma il.com	
ASDEBERBOL	806.009.499-6	JUAN CARLOS PEREZ FLOREZ	73147331	3135741245	asdeberbol @gmail.com	
SINSERPUBLICOLOMBIA	900374184-6	LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS (E)	73164106	3016867340	sinserpublic olombia24@ hotmail.com	
SIGUEMPUDISDNAL	901809176-1	LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS	73164106	3054343352	siguempudis dnal24@outl ook.com	
SINTRAEPCOL	901577352-2	FREDY VALIENTE NUÑEZ	1143351587	3016750004	sintraepcol @gmail.com	

Powered by CamScanner

No. Radicado: 01EE2026711300100001528
Fecha: 2026-03-31 03:42:39 pm
Remitente: SINDICATO SINTRAMERITOCAR Y OTROS
Destinatario Sede: D. T. BOLÍVAR
Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Anexos: 0 Folios: 57
01EE2026711300100001528

Cartagena de Indias, D.T. y C., 31 de marzo de 2026

Señores
Ministerio del Trabajo
Dirección Territorial Bolívar
Ciudad

Asunto: Radicación de copia de pliego de solicitudes – ámbito singular

Cordial saludo,

Por medio del presente, nos permitimos informar a esa Dirección Territorial que las organizaciones sindicales de primer grado que suscriben el presente documento hemos radicado ante la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias el respectivo pliego de solicitudes en el ámbito singular, en el marco del proceso de negociación colectiva de empleados públicos, conforme a lo dispuesto en la normatividad vigente.

En ese sentido, y para los fines pertinentes de conocimiento, seguimiento y eventual acompañamiento institucional, nos permitimos remitir copia del pliego de solicitudes presentado, el cual recoge las peticiones formuladas por las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados.

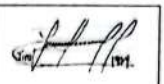
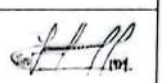
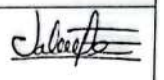
Lo anterior, en concordancia con las disposiciones legales que regulan la negociación colectiva en el sector público, especialmente en lo relacionado con los ámbitos de negociación y la participación de las organizaciones sindicales de primer grado.

Agradecemos la atención prestada y quedamos atentos a cualquier requerimiento adicional que esa Dirección Territorial estime pertinente.

Cordialmente,

ORGANIZACIÓN SINDICAL	NIT	REPRESENTANTE LEGAL Y/O PRESIDENTE	CEDULA DE CIUDADANIA	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
SINTRAMERITOCAR	901.813.710-9	EDWIN ANTONIO PUELLO ESTRADA	73129647	3165593433	sintramerito carjuntadire ctiva@gmail .com	
SINTRAEDUCAR	900384393-1	EFREN VILLALOBOZ CRUZ	73126068	3122233254	evillaloboscr uz@hotmail. com	
SINTRAEDECAR	900420791-4	JAIRO ANTONIO CABARCAS MARZAL	9097332	3103986096	sintraedecar @hotmail.co m	
SINDEMUJER	901.256.582-2	DENIS GALVAN GUERRA	45437138	3218776100	sindemujer2 023@hotma il.com	
ASDEBERBOL	806.009.499-6	JUAN CARLOS PEREZ FLOREZ	73147331	3135741245	asdeberbol @gmail.com	

Powered by CamScanner

SINSERPUBLICOLOMBIA	900374184-6	LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS (E)	73164106	3016867340	sinserpublicolombia24@hotmail.com	
SIGUEMPUDISDNAL	901809176-1	LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS	73164106	3054343352	siguempudisdnal24@outlook.com	
SINTRAEPCOL	901577352-2	FREDY VALIENTE NUÑEZ	1143351587	3016750004	sintraepcol@gmail.com	

Powered by CamScanner

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MÉRITO DE CARTAGENA
SINTRAMERITOCAR

ACTA No. [___]
16-03-2026

DATOS DE LA SESIÓN	
Tipo de sesión	Asamblea Extraordinaria – SINTRAMERITOCAR
Fecha	Lunes, 16 de marzo de 2026
Hora de inicio	2:27 p.m.
Hora de cierre	Aproximadamente 6:10 p.m. (duración: 228 minutos)
Modalidad	Virtual – plataforma Google Meet
Enlace	https://meet.google.com/njb-qyph-upq (sesión dividida en dos salas consecutivas)
Convocatoria	Junta Directiva de SINTRAMERITOCAR, conforme a estatutos. Difundida a través del grupo de WhatsApp institucional del sindicato.
Quórum reglamentario	75 % + 1 de los afiliados activos. Total de afiliados certificados al 31/12/2025: 42. Quórum requerido: 38 afiliados.

ASISTENTES A LA SESIÓN (39 AFILIADOS REGISTRADOS)	
MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA	**CARGO EN JUNTA DIRECTIVA**
Edwin Antonio Puello Estrada	Presidente
Mónica Limbania Gómez	Vicepresidenta
Adriana Ramírez	Secretaria / Moderadora
Deimer Rivera Martelo	Fiscal
Suleima del Rosario Sarmiento Cassiani	Tesorera
Eliana Marcela Taborda Barraza	Secretaria de Bienestar
Mónica Marcela Merchán	Secretaria de Juventud y Mujer
Maireth Barbosa	Secretaria de Educación
Ernesto Rueda	Secretario de Asuntos Legales y Jurídicos

AFILIADOS ASISTENTES (CON DERECHO A VOTO)	
NOMBRE	**OBSERVACIONES**
Luis Javier Cano Pautt	Participación activa. Se retiró durante la votación indicando voto a favor.
Jackeline María Herrera Blanco	Participación activa.

La Asamblea Extraordinaria del 16 de marzo de 2026 cumplió a cabalidad con los objetivos previstos en la convocatoria. A continuación, se sintetizan las conclusiones más relevantes:

- Pliego aprobado: SINTRAMERITOCAR cuenta con un Pliego de Solicitudes 2026 debidamente aprobado por la Asamblea, compuesto por diez (10) artículos temáticos más dos (2) propuestas adicionales (garantías de no represalias y medios para el ejercicio sindical), construido de manera participativa a través de un proceso de recolección de propuestas mediante formulario digital, revisión técnica por la Junta Directiva y deliberación colectiva en Asamblea.
- Representante designado: Edwin Antonio Puello Estrada fue designado por unanimidad como representante negociador de SINTRAMERITOCAR ante la mesa de negociación colectiva del Distrito de Cartagena.
- Decisión de unificación: La Asamblea aprobó de manera expresa e inequívoca la voluntad del sindicato de unificar el pliego de solicitudes con las demás organizaciones sindicales del Distrito y de participar en la Comisión Negociadora Unificada, lo que queda consignado formalmente en la presente acta como requisito de comparecencia ante la Administración Distrital.
- Calidad deliberativa: La sesión se caracterizó por un alto nivel de participación y rigor técnico-jurídico, con intervenciones sustanciales de afiliados con experticia en SST, salud mental, derecho laboral y administración pública, lo que enriqueció significativamente la redacción y alcance de los artículos aprobados.
- Próximos pasos: La Junta Directiva deberá: (a) remitir a la Secretaria el texto definitivo de los artículos adicionales; (b) coordinar con las demás organizaciones sindicales la reunión de unificación (prevista para el 24 de marzo de 2026); (c) adelantar la campaña de afiliación para incrementar la representatividad sindical; y (d) solicitar a la comisión de seguimiento el informe actualizado de cumplimiento de los acuerdos vigentes.
- Compromiso institucional: El sindicato reafirma su compromiso con la construcción colectiva, la transparencia y el fortalecimiento progresivo de las condiciones laborales de los servidores públicos del Distrito de Cartagena, en ejercicio pleno de sus derechos constitucionales y legales de negociación colectiva.

FIRMAS DE APROBACIÓN

EDWIN ANTONIO PUELLO ESTRADA *Presidente – SINTRAMERITOCAR*	**ADRIANA RAMÍREZ** *Secretaria – SINTRAMERITOCAR*

Aprobada en sesión por unanimidad de los afiliados con quórum reglamentario, el 16 de marzo de 2026.

El **SINDICATO DE TRABAJADORES PUBLICOS POR MERITO DE CARTAGENA SINTRAMERITOCAR**, identificado con NIT 9018137109 y domicilio en la ciudad de Cartagena.

CERTIFICA:

Que, a la fecha de corte del 31 de diciembre de 2025, la organización sindical tenía un total de **(47) CUARENTA Y SIETE** afiliados (empleados públicos), debidamente inscritos en el libro de afiliados con derecho y pago de la cuota sindical descontada por el empleador.

Que, de acuerdo con los registros de descuento por nómina, la distribución de los afiliados por centro de trabajo es la siguiente:

- **Nómina DATT:** 5 afiliados.
- **Nómina ALCALDIA:** 41 afiliados.
- **Nómina BOMBEROS:** 1 afiliado

Que, el valor de la cuota sindical individual aplicado a cada afiliado corresponde al UNO (1 %) del salario mensual devengado por este, de conformidad con lo aprobado por la Asamblea General y lo establecido en los estatutos.

La presente certificación se expide bajo la gravedad de Juramento para la acreditación de requisitos legales como organización sindical de **PRIMER GRADO** para las negociaciones colectivas y la presentación del pliego de solicitudes en el **AMBITO SINGULAR** para los empleados públicos de la planta central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Se expide en Cartagena de Indias, a los 30 días del mes de marzo de 2026.

ADRIANA RAMIREZ BENITEZ Secretaria General C.C. No. 53.116.709	**DEIMER RIVERA MARTELO** Fiscal C.C. No. 73.507.054

El **SINDICATO DE TRABAJADORES PUBLICOS POR MERITO DE CARTAGENA SINTRAMERITOCAR**, identificado con NIT 9018137109 y domicilio en la ciudad de Cartagena.

CERTIFICA:

Que, a la fecha de corte del 31 de diciembre de 2025, la organización sindical tenía un total de **(47) CUARENTA Y SIETE** afiliados (empleados públicos), debidamente inscritos en el libro de afiliados con derecho y pago de la cuota sindical descontada por el empleador.

Que, de acuerdo con los registros de descuento por nómina, la distribución de los afiliados por centro de trabajo es la siguiente:

- **Nómina DATT:** 5 afiliados.
- **Nómina ALCALDIA:** 41 afiliados.
- **Nómina BOMBEROS:** 1 afiliado

Que, el valor de la cuota sindical individual aplicado a cada afiliado corresponde al UNO (1 %) del salario mensual devengado por este, de conformidad con lo aprobado por la Asamblea General y lo establecido en los estatutos.

La presente certificación se expide bajo la gravedad de Juramento para la acreditación de requisitos legales como organización sindical de **PRIMER GRADO** para las negociaciones colectivas y la presentación del pliego de solicitudes en el **AMBITO SINGULAR** para los empleados públicos de la planta central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Se expide en Cartagena de Indias, a los 30 días del mes de marzo de 2026.

ADRIANA RAMIREZ BENITEZ Secretaria General C.C. No. 53.116.709	**DEIMER RIVERA MARTELO** Fiscal C.C. No. 73.507.054

	INDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA EDUCACION ***DE CARATAGENA*** ***S I N T R A E D U C A R***
	ACTA
	PERSONERIA JURIDICA N 058/2010; NIT 900384393-1 TEL. 3003472725

FECHA:	**DD**	**30**	**MM**	**01**	**AAAA**	**2026**	PROCESO: RENDICION DE CUENTAS A ASOCIADOS				
DE:		JUNTA DIRECTIVA									
PARA:		ASOCIADOS									
ASUNTO:		ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DE ASOCIADOS 2026									
TIPO:											
COMUNICADO									**MEMORANDO**		
CONTENIDO											

SINTRAEDUCAR –ASAMBLEA EXTRAORDIANRIA DE ASOCIADOS

Hora de inicio: **8.34 a.m. presencial y virtual https://meet.google.com/fij-xywp-uub**

Cordial saludo **a todos los asociados y miembros de la Junta Directiva del Sindicato SINTRAEDUCAR. Con un firme compromiso por la** transparencia, la participación y el bienestar colectivo**, damos apertura a nuestra** Asamblea extraordinaria**.**

Orden del Día –Asamblea

1. **Bienvenida**
2. **Oración**
3. **Palabras del Presidente, Efrén Villalobos Cruz, Informe de la situación actual con la Secretaría de Educación (temas administrativos y financieros pendientes)**
4. **Elección de representante para la Junta Directiva**
5. **Clausura y cierre de la jornada**

Desarrollo de la Asamblea

1. Bienvenida
A cargo del presidente, Efrén Villalobos Cruz, quien expresó su satisfacción por la participación de los asociados en este llamado extraordinario para actualización sindical.

2. Oración
Dirigida por la asociada Irene Durán.

3. Intervención del Presidente

El presidente Efrén Villalobos presentó un balance de las gestiones realizadas ante la Secretaría de Educación Distrital, destacando las reuniones con el Dr. Alberto Martínez . Se abordaron temas sensibles como:

- **Dotaciones pendientes para los afiliados.**
- **Errores en la unificación de aportes de los años 2023, 2024 y 2025, los cuales pertenecen a rubros distintos y requieren de aprobaciones independientes.**
- **Las dotaciones correspondientes a 2025, cuya responsabilidad directa es de la Secretaría.**

Además, comento el presidente que hay 4 miembros de la junta directiva forman parte de la ULTRADEBOL y que cada día SINTRAEDUCAR se posesiona ante el Distrito como un sindicato que lucha por el bienestar de todos y que tiene credibilidad en todos los espacios.

Adicionalmente, se discutieron temas relacionados con los vigilantes afectados por semanas cotizadas incompletas. Se acordó recopilar información de los casos y elaborar un derecho de petición **a la Secretaría para exigir solución.**

Intervino la compañera María Sánchez**, quien:**

- **Propuso establecer contacto con los nuevos funcionarios vinculados por la convocatoria 2022 para motivar su afiliación al sindicato.**
- **Recomendó orientar a quienes están próximos a pensionarse.**

También intervino Irene Durán**, quien enfatizó la necesidad de acompañar emocional y administrativamente a los próximos pensionados, sugiriendo un trabajo conjunto entre Secretaría de Educación y los sindicato.**

4. Elección para Junta Directiva

Se informó sobre la existencia de dos vacantes **en la Junta Directiva. Se presentó la** postulación de los compañeros MARIA ENCARNACIÓN SÁNCHEZ y GEOVANNY TORRES IGLESIAS, **la cual fue** aprobada por unanimidad**, por toda la Asamblea; y se quedó en pasar esta Acta a el Ministerio del Trabajo para su modificación.**

Además, se propuso habilitar un link para votación electrónica **con el fin de elegir el cargo restante, y para recibir postulaciones de quienes no alcanzaron a llegar a la reunión.**

5. Clausura y cierre

La jornada concluyó exitosamente con un balance positivo en participación, integración y gestión sindical.

EFREN VALENTIN VILLALOBOS CRUZ

Presidente Junta Directiva SINTRAEDUCAR

IRENE DURAN MORENO

Secretaria Junta Directiva SINTRAEDUCAR

ANGELICA OSPINO MIRANDA

Fiscal junta Directiva SINTRAEDUCAR

EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA EDUCACION DE CARTAGENA, identificado con NIT 900384393-1 y domicilio en Cartagena

CERTIFICA:

Que, a la fecha de corte del 31 de diciembre de 2025, la organización sindical tenía un total de 35 (TREINTA Y CINCO PERSONAS) afiliados (empleados públicos), debidamente inscritos en el libro de afiliados con derecho y pago de la cuota sindical descontada por el empleador.

Que, el valor de la cuota sindical individual aplicado a cada afiliado corresponde al 1 % del salario mensual devengado por este, de conformidad con lo aprobado por la Asamblea General y lo establecido en los estatutos.

La presente certificación se expide bajo la gravedad de Juramento para la acreditación de requisitos legales como organización sindical de **PRIMER GRADO** para las negociaciones colectivas y la presentación del pliego de solicitudes en el **AMBITO SINGULAR** para los empleados públicos de la planta de personal de la SECRETARIA DE EDUCACION DISTRITAL DE CARTAGENA adscrita a la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Se expide en Cartagena de Indias, a los 30 días del mes de marzo de 2026.

IRENE DURAN MORENO
Secretaria
C.C. No. 45475688

ANGELICA OSPINO MIRANDA
Fiscal
C.C. No. 45.448.276

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES PUBLICAS DE COLOMBIA
NIT. 901577352-2
-SINTRAEPCOL-
Filial de UTRADEBOL -CGT

ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADOS SINTRAEPCOL

Acta No. 001

06 de febrero de 2026

En Cartagena de Indias, a los seis días (06) del mes de febrero del dos mil veintiséis (2026), siendo las 07:30 a.m., en el salón de eventos del Centro Comercial Los Ejecutivos, previa citación presidencial, se realizó la ASAMBLEA GENERAL de afiliados del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES PUBLICAS DE COLOMBIA-SINTRAEPCOL, estando presentes:

ASISTENTES	ASISTENTES
• PAOLA PATRICIA MORALES TORRES	• CARLOS MARIO BUELVAS
• ILVA DE LA HOZ GARCES	• KETTYS ESCALANTE
• DIANA PUELLO JULIO	• JORGE L. BELEÑO
• GUILLERMO LAGUNA	• RAFAEL JIMENEZ ANAYA
• GEN POLO PEREZ	• MARIA ANGELICA SIERRA
• WILLIAM ALTAMAR S.	• MELISSA VILLADIEGO
• DAVID MAURICIO ARNEDO	• JUDITH URRIOLA
• HUGO GAMBA VASQUEZ	• RICARDO PATERNINA
• AURORA VIDAL	• JAIR J MENESES
• LEYDY TORRES GIL	• YOJANA DOMINGUEZ
• ALEXANDRA LOPEZ POLO	• LEIDI MARRUGO
• BEATRIZ MERCADO	• ISMAEL BABILONIA
• ELIANA MOLINA ALVAREZ	• PAOLA MARGARITA PINILLO
• ANTONIO ALMANZA SUAREZ	• KARLA PAOLA GAMARRA
• GERMAN PUELLO JULIO	• YIRA MARTINEZ
• MARCELA JUAN MARTINEZ	• WILSON ORTEGA
• CRISTIAN J. ASPRILLA	• LEONARDO ROCA
• LUIS MIGUEL CARREAZO	• EVERTH JOSÉ DELUQUE
• MARCIAL GUERRERO A	• DIONISIO A HERNANDEZ
• FREDDY VALIENTE	• LAURA NAVAS PERALTA
• WILFREDO ORTEGA	• KARMA FLOREZ
• JORGE CHAVARRIAGA	• PLINIO RAFAEL RECUERO
	• GLORIA MARIA PRINS

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES PUBLICAS DE COLOMBIA
NIT. 901577352-2
-SINTRAEPCOL-
Filial de UTRADEBOL -CGT

OBJETIVO
Reunión de Asamblea General de afiliados al sindicato SINTRAEPCOL para abordar todo lo concerniente a la Mesas de Negociación Colectiva del año 2026.
ORDEN DEL DÍA
1. Llamado a lista y verificación del Quorum 2. Aprobación del Orden del Dia 3. Discusión y aprobación de los Pliegos de Peticiones 4. Elección miembros negociadores 5. Proposiciones y varios 6. Almuerzo **7.** Conclusión y cierre
DESARROLLO

1. LLAMADO A LISTA Y VERIFICACIÓN DEL QUORUM

Fue verificado el *Quorum* estando presente: los miembros que se listaron anteriormente, por lo que había quorum necesario para deliberar y decidir, se dio inicio a las 08:45 am de la sesión de Asamblea,

2. ORDEN DEL DIA

El presidente del sindicato sometió a consideración el orden del día, siendo aprobada por la mayoría absoluta de los miembros.

3. DISCUSIÓN Y APROBACIÓN DE LOS PLIEGOS DE PETICIONES

El presidente inicio la discusión proponiendo un orden para tratar primeramente los puntos no pecuniarios y después se abordarían los pecuniarios, igualmente dijo que se tocarían solicitudes comunes entre todos y luego se personalizan las solicitudes por cada entidad. El presidente recordó la importancia de todos los años presentar solicitudes razonables y sustentadas presupuestalmente. Además mencionó que en este ejercicio de adopción de pliegos se sumaban por primera vez los compañeros del EPA, quienes este año tendrán su propia mesa de negociación por ser una entidad autónoma administrativa y presupuestalmente al Distrito.

La compañera Yira Martínez pidió la palabra para que se incluyeran en los puntos para adoptar y presentar, como el aumento del Bono Educativo y el cumplimiento como su reglamentación del financiamiento a la educación formal en la gobernación de Bolivar. El compañero Guillermo laguna solicitó incluir un bono de alimentación de cara a la construcción de los restaurantes en la gobernación. Igualmente agregó forme la organización del trabajo de las horas de los conductores en la gobernación, que se hace necesario adoptar un formato o procedimiento para que no se sigan vulnerando los derechos laborales de los conductores.

El presidente solicitó incluir la adopción del Comité de Seguimiento de Acuerdos laborales desde la adopción o firma del mismo acuerdo. El presidente agregó que desde la gobernación de Bolivar se han burlado del comité de seguimiento, porque no ha querido darle la importancia que merece, no han querido comprometerse a nada.

Los compañeros Marcela, Leidi y María del EPA, solicitaron que se incluyeran los puntos de construcción de un comedor, reconocimiento de desplazamiento a las zonas de Mamonal, bonificación por coordinación, agua potable, y el porcentaje claro del Plan de Bienestar. La compañera Leidi, Yojana y Judith recordaron que el auxilio de lentes es irrisorio, no lo han reconocido y se hace necesario subirlo a un salario mínimo.

Que luego de una jornada extensa de discusiones sobre solicitudes a presentar en las distintas entidades se resaltan las siguientes: DESCANSO REMUNERADO SEMANA SANTA; DESCANSO SEMANA RECESO ESCOLAR; DESCANSO POR DIAS CIVICOS O FIESTAS NOVEMBRINAS; DESCANSO NAVIDAD, FIN E INICIO DE AÑO; PERMISO REMUNERADO POR LUTO; CAPACITACIONES ANTE LA CNSC, DAFP, PROCURADURIA Y MIN TRABAJO. ADOPCION DE BOLENTI SINDICAL; PROCEDIMIENTO ABREVIADO Y SIN TRABAS PARA RETIRO DE CESANTIAS. JORNADA CONTINUA CUANDO EL 7, 24 Y 31 DE DICIEMBRE, 31 DE OCTUBRE, SEAN HÁBILES. TARIFAS PREFERENCIALES EN TODAS LAS CATEGORIAS EN COMFENALCO Y SALON DE EVENTOS PARA CELEBRACION DE ASAMBLEA DEL SINDICATO. APOYO ECONOMICO SINDICAL; DIA DEL CONDUCTOR - LEY 1103 DE 2006; TRABAJO EN CASA UNA VEZ SE EVIDENCIEN SITUACIONES DE RIESGO, FALTA DE ENERGIA, AGUA ENTRE OTROS. REMODELAR Y CAMBIAR TODA LA INFRAESTRUCTURA O MOBILIARIO DEL ENTORNO DEL EMPLEADO; ADOPCION DEL COMITÉ BIPARTITO. DEFINIR UN POCERNTAJE PARA ADOPTAR EL PRESUPUESTO DEL PLAN DE BIENESTAR CON LOS GASTOS DE PERSONAL; BONO DE DESCUENTO POR ALMUERZO; CONSTRUCCION DE UN COMEDOR O CAFETERIA. BONO EDUCATIVO POR CADA HIJO; ACTIVIDADES INSTITUCIONALES COMO FERIA DE EMPRENDIMIENTO; CONVENIOS DE

LIBRANZA Y CON TARIFAS PREFERENCIALES; EDUCACION FORMAL; PERMISO REMUNERADO POR VACACIONES; AUXILIO DE LENTES; ACUERDO Y FORMATO DE HORAS EXTRAS CONDUCTORES, 4 CORTES DE LIQUIDACION PARA RECONOCER EL QUINQUENEO; QUINQUENEO EN EFECTIVO EN LA ALCALDIA. DESCANSO REMUNERADO POR LICENCIA DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD; SUMINISTRO DE AGUA POTABLE; SALUD ORAL; CELEBRAR EL DIA DE LA FAMILIA Y REALIZAR ENCUESTAS PREVIAS; INCREMENTO SALARIAL 6 PUNTOS PROCENTUALES POR ENCIMA DEL GOBIERNO NACIONAL; APOYO ECONOMICO AL SINDICATO, BONO COMPENSACION PARA TOPES SALARIALES; IMPLEMENTACIÓN DE UNA RUTA INTERNA PARA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL; INCENTIVO POR COORDINACION DE EMPLEADOS A CARGO; BONO POR DESPLAZAMIENTO A LUGAR LEJANOS DE LA CIUDAD. REFORMA AL ARTICULO 33 DEL ACUERDO DEL 2019 DEL DISTRITO; REFORMA PRUEBA PSICOTÉCNICA PARA PROVEER LOS ENCARGOS EN EL DISTRITO; AUXILIO PARA LENTES 1 SMMLV DISTRITO; DESCANSO SEMANA SANTA DISTRITO, POSGRADO HIJOS FUNCIONARIOS DISTRITO.

El listado de Asistencia hace parte integral de la presente Acta.

El presidente recuerda a la Asamblea que en virtud del Decreto 243 del 2024 es necesario unificar pliego de solicitudes con los demás sindicatos que concurran en las diferentes entidades donde afiliados, esto es en GOBERNACION DE BOLIVAR, EPA, ALCALDIA DE CARTAGENA, CARDIQUE Y DIAN.

4. ELECCIÓN MIEMBROS NEGOCIADORES

GOBERNACION DE BOLÍVAR
Cristian Asprilla
Freddy Valiente
Guillermo Laguna

ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL - EPA
Freddy Valiente
Everth De Luque
Carlos Buelvas
Leydy Torres

CARDIQUE

German Puello Julio
Freddy Valiente Nuñez

ALCALDIA DE CARTAGENA
Jorge Luis Chavarriaga
David Arnedo
Freddy Valiente Nuñez

DIAN
Freddy Valiente
Luis Miguel Carreazo

5. PROPOSICIONES Y VARIOS

La compañera Yira solicita que se le pregunte a la Administración Departamental de Bolivar que pasará con la secretaria de la Igualdad y los compañeros que en ella laboral. Además, el presidente anunció a la Asamblea que se hace necesario realizar una jornada de Capacitación de cara al nuevo concurso de méritos Territorial-12 en el que participaran en modalidad de ascenso varios compañeros de la gobernación, igualmente en la modalidad de abierto, por parte compañeros por fuera de la gobernación. El presidente recordó que se debe hacer dentro del mes de marzo, porque en lo expresado por la presidenta de la CNSC tentativamente las inscripciones empezarían desde marzo de 2026.

6. ALMUERZO Y CIERRE

Agotado el orden del día se termina la sesión de la ASAMBLEA GENERAL DE MIEMBROS DE SINTRAEPCOL a las: 3:30 p.m. el día 06 de febrero de 2026.

Para constancia firman:

FREDDY VALIENTE NUÑEZ
Presidente

GERMAN PUELLO JULIO
Secretario

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES PUBLICAS DE COLOMBIA
-SINTRAEPCOL-
N.I.T. 901577352-2
Filial de UTRADEBOL -CGT

OFICIO: SINTRAEPCOL-038-2026

EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE COLOMBIA -SINTRAEPCOL identificado con el NIT 901577352-2 con domicilio principal en la ciudad de Cartagena de Indias

CERTIFICA QUE:

Que, a la fecha de corte del 31 de diciembre de 2025, la organización sindical tenía un total de (06) SEIS afiliados (empleados públicos), debidamente inscritos en el libro de afiliados con derecho y pago de la cuota sindical descontada por el empleador, Distrito de Cartagena.

Que, el valor de la cuota sindical individual aplicado a cada afiliado corresponde al (1%) del salario mensual devengado por este, de conformidad con lo aprobado por la Asamblea General y lo establecido en los estatutos.

La presente certificación se expide bajo la gravedad de Juramento para la acreditación de requisitos legales como organización sindical de **PRIMER GRADO** para las negociaciones colectivas y la presentación del pliego de solicitudes en el **AMBITO SINGULAR** para los empleados públicos de la planta central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Se expide en Cartagena de Indias, a los veintisiete (27) días del mes de marzo de 2026.

GERMAN PUELLO JULIO
Secretario de SINTRAEPCOL

WILSON ORTEGA HERNANDEZ
Fiscal(e) SINTRAEPCOL

Dirección: Centro, Edificio Bombay 3er Piso, Oficina 301.
Teléfonos: 6646337
Email: sintraepcol@gmail.com
Web: www.sintraepcol.com.co
Cartagena de Indias - Colombia

ACTA DE ASAMBLEA GENERAL Y ORDINARIA DE ASOCIADOS SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES ESTATALES DEL DISTRITO DE CARTAGENA "SINTRAEDECAR"

En Cartagena de Indias, D. T. y C., a los veintisiete (27) días del mes de marzo de 2026, siendo las 5:00 p.m., se reunieron en el kiosco del patio del Departamento Administrativo Distrital de Salud – DADIS, los asociados al Sindicato de Trabajadores de Entidades Estatales del Distrito de Cartagena – SINTRAEDECAR, previa convocatoria conforme a los estatutos, con el fin de llevar a cabo Asamblea General Ordinaria.

ORDEN DEL DIA

1. Llamado a lista y verificación del quórum
2. Lectura y aprobación del acta anterior
3. Elección y designación de la comisión negociadora
4. Socialización del pliego de peticiones
5. Facultades de la comisión negociadora
6. Proposiciones y varios
7. Aprobación del pliego de peticiones
8. Autorización de radicación
9. Clausura

Calle 35A, Lemaitre # 10 – 28, La Matuna, edificio Bombay 3er piso, Oficina 302
Cartagena de Indias – Colombia
Cel.: 3103986096 – sintraedecar@hotmail.com

DESARROLLO

1. **Llamado a lista y verificación del quórum:**

Se verifica la asistencia de 45 asociados de un total de 70, existiendo quórum deliberatorio y decisorio.

2. **Lectura y aprobación del acta anterior:**

Se da lectura al acta anterior, la cual es aprobada por unanimidad.

3. **Elección y designación de la comisión negociadora:**

La Asamblea General elige por unanimidad como negociador principal a Jairo Antonio Cabarcas Marzal con C.C 9.097.332 y negociador suplente a Raúl Gilberto Puerta Castro con C.C 7.958.729.

4. **Socialización del pliego de peticiones:**

Actuando en su calidad de negociadores debidamente designados por la Asamblea, los señores Jairo Antonio Cabarcas Marzal y Raúl Gilberto Puerta Castro proceden a socializar el pliego de peticiones, explicando su contenido, alcance y objetivos.

5. **Facultades de la comisión negociadora:**

La Asamblea faculta expresamente a la comisión negociadora para representar al sindicato, negociar, conciliar, suscribir acuerdos, preacuerdos, actas finales y demás documentos.

6. **Proposiciones y varios:**

Se analizan y acogen sugerencias de los asociados.

7. **Aprobación del pliego de peticiones:**

El pliego es aprobado por unanimidad.

Calle 35A, Lemaitre # 10 – 28, La Matuna, edificio Bombay 3er piso, Oficina 302
Cartagena de Indias – Colombia
Cel.: 3103986096 – sintraedecar@hotmail.com

8. **Autorización de radicación:**

   Se autoriza la radicación formal del pliego ante las entidades correspondientes.

9. **Clausura:**

   Se da por terminada la asamblea siendo las 6:30 p.m.

JAIRO CABARCAZ MARZAL
Presidente
C.C: 9097332

Secretaria
ELVIRA VERBEL LUNA
C.C 33.150.171

Calle 35A, Lemaitre # 10 – 28, La Matuna, edificio Bombay 3er piso, Oficina 302
Cartagena de Indias – Colombia
Cel.: 3103986096 – sintraedecar@hotmail.com

El **Sindicato de Trabajadores de Entidades Estatales del Distrito de Cartagena**, identificado con NIT 900420791-4 y domicilio en la ciudad de Cartagena.

CERTIFICA:

Que, a la fecha de corte del 31 de diciembre de 2025, la organización sindical tenía un total de sesenta y nueve (69) afiliados (empleados públicos), debidamente inscritos en el libro de afiliados con derecho y pago de la cuota sindical descontada por el empleador.

Que, el valor de la cuota sindical individual aplicado a cada afiliado corresponde al (0.5%) del salario mensual devengado por este, de conformidad con lo aprobado por la Asamblea General y lo establecido en los estatutos.

La presente certificación se expide bajo la gravedad de Juramento para la acreditación de requisitos legales como organización sindical de **PRIMER GRADO** para las negociaciones colectivas y la presentación del pliego de solicitudes en el **AMBITO SINGULAR** para los empleados públicos de la planta central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Se expide en Cartagena de Indias, a los treinta (30) días del mes de marzo de 2026.

Fiscal



GINA PORTO PEREZ

C.C 45.498.571

Secretaria

ELVIRA VERBEL LUNA
C.C 33 150 171

¡UNIDOS TODOS PODEMOS!

Sindicato de Servidores Públicos de Colombia a nivel Nacional, Departamental yMunicipal, y sus Institutos Centralizados y Descentralizados, Empresas Industriales, Comerciales, Empresas Sociales del Estado o Servicios Públicos Estatales. A nivel, Departamental o Municipal.

SUBDIRECTIVA CARTAGENA

Personería Jurídica N.º 0113 del 18 de marzo de 2004
SINSERPUBLICOLOMBIA - Subdirectiva Cartagena NIT.
No. 900374184-6

Filial de UTRADEBOL-CGT

REUNION EXTRAORDINARIA ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADOS
14 DE MARZO DE 2026

En Cartagena de Indias D.T. y C., siendo las diez (10:00 a.m.) de la mañana del día catorce (14) de marzo del año dos mil veintiséis (2026), estando reunidos en las instalaciones de UTRADEBOL – CGT, los miembros afiliados al sindicato, acatando lo estipulado en nuestros estatutos, se reunieron con el fin de aprobar el siguiente orden del día.

1) Llamado a lista y verificación del quórum.

2) Elección de los negociadores principales y suplentes para las negociaciones del pliego de solicitudes del año 2026 a presentar en la Alcaldía Mayor De Cartagena De Indias.

3) Aprobación de los puntos del pliego de solicitudes de nuestra organización sindical año 2026.

4) Cierre

DESARROLLO

1) Se llamó a lista y se verificó la asistencia 97 afiliados evidenciándose la participación de la mitad más uno del total de los afiliados, por lo tanto, se evidencia que hay quórum suficiente para desarrollar la reunión.

2) Se procede a realizar la elección de los negociadores principales y suplentes para la negociación del pliego de solicitudes del año 2026 ante la ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA, lo cual quedó designado por la asamblea así:

• Negociadores principales:

- Luis Enrique Pérez Ramos, C. C. No 73164106 - presidente
- Jorge Chavarriaga Murillo C.C. N°73078557 – fiscal
- Wimer Quintana Arévalo. C.C. 73155305 - tesorero

3) Se da lectura para la aprobación de los puntos del pliego de solicitudes de nuestra organización sindical año 2026, siendo aprobados todos los puntos por parte de la asamblea y de esta manera llevarlos al plenum de los sindicatos para hacer un pliego unificado ante las entidades del Distrito de Cartagena.

4) Cierre de la reunión.

No habiendo más puntos por tratar finaliza esta reunión siendo las 12 del mediodía del 14 de marzo de 2026.

LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS
Presidente (E) SINSERPUBLICOLOMBIA

MIRNA MARRUGO Maldonado
Secretaria SINSERPUBLICOLOMBIA

Powered by CamScanner

Sindicato de Servidores Públicos de Colombia a nivel Nacional, Departamental yMunicipal, y sus Institutos Centralizados y Descentralizados, Empresas Industriales, Comerciales, Empresas Sociales del Estado o Servicios Públicos Estatales. A nivel, Departamental o Municipal.

SUBDIRECTIVA CARTAGENA

Personería Jurídica N.º 0113 del 18 de marzo de 2004
SINSERPUBLICOLOMBIA - Subdirectiva Cartagena NIT.
No. 900374184-6

Filial de UTRADEBOL-CGT

El Sindicato SINSERPUBLICOLOMBIA SUBDIRECTIVA CARTAGENA, identificado con NIT: 900.374.184.6 y domicilio en la ciudad de Cartagena.

CERTIFICA:

Que, a la fecha de corte del 31 de diciembre de 2025, la organización sindical tenía un total de Noventa y Siete Afiliados en la planta Central (97) y en el Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte Cinco afiliados (5), para un total en las dos entidades que pertenecen a la administración central Ciento dos funcionarios (102), debidamente inscritos en el libro de afiliados con derecho y pago de la cuota sindical descontada por el empleador.

Que, el valor de la cuota sindical individual aplicado a cada afiliado corresponde al (1%) del salario mensual devengado por este, de conformidad con lo aprobado por la Asamblea General y lo establecido en los estatutos.

La presente certificación se expide bajo la gravedad de Juramento para la acreditación de requisitos legales como organización sindical de **PRIMER GRADO** para las negociaciones colectivas y la presentación del pliego de solicitudes en el **AMBITO SINGULAR** para los empleados públicos de la planta central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Se expide en Cartagena de Indias, a los 27 días del mes de marzo de 2026.

MIRNA MARRUGO MALDONADO
Secretaria
C.C. No. 46.432.335

JORGE CHAVARRIAGA MURILLO
Fiscal
C.C. No. 73.078.557

Powered by CamScanner

SINDEMUJER

Sindicato de Servidoras Púbicas de Colombia a Nivel Nacional, Departamental, y Municipal, y sus Institutos Centralizados y Descentralizados, Empresas Industriales, Comerciales, Empresas Sociales del Estado o Servicios Públicos Estatales. A nivel Departamental o Municipal, Directiva Cartagena Nit. 901.256.582-2 - Filial De UTRADEBOL-CGT

ACTA No. 01/2026 ASAMBLEA GENERAL			
ORGANIZACIÓN SINDICAL: SINDEMUJER			
NOMBRE DE QUIEN DILENGENCIA:	Damarys Villarreal Gómez Y Denny Gamboa		
TÍTULO O CARÁCTER DE LA REUNIÓN	Reunión de Asamblea General		
FECHA:	3 de MARZO de 2026	**HORA**	5:00 P.M.
LUGAR:	Oficina de la Organización Sindical - Casa de la Mujer		
OBJETIVO: Convocar a la asamblea para dar a conocer los avances de la organización y recoger los insumos e inquietudes de las afiliadas para ser tratado en el pliego de negociación 2026.			

ORDEN DEL DIA:

HORA	ACTIVIDAD
6:00PM	Palabras de Bienvenida de la presidenta.
6:05pm	Llamado y verificación del Quórum
6:15pm	Objetivo de la reunión extraordinaria
6.20pm	Avances y plan de mejora de acciones a seguir
6:45pm	Propuestas sobre pliego de Negociación con la participación de los convocados
7:00pm	Proposiciones y varios para la elección de los dignatarios negociadores y asesores.
7:30pm	cierre

Siendo las 6:00 pm se da inicio a la Asamblea extraordinaria sindical SINDEMUJER, después de Un hora de espera para completar el QUORUM. Lo cual se realizó el llamado a lista de los convocados verificando el Quorum donde asistieron la mitad más uno, tal como se evidencia en el listado de asistencia.

Se procedió a la aprobación del orden del día el cual fue aprobado unánimemente.

Se procedió a la aprobación del orden del día el cual fue aprobado unánimemente.

Se procede a dará a conocer el objetivo de la reunión extraordinaria, donde se manifestó la importancia de seguir en la lucha sindical y las mejoras continuas que internamente se deben dar en atención a las inquietudes y dificultades que hallan tenido los miembros de la asamblea y que pueden ser de insumo para tomar los puntos que ha bien desean que se presente en el pliego de negociación 2026.

Se dan a conocer los avances y logros en la organización y se aprueban por unanimidad el plan de acción de la vigencia 2026.

Se reciben las propuestas de los participantes dando a conocer las falencias desde el bienestar de los trabajadores que deben ser consideradas como punto para el pliego de negociación tales como:

Postura de romper las brechas de Genero, salarial, **Equidad en el acceso a cargos de dirección:** Adopción de medidas afirmativas para garantizar la participación efectiva de las mujeres en cargos de libre nombramiento y remoción, dirección, coordinación y asesoría, conforme a la Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas).**Paridad en comisiones y representaciones:** Garantizar la participación paritaria de mujeres en delegaciones, comisiones de estudio, pasantías internacionales y eventos institucionales. **Evaluación del desempeño libre de sesgos:** Revisión de los instrumentos y criterios de evaluación del desempeño para eliminar sesgos de género, con participación de SINDEMUJER en el proceso de diseño y validación. Apuesta en marcha de redes de cuidadores. **Diagnóstico de riesgos psicosociales con enfoque de género:** Realización de una evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral con perspectiva de género, que identifique factores diferenciados que afectan la salud mental de las mujeres. **Programa de salud mental para mujeres:** Implementación de un programa de atención psicosocial y salud mental dirigido específicamente a las mujeres servidoras públicas, que incluya atención preventiva, terapéutica y de urgencias. **Permisos por violencia basada en**
género: Reconocimiento de permisos remunerados especiales para mujeres víctimas de

violencias basadas en género (doméstica, sexual o institucional) que requieran atención médica, legal o psicológica. **Jornada laboral y descanso:** Control estricto de la jornada laboral máxima legal y garantía de descansos suficientes, con especial atención a las mujeres que ejercen doble jornada por responsabilidades de cuidado. **Adaptación de puesto de trabajo en embarazo:** Garantía de reubicación o adaptación del puesto de trabajo de las servidoras en estado de embarazo que desempeñen funciones de riesgo, sin afectación de su salario ni de sus condiciones laborales. Bonos para estudiantes en universidades para gastos de materiales y laboratorios, entre otros.

Se proponen por unanimidad a la personas de la junta directiva SINDEMUJER para la representación ante la negociación del pliego sindical quedando las cuatro postuladas ade manera unánime sí:

NEGOCIADORES PRINCIPALES

NOMBRES	CEDULA	DEPENDNECIA
DENIS GALVAN GUERRA	45.437.138	DISTRITO DE CARTAGENA
SANDRA ASCANIO RANGEL	45497990	DISTRITO DE CARTAGENA

NEGOCIADORES SUPLENTES

NOMBRES	CEDULA	DEPENDNECIA
DAMARIS VILLARREAL GOMEZ	45.482.363	DISTRITO DE CARTAGENA
MARIA CHIQUILLO	45.437.744	CONTRALORIA DISTRITAL

después de la selección y agotado el orden del día seda por terminada la reunión siendo las 7:45pm del día 3 de marzo del 2026.

SINDEMUJER

Sindicato de Servidoras Púbicas de Colombia a Nivel Nacional, Departamental, y Municipal, y sus Institutos Centralizados y Descentralizados, Empresas Industriales, Comerciales, Empresas Sociales del Estado o Servicios Públicos Estatales. A nivel Departamental o Municipal, Directiva Cartagena Nit. 901.256.582-2 - Filial De UTRADEBOL-CGT

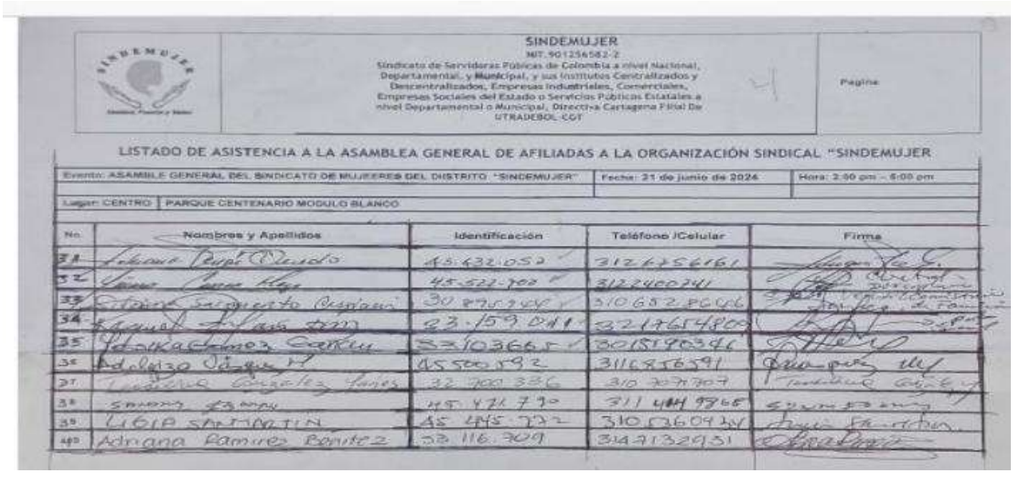
No.	Nombres y Apellidos	Identificación	Teléfono /Celular	Firma
1	Rosaura Nuñez Alvarez	45.515.465	DADIS 3215390837	
2	Jenny Sanabria	45765813	3016568675	
3	[illegible]	[illegible]	3024188538	
4	Magaly M. de Castro R.	45.436.484	3007779736	
5	Sandra Perez Pacheco Secretaria del Interior	45495168	3114071571	
6	[illegible]	32176073	3114147623	
7	Wendy Galvan De la Rosa	45750563 (Dadis)	3157517300	
8	Ingrid Maldonado Marin	45.503.189 (Celular)	3184137219	
9	Yeimy Cogollo Elles	22550693	3224769935	SICC.
10	Alba Milagro Martinez Insp #5A	33.258475	3135630620	

SINDEMUJER
NIT.901256582-2
Sindicato de Servidoras Públicas de Colombia a nivel Nacional, Departamental, y Municipal, y sus Institutos Centralizados y Descentralizados, Empresas Industriales, Comerciales, Empresas Sociales del Estado o Servicios Públicos Estatales a nivel Departamental o Municipal, Directiva Cartagena Filial De UTRADEBOL-CGT
Pagina

LISTADO DE ASISTENCIA A LA ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADAS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL "SINDEMUJER

Evento: ASAMBLE GENERAL DEL SINDICATO DE MUJEERES DEL DISTRITO "SINDEMUJER"	Fecha: 21 de junio de 2024	Hora: 2:00 pm – 6:00 pm
Lugar: CENTRO PARQUE CENTENARIO MODULO BLANCO		

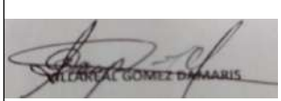
No.	Nombres y Apellidos	Identificación	Teléfono /Celular	Firma
21	[illegible]	45487363	316 6600625	
22	[illegible]	15.463.841	310 2654777	
23	[illegible]	38.234.711	3114162531	
24	[illegible]	45728039	3168926646	
25	[illegible]	45442676.	3126272893	
26	[illegible]	440.432.137	3218326200	
27	[illegible]	45082501	3114444	
28	[illegible]	45.491.990	1234198942	
29	[illegible]	326 75494	3006103800	
30	[illegible]	45.463.744	3003003361	





DENIS DEL CARMEN GALVAN GUERRA

Presidenta SINDEMUJER secretaria SINDEMUJE



DAMARYS VILLARREAL GOMEZ

Secretaria de SINDEMUJER

Barrio Blasdel4ezo Manzana 35 Lote 18 Tercera Etapa
Teléfonos: 3218776100 – 3166600625
Sindemujer@gmail.com – galvan_denis@hotmail.com - denisgalvanguerra09@gmail.com
Cartagena - Colombia

SINDEMUJER

Sindicato de Servidoras Púbicas de Colombia a Nivel Nacional, Departamental, y Municipal, y sus Institutos Centralizados y Descentralizados, Empresas Industriales, Comerciales, Empresas Sociales del Estado o Servicios Públicos Estatales. A nivel Departamental o Municipal, Directiva Cartagena Nit. 901.256.582-2 - Filial De UTRADEBOL-CGT

El Sindicato de Servidoras Púbicas de Colombia a Nivel Nacional, Departamental, y Municipal, y sus Institutos Centralizados y Descentralizados, Empresas Industriales, Comerciales, Empresas Sociales del Estado o Servicios Públicos Estatales. A nivel Departamental o Municipal, Directiva Cartagena, identificado con NIT: 901.256.582-2 y domicilio en la ciudad de Cartagena.

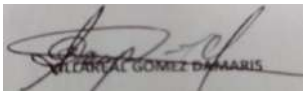
CERTIFICA:

Que, a la fecha de corte del 31 de diciembre de 2025, la organización sindical tenía un total de sesenta y un (61) afiliadas a la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias y seis (6) afiliadas al DATT de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, para un total de sesenta y siete (67) afiliadas de la planta Central, debidamente afiliadas con derecho y pago de la cuota sindical descontada por el empleador.

Que, el valor de la cuota sindical individual aplicado a cada afiliado corresponde al seis por ciento (6%) del salario mensual devengado por este, de conformidad con lo aprobado por la Asamblea General y lo establecido en los estatutos.

La presente certificación se expide bajo la gravedad de Juramento para la acreditación de requisitos legales como organización sindical de **PRIMER GRADO** para las negociaciones colectivas y la presentación del pliego de solicitudes en el **AMBITO SINGULAR** para los empleados públicos de la planta central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Se expide en Cartagena de Indias, a los trece (13) días del mes de febrero de 2026.



DAMARYS VILLARREAL GOMEZ
Secretaria General SINDEMUJER
C.C.No. 45.482.363

MEYBER GARCIA BELLO
Fiscal SINDEMUJER
C.C.No. 45.439.262

Barrio Blasdel4ezo Manzana 35 Lote 18 Tercera Etapa
Teléfonos: 3218776100 – 3166600625
Sindemujer2023@hotmail.com – galvan_denis@hotmail.com
Cartagena - Colombia

SINDEMUJER

Sindicato de Servidoras Púbicas de Colombia a Nivel Nacional, Departamental, y Municipal, y sus Institutos Centralizados y Descentralizados, Empresas Industriales, Comerciales, Empresas Sociales del Estado o Servicios Públicos Estatales. A nivel Departamental o Municipal, Directiva Cartagena Nit. 901.256.582-2 - Filial De UTRADEBOL-CGT

Barrio Blasdel4ezo Manzana 35 Lote 18 Tercera Etapa
Teléfonos: 3218776100 – 3166600625
Sindemujer2023@hotmail.com – galvan_denis@hotmail.com
Cartagena - Colombia

SINDICATOS DE GUARDIANES Y EMPLEADOS PUBLICOS DISTRITAL, DEPARTAMENTAL Y NACIONAL

"SIGUEMPUDISDNAL"

PERSONERIA JURIDICA N° 002 DEL 02 DE FEBRERO DE 2024
Filial de UTRADEBOL-CGT
Número de Identificación Tributaria (NIT) 9 0 1 8 0 9 1 7 6 -1

ACTA N°

REUNION EXTRAORDINARIA ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADOS
26 DE FEBRERO DE 2026

En Cartagena de Indias D.T. y C., siendo las diez (10:00 a.m.) de la mañana del día veinte seis (26) de febrero del año dos mil veintiséis (2026), estando reunidos en las instalaciones de UTRADEBOL – CGT, los miembros afiliados al sindicato, acatando lo estipulado en nuestros estatutos, se reunieron con el fin de aprobar el siguiente orden del día.

1) Llamado a lista y verificación del quórum.

2) Elección de los negociadores principales y suplentes para las negociaciones del pliego de solicitudes del año 2026 a presentar en la ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS.

3) Aprobación de los puntos del pliego de solicitudes de nuestra organización sindical año 2026.

4) Cierre

DESARROLLO

1) Se llamó a lista y se verificó la asistencia de 26 personas de un total de 37 afiliados, tomando como base que la mitad las uno es 19, por lo tanto, se evidencia que hay quórum suficiente para desarrollar la reunión.

2) Se procede a realizar la elección de los negociadores principales y suplentes para la negociación del pliego de solicitudes del año 2026 ante la ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA, lo cual quedó designado por la asamblea así:
   - Negociadores principales:
     Luis Enrique Pérez Ramos, C. C. No 73164106
     Katiana Inés Osorio Allin, C.C. No 45540115
   - Negociadores suplentes:
     Bolívar Enrique Barrios Martínez C. C. No 73141119
     Sandra Milena Roa Mercado, C.C. No 45764157

3) Se da lectura para la aprobación de los puntos del pliego de solicitudes de nuestra organización sindical año 2026, siendo aprobados todos los puntos por parte de la asamblea y de esta manera llevarlos al plenum de los sindicatos para hacer un pliego unificado ante las entidades del Distrito de Cartagena.

4) Cierre de la reunión.

No habiendo más puntos por tratar finaliza esta reunión siendo las 12 del mediodía del 26 de febrero de 2026.

LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS
PRESIDENTE-SIGUEMPUDISDNAL

CARMEN RODRIGUEZ PAEZ
SECRETARIA

Powered by CamScanner

SINDICATOS DE GUARDIANES Y EMPLEADOS PUBLICOS DISTRITAL, DEPARTAMENTAL Y NACIONAL

"SIGUEMPUDISDNAL"

PERSONERIA JURIDICA N° 002 DEL 02 DE FEBRERO DE 2024
Filial de UTRADEBOL-CGT
Número de Identificación Tributaria (NIT) 9 0 1 8 0 9 1 7 6 -1

El **SINDICATO DE GUARDIANES Y EMPLEADOS PÚBLICOS DISTRITAL DEPARTAMENTAL Y NACIONAL**, identificado con NIT: 9 0 1 8 0 9 1 7 6 - 1 y domicilio en la ciudad de Cartagena.

CERTIFICA:

1.Que, con corte al treinta uno (31) de diciembre de dos mil veinticinco (2025), esta organización sindical cuenta con un total de treinta y siete (37) afiliados vinculados a la Alcaldia Mayor de Cartagena de Cartagena de Indias, debidamente inscritos en el libro de afiliados con derecho y pago de la cuota sindical descontada por el empleador.

2.Que, del total antes señalado, cuatro (4) empleados públicos realizan el pago de su cuota sindical por ventanilla, encontrándose igualmente registrados en los libros sindicales y al dia en sus aportes.

3.Que el valor de la cuota sindical individual corresponde al cero punto cinco por ciento (0.5%) del salario mensual devengado por cada afiliado, conforme a lo aprobado por la Asamblea General y lo establecido en los estatutos.

La presente certificación se expide bajo la gravedad de Juramento para efectos de acreditar la representatividad como organización sindical de **PRIMER GRADO** para las negociaciones colectivas y la presentación del pliego de solicitudes en el **AMBITO SINGULAR,** respecto de los empleados públicos de la planta central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Se expide en Cartagena de Indias, a los 26 días del mes de febrero de 2026.

Dirección Calle 35A #10-28, La Matuna, Provincia de Cartagena, Bolívar.
Correo electrónico: Siguempudisdnal24@outlook.com
Celular: 3016867340 - 3116686166

Powered by CamScanner

Carmen Amelia Rodríguez Páez
Secretaria
C.C. No. 39.703.864

Efren Villalobos Cruz
Fiscal
C.C. No. 73.126.668

Dirección Calle 35A #10-28, La Matuna, Provincia de Cartagena, Bolívar.
Correo electrónico: Siguempudisdnal24@outlook.com
Celular: 3016867340 - 3116686166

Powered by CamScanner

"ASDEBERBOL"

PERSONERIA JURIDICA Nº 060 DEL 2015 NIT. 806009499-6
CARTAGENA
ASOCIACION DE BOMBEROS RESCATE Y SIMILARES DE BOLIVAR

El **SINDICATO DE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS CARTAGENA "ASDEEBRBOL"** identificado con NIT: 806009499-6y domicilio en la ciudad de Cartagena.
Con personería jurídica 060 del ministerio del trabajo

CERTIFICA:

1. Que, con corte al treinta uno (31) de diciembre de dos mil veinticinco (2025), esta organización sindical cuenta con un total de cincuenta y uno (51) afiliados vinculados a la Alcaldía Mayor de Cartagena de Cartagena de Indias, debidamente inscritos en el libro de afiliados con derecho y pago de la cuota sindical descontada por el empleador.

2. Que el valor de la cuota sindical individual corresponde al cero punto cinco por ciento (1%) del salario mensual devengado por cada afiliado, conforme a lo aprobado por la Asamblea General y lo establecido en los estatutos.

La presente certificación se expide bajo la gravedad de Juramento para efectos de acreditar la representatividad como organización sindical de **PRIMER GRADO** para las negociaciones colectivas y la presentación del pliego de solicitudes en el **AMBITO SINGULAR,** respecto de los empleados públicos de la planta central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Se expide en Cartagena de Indias, a los 2 días del mes de marzo

Nota: que por retiro de la junta directiva del sindicato asdeberbol en cálida de fiscal Manuel sampayo asume el compañero Carlos aturo madero barrios como fiscal

JAVIER PEÑATE RAMO
Secretario
C.C. No. 73,093,292

CARLOS ACTURO MADERO BARRIO
Fiscal
C.C. No 73092104.

Anexos: copia de la nómina del afiliados y descuento realizado por la alcaldía de Cartagena (3) tres folios

Estación de Bomberos de Santa Lucía – Tel. 3163172588 – 3106943758 – 119
E-mail: javierpadilla1967@hotmail.com
ASDEBERBOL ORGANIZACION GREMIAL CREADA POR BOMBEROS Y AL SERVICIO DE BOMBEROS – FILIAL A LA C.T.C y F.B.C.

Powered by CamScanner

ACTA DE ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DE ASDEBERBOL

En la ciudad de **CARTAGENA – BOLIVAR**, en la estación de bomberos de santa lucia, se reunieron los socios del **SINDICATO LA ASOCIACION DE BOMBEROS RESCATES Y SIMILARES DE BOLIVAR "ASDEBERBOL"**, y siendo el día febrero 25 del 2026, a la 09:30 a.m., con el objetivo de construir, socializar y discutir el **PLIEGO DE SOLICITUDES** a presentar a la **ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGEA – BOLIVAR,** a así mismo, escoger a los negociadores y asesores. Acto seguido se propone a los presentes el siguiente orden del día así:

1. Llamado a lista y verificación de quórum.
2. Lectura del PLIEGO DE SOLICITUDES
3. Escogencia de los negociadores principales y suplentes.
4. Asignación de asesores.

DESARROLLO

1 El señor secretario del sindicato, efectúa el llamado a lista y verificación del quórum y contestaron presente 23, por lo cual hay quórum para llevar a cabo la presente reunión, debido a que existe el 50% + 1 de la organización sindical.

2 El compañero **JUAN CARLOS PEREZ**, informa a todos los asistentes los objetivos y fines y procede a dar lectura al **PLIEGO DE SOLICITUDES**, el cual, fue aprobado por unanimidad por los asistentes

En desarrollo del tercer punto se postulan como negociadores principales a los señores **JUAN CARLOS PEREZ FLOREZ, GASPAR CABEZA RAMIREZ,** y sus suplentes a los señores, **SLANDER CARCAMO BONFANTE Y EDWIN RENE GONZALEZ SARMIENTO**

Powered by CamScanner

"ASDEBERBOL"

PERSONERIA JURIDICA Nº 060 DEL 2015 NIT. 806009499-6
CARTAGENA
ASOCIACION DE BOMBEROS RESCATE Y SIMILARES DE BOLIVAR

Como asesor de nuestra organización con facultades de decidir y votar al **señor JAVIER PADILLA GARCIA Y WILMER QUINTANA AREVALO**

No habiendo nada más que tratar y agotado el orden del día se da por finalizada la Asamblea extraordinaria siendo exactamente las 1:30., p.m., del medio día, del mismo día 11 de febrero de 2026.

Notificaciones: estación central de bomberos de Cartagena barrio santa lucia diagonal 31f No 47-30 transversal 54 Tel: 3163172588 asdeberbol@gmail.com

Atentamente,

JUAN CARLOS PEREZ FLOREZ
Presidente.
Presidente "ASDEBERBOL"

JAVIER PEÑATE RAMOS
Secretario General.
Secretario "ASDEBERBOL"

Powered by CamScanner

ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS, D. T. y C.
SISTEMA DE TRANSPARENCIA DOCUMENTAL
VENTANILLA UNICA DE ATENCION AL CIUDADANO

Codigo de registro: EXT-AMC-26-0044264
Fecha y Hora de registro: 10-abr-2026 13:29:52
Funcionario que registra: Castro Cabarcas Romario
Dependencia del Destinatario: Direccion de Talento Humano
Funcionario Responsable: Morales Castro Yira Tatiana
Cantidad de anexos: 58
Contraseña para consultar web: 08155882
www.cartagena.gov.co

Cartagena de Indias, 10 de abril de 2026

Señor
DUMEK JOSE TURBAY PAZ
ALCALDE MAYOR
DISTRITO TURÍSTICO Y CULTURAL DE CARTAGENA DE INDIAS
Ciudad

REF: Radicación de Pliego de Solicitudes Unificado y Comisión Negociadora Unificada - **Ámbito Singular**

Copia: Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial Bolivar

Respetado señor Alcalde:

Las organizaciones sindicales de **PRIMER GRADO** que suscribimos el presente escrito, en ejercicio del derecho fundamental de negociación colectiva consagrado en el artículo 55 de la Constitución Política, los artículos 39 y 53 superiores, los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, y la jurisprudencia reiterada del Consejo de Estado, nos permitimos radicar formalmente **PLIEGO DE SOLICITUDES** para la negociación colectiva de empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena para ser negociado exclusivamente en el **ÁMBITO SINGULAR.** El presente pliego se formula respecto de materias que son de competencia administrativa y presupuestal del Distrito, y en consecuencia debe tramitarse dentro del ÁMBITO SINGULAR, conforme a la normatividad vigente.

De conformidad con lo establecido en el numeral 2 del Artículo 2.2.2.4.9. del decreto 243 de 2024 nos permitimos manifestar que hemos realizado previamente actividades de invitación, coordinación, articulación y consensos para la unificación de pliego de solicitudes que se anexa con el fin de concurrir en unidad de pliego, en unidad de comisión negociadora y designación de comité bipartito de seguimiento en la implementación o ejecución y cumplimiento del acuerdo colectivo según lo establecido para el ámbito singular.

También hemos tratado de concertar en reuniones sostenidas con otras organizaciones de segundo grado y de primer grado que presentaron pliego de solicitudes en el ámbito territorial, la **UNIFICACION DE PLIEGO DE SOLICITUDES** sin embargo de parte de estas también se nos ha discriminado y se nos ha querido imponer desde las mismas, un ámbito de negociación diferente en el que no podríamos negociar las organizaciones sindicales de **primer grado** de conformidad con lo establecido en el decreto 243 de 2024.

En asamblea sindical realizada y concertada entre las organizaciones sindicales firmantes del presente escrito, realizada el sábado 28 de marzo de 2026 se escogieron los siguientes integrantes de la Comisión Negociadora Unificada los cuales a su vez fueron escogidos en las asambleas sindicales realizadas por cada organización sindical, así:

ORGANIZACIÓN SINDICAL	NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULA DE CIUDADANIA	ROL
SINTRAMERITOCAR	EDWIN PUELLO ESTRADA	73129647	NEGOCIADOR
SINTRAEDUCAR	EFREN VILLALOBOS CRUZ	73126068	NEGOCIADOR
SINTRAEDECAR	JAIRO CABARCAS MARZAL	9097332	NEGOCIADOR
SINDEMUJER	DENIS GALVAN GUERRA	45437138	NEGOCIADOR
	DAMARIS VILLAREAL GOMEZ	45482363	NEGOCIADOR
ASDEBERCOL	JUAN CARLOS PEREZ	73147331	NEGOCIADOR
SINSERPUBLICOLOMBIA	JORGE LUIS CHAVARRIAGA MURILLO	73078557	NEGOCIADOR
	WILMER QUINTANA	73155305	NEGOCIADOR
SIGUEMPUDISDNAL	LUIS PEREZ RAMOS	73164106	NEGOCIADOR
SINTRAEPCOL	FREDY VALIENTE NUÑEZ	1143351587	NEGOCIADOR

Powered by CamScanner

Como asesores fueron escogidos los siguientes:

NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULA DE CIUDADANIA	ROL
ANTONIO CASTILLO BUSTILLO	9000851	ASESOR
JAVIER EDUARDO PADILLA GARCIA	73126177	ASESOR
ERNESTO CARLOS PUELLA MONROY	73000229	ASESOR

El oficio AMC-OFI-0042622-2026 del 08 de abril del 2026 expedido por la Dirección Administrativa de Talento Humano atenta contra nuestra autonomía sindical y nuestros derechos de negociación colectiva y de asociación sindical al tratar de imponernos el **ÁMBITO TERRITORIAL** como único escenario de negociación colectiva de los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena.

El decreto 243 de 2024 en el numeral 12 del artículo 2.2.2.4.3 establece:

12. Ámbito singular: Es el proceso de negociación realizado entre la entidad pública y las organizaciones sindicales de empleados públicos de **primer grado existentes en la misma**, **que hayan unificado pliego** y **den cumplimiento a los requisitos de comparecencia**, señalados en el artículo 2.2.2.4.9 del presente Capítulo. En este ámbito se negociarán asuntos propios de las condiciones de empleo de los empleados de la entidad.

Por su parte el numeral 3 del artículo 2.2.2.4.4 también establece:

3. Unidad en la negociación colectiva, que significa **unidad de pliego, de comisión negociadora unificada sindical, de mesa de negociación y de acuerdo colectivo por ámbito de negociación**, ya sea nacional, sectorial, territorial **y/o por entidad de carácter singular**.

En tal sentido nuestras organizaciones hemos unificado pliego de solicitudes en el ámbito singular al margen de las otras organizaciones sindicales de primer grado que han querido de manera irregular unificar pliegos de solicitudes en un ámbito que no les corresponde.

El Consejo de Estado ha sido enfático en señalar que la administración pública no puede imponer escenarios distintos de negociación, ni condicionar la instalación de la mesa a mecanismos unificados, por cuanto ello vulnera la libertad sindical y la negociación colectiva.

En tal sentido, nos permitimos solicitar lo siguiente:

1. La instalación inmediata de la mesa de negociación colectiva en el **ÁMBITO SINGULAR** con las organizaciones sindicales de primer grado que hemos unificado y presentado pliego de solicitudes en dicho ámbito y que cumplimos con los requisitos de competencia y representatividad.
2. El respeto a la autonomía sindical y al nivel organizativo de las organizaciones firmantes.
3. La abstención de imponer mesas o ámbitos distintos a los que correspondería esta negociación teniendo en cuenta que somos organizaciones sindicales de **PRIMER GRADO** de empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena.

Advertimos que cualquier negativa o dilación injustificada podrá dar lugar a acciones constitucionales, conforme a la doctrina del Consejo de Estado.

Atentamente,

ORGANIZACIÓN SINDICAL	NIT	REPRESENTANTE LEGAL Y/O PRESIDENTE	CEDULA DE CIUDADANIA	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
SINTRAMUNICIPIO	901.813.710-9	EDWIN ANTONIO PUELLO ESTRADA	73126647	3166660433	sintramentocarjuntadirectiva@gmail.com	

Powered by CamScanner

No. Radicado: 01EE2026711300100001621
Fecha: 2026-04-10 02:44:09 pm
Remitente: SINDICATOS SINTRAMERITOCAR Y OTROS
Destinatario Sede: D T BOLIVAR
Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Anexos: 0 Folios: 41
01EE2026711300100001621

Cartagena de Indias, D.T. y C., 10 de abril de 2026

Señores
Ministerio del Trabajo
Dirección Territorial Bolívar
Ciudad

Asunto: Radicación de copia de Pliego de Solicitudes Unificado y Comisión Negociadora Unificada – ámbito singular

Cordial saludo,

Por medio del presente, nos permitimos informar a esa Dirección Territorial que las organizaciones sindicales de primer grado que suscriben el presente documento hemos radicado ante la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias el respectivo pliego de solicitudes unificado y comisión negociadora unificada en el ámbito singular, en el marco del proceso de negociación colectiva de empleados públicos, conforme a lo dispuesto en la normatividad vigente (Decreto 243 de 2024).

En ese sentido, y para los fines pertinentes de conocimiento, seguimiento y eventual acompañamiento institucional, nos permitimos remitir copia del pliego de solicitudes unificado presentado, el cual recoge las peticiones formuladas por las organizaciones sindicales de Primer Grado en representación de sus afiliados.

Lo anterior, en concordancia con las disposiciones legales que regulan la negociación colectiva en el sector público, especialmente en lo relacionado con los ámbitos de negociación y la participación de las organizaciones sindicales de primer grado.

Agradecemos la atención prestada y quedamos atentos a cualquier requerimiento adicional que esa Dirección Territorial estime pertinente.

Cordialmente,

ORGANIZACIÓN SINDICAL	NIT	REPRESENTANTE LEGAL Y/O PRESIDENTE	CEDULA DE CIUDADANIA	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
SINTRAMERITOCAR	901.813.710-9	EDWIN ANTONIO PUELLO ESTRADA	73129647	3165593433	sintrameritocarjuntadirectiva@gmail.com	
SINTRAEDUCAR	900384393-1	EFREN VILLALOBOZ CRUZ	73126068	3122233254	evillaloboscruz@hotmail.com	
SINTRAEDECAR	900420791-4	JAIRO ANTONIO CABARCAS MARZAL	9097332	3103986096	sintraedecar@hotmail.com	
SINDEMUJER	901.256.582-2	DENIS GALVAN GUERRA	45437138	3218776100	sindemujer2023@hotmail.com	

Powered by CamScanner

PLIEGO UNIFICADO DE SOLICITUDES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE PRIMER GRADO DE LA ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA (AMBITO SINGULAR)

I. PREÁMBULO

Las organizaciones sindicales de **PRIMER GRADO** abajo firmantes con empleados públicos afiliados en el Distrito de Cartagena de Indias, debidamente inscritas y vigentes en el registro sindical del Ministerio del Trabajo, reunidas en mesa única de negociación conforme al artículo 2.2.2.4.8 del **Decreto 243 de 2024**, presentamos ante la Administración del **Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias** el presente **Pliego Unificado de Solicitudes Sindicales para la vigencia 2026**, en ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva consagrado en el artículo 55 de la Constitución Política, en concordancia con el Convenio 151 de la OIT, ratificado por Colombia mediante la Ley 411 de 1997, y en el marco del **ámbito singular de negociación**, único escenario jurídicamente idóneo para la discusión de asuntos de competencia exclusiva de la entidad distrital, en el que participan, de manera **EXCLUSIVA**, los sindicatos de **PRIMER GRADO** que agrupan a los servidores públicos de la Alcaldía de Cartagena.

Este pliego nace de la convicción de que el trabajo digno no es una concesión de la administración, sino un **derecho fundamental irrenunciable** consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política, en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia reiterada de la Corte Constitucional. Las organizaciones sindicales de primer grado que suscriben este documento representan la voz colectiva de miles de servidoras y servidores públicos que, día a día, sostienen el funcionamiento de la ciudad, atienden a su ciudadanía, garantizan la seguridad, la convivencia, la infraestructura y el bienestar de Cartagena, muchas veces en condiciones de precariedad que contradicen el deber constitucional del Estado de garantizar a sus trabajadores una vida digna. La presente propuesta no es un catálogo de deseos: es el resultado de un proceso deliberativo, colectivo y fundamentado en la realidad de quienes prestan el servicio público desde adentro.

Este pliego debe leerse e interpretarse a la luz de un componente transversal irrenunciable: el **enfoque de género, la igualdad sustancial y la no discriminación**. La Corte Constitucional ha sido reiterativa en señalar que la igualdad formal ante la ley no es suficiente cuando las condiciones materiales de la vida generan asimetrías estructurales que pesan de manera desproporcionada sobre las mujeres, las personas cuidadoras, las víctimas de violencia basada en género y quienes pertenecen a poblaciones históricamente marginadas (Sentencia T-878 de 2014; Sentencia C-667 de 2006; Sentencia T-291 de 2016). El artículo 13 de la Constitución Política ordena al Estado adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados, y el artículo 43 consagra la protección especial de la mujer en el ámbito laboral.

En Cartagena de Indias, ciudad Patrimonio de la Humanidad, pero también ciudad de profundas desigualdades, las mujeres representan una parte significativa de la fuerza laboral del Distrito y enfrentan, con mayor frecuencia que sus pares masculinos, la doble jornada del trabajo remunerado y el trabajo de cuidado no remunerado; la violencia y el acoso en entornos laborales; las barreras para el ascenso y la promoción; y la invisibilizarían de sus aportes. Este pliego reconoce esa realidad y la confronta normativamente. Por eso incorpora, de manera explícita y vinculante, disposiciones sobre jornada flexible para cuidadoras, prevención del acoso sexual y laboral conforme al **Convenio OIT 190** —ratificado por Colombia en 2025—, protección frente al ciberacoso, consulta y participación de las mujeres en los eventos institucionales que les conciernen, y la creación del Sistema Institucional Distrital de Mujeres como herramienta estructural de equidad. El enfoque de género no es un capítulo más: es el lente a través del cual debe interpretarse y ejecutarse la totalidad de este acuerdo.

El presente pliego se fundamenta en un bloque normativo sólido que vincula al Estado como empleador: la **Constitución Política de Colombia** (arts. 1, 13, 25, 39, 43, 53, 55 y 93); los **Convenios OIT 87, 98, 135, 151 y 190**; el **Decreto 243 de 2024** que reglamenta la negociación colectiva con empleados públicos; la **Ley 909 de 2004** sobre carrera administrativa; la **Ley 1257 de 2008** sobre protección de la mujer frente a la violencia; la **Ley 1562 de 2012** de riesgos laborales; la **Ley 2297 de 2023** de jornada flexible; y la jurisprudencia consolidada de la Corte Constitucional en materia de derechos laborales, igualdad y protección del mínimo vital. Las peticiones no sólo son justas: son jurídicamente exigibles.

Las organizaciones sindicales firmantes del presente pliego acuden a esta negociación con vocación de acuerdo, con disposición al diálogo y con la certeza de que una administración que propende por el bienestar de sus trabajadores es una administración que sirve mejor a su ciudad. Presentamos este pliego no como un ultimátum sino como una **invitación a construir juntos un modelo de empleo público digno, equitativo y eficiente**, que honre el mandato

constitucional del Estado Social de Derecho y reconozca en el servidor público lo que verdaderamente es: el rostro humano del Estado ante la ciudadanía.

II. PLIEGO DE SOLICITUDES

CAPÍTULO I
ACUERDOS PRELIMINARES

ARTÍCULO 1. PARTES Y DENOMINACIÓN.

Son partes del presente Pliego Unificado de Solicitudes, por un lado, en representación de los servidores públicos afiliados, las **Organizaciones Sindicales de primer grado** con empleados públicos afiliados en la administración distrital de la **Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias**, debidamente inscritas y vigentes en el registro sindical del Ministerio del Trabajo, firmantes del presente pliego de solicitudes; y por otra parte, el **EMPLEADOR – ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS**, representado por el Alcalde Mayor o su delegado con capacidad de decisión. Para efectos del presente pliego, las Organizaciones Sindicales se denominarán **SINDICATOS DE EMPLEADOS PUBLICOS DE PRIMER GRADO** y la administración distrital de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias se denominará **EL EMPLEADOR**.

PARÁGRAFO. En cumplimiento del **artículo 2.2.2.4.8 del Decreto 243 de 2024**, el presente pliego se enmarca en el **ámbito singular de negociación**, con efectos para los empleados públicos de la administración distrital de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias. En este ámbito participan de manera exclusiva los sindicatos de primer grado con empleados públicos afiliados en la entidad, y se discuten únicamente asuntos de competencia del orden propio de la Administración Distrital, conforme al parágrafo 1 del citado artículo.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El Acuerdo Colectivo que resulte de la negociación del presente Pliego de Solicitudes beneficiará a todos los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena, de conformidad con el ámbito de negociación establecido en el numeral 12 del Artículo 2.2.2.4.3. del Decreto 243 de 2024.

ARTÍCULO 3. REPRESENTANTES DE LAS PARTES.

Para efectos de la negociación y celebración del Acuerdo Laboral Colectivo, **EL EMPLEADOR** designará sus negociadores con plenos poderes para tal fin. Las Organizaciones Sindicales que hemos unificado pliego de solicitudes hemos designado nuestros negociadores en asamblea sindical, con plenos poderes para tal efecto, conforme al artículo 2.2.2.4.9 del Decreto 243 de 2024. La comisión negociadora sindical estará integrada exclusivamente por representantes de los **sindicatos de primer grado** con empleados públicos afiliados en la administración distrital de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, por ser el ámbito singular el escenario propio para la discusión de asuntos de competencia exclusiva de la entidad.

En asamblea sindical realizada y concertada entre las organizaciones sindicales firmantes del presente escrito, realizada el día sábado 28 de marzo de 2026 se escogieron los siguientes integrantes de la Comisión Negociadora Unificada los cuales a su vez fueron escogidos en las asambleas sindicales realizadas por cada organización sindical, así:

ORGANIZACIÓN SINDICAL	NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULA DE CIUDADANIA	ROL
SINTRAMERITOCAR	EDWIN PUELLO ESTRADA	73129647	NEGOCIADOR
SINTRAEDUCAR	EFREN VILLALOBOS CRUZ	73126068	NEGOCIADOR
SINTRAEDECAR	JAIRO CABARCAS MARZAL	9097332	NEGOCIADOR
SINDEMUJER	DENIS GALVAN GUERRA	45437138	NEGOCIADOR
	DAMARIS VILLAREAL GOMEZ	45482363	NEGOCIADOR
ASDEBERCOL	JUAN CARLOS PEREZ	73147331	NEGOCIADOR
SINSERPUBLICOLOMBIA	JORGE LUIS CHAVARRIAGA MURILLO	73078557	NEGOCIADOR
	WILMER QUINTANA	73155305	NEGOCIADOR
SIGUEMPUDISDNAL	LUIS PEREZ RAMOS	73164106	NEGOCIADOR
SINTRAEPCOL	FREDY VALIENTE NUÑEZ	1143351587	NEGOCIADOR

Como asesores fueron escogidos los siguientes:

NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULA DE CIUDADANIA	ROL
ANTONIO CANTILLO BUSTILLO	9090891	ASESOR
JAVIER EDUARDO PADILLA GARCIA	73126177	ASESOR
ERNESTO CARLOS RUEDA MONROY	73009299	ASESOR

ARTÍCULO 4. UNIFICACIÓN DEL PLIEGO Y COMPARECENCIA SINDICAL.

Teniendo en cuenta la pluralidad de organizaciones sindicales de primer grado con empleados públicos afiliados existentes en la Administración Distrital de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, a través del oficio radicado con registro EXT-AMC-260039938 del 31 de marzo del 2026 nos permitimos presentar nuestra manifestación **EXPRESA** de **UNIFICAR** pliego de solicitudes con otras organizaciones de **PRIMER GRADO** que hayan manifestado también su voluntad expresa de unificación de pliego de solicitudes y que cumplan con los requisitos de comparecencia y representatividad para la negociación colectiva de empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena en el **ÁMBITO SINGULAR**. El presente pliego ha sido socializado y adoptado en las distintas asambleas sindicales de cada organización firmantes de este pliego y en asamblea general de sindicatos realizada el día 28 de marzo de 2026. El pliego de solicitudes ha sido presentado dentro del primer trimestre de la anualidad, con indicación de la fecha de la asamblea y los nombres de los negociadores designados.

La comparecencia sindical se hará de conformidad con lo que establece el decreto 243 de 2024 en el ámbito singular para lo cual se anexa al presente pliego:

1. Actas de las asambleas sindicales realizadas por cada organización sindical en donde se aprueban los pliegos y se eligieron los negociadores
2. Acta de unificación de pliego de las organizaciones sindicales de primer grado y elección de negociadores y asesores
3. Certificaciones firmadas por los secretarios y los fiscales de cada organización sindical que dan cuenta del numero de afiliados con descuento sindical que tiene cada organización sindical.

ARTÍCULO 5. ACOMPAÑAMIENTO EN LAS DELIBERACIONES.

Los **SINDICATOS DE EMPLEADOS PUBLICOS DE PRIMER GRADO** podrán contar con asesores designados por las Centrales Obreras o Federaciones a las que estén afiliados. Las partes convienen invitar a cada reunión a los asesores designados que consideren necesarios, para que acompañen las deliberaciones como veedores y facilitadores del diálogo y la concertación, sin que dicho acompañamiento implique modificación de la composición en la comisión negociadora de sindicatos de primer grado, ni el número de sus negociadores, conforme al ámbito singular de negociación.

ARTÍCULO 6. INTEGRALIDAD DE LOS ACUERDOS.

Las partes reconocen que los acuerdos laborales anteriormente suscritos entre ellas hacen parte integral del acuerdo colectivo que resulte de la presente negociación, y se comprometen a respetar y cumplir en materia laboral el **principio de continuidad, progresividad y no regresividad** de los derechos adquiridos, con sujeción a la ley y a la jurisprudencia que hacen parte del bloque de constitucionalidad, y a lo señalado en el artículo 2.2.2.4.16 del Decreto 243 de 2024.

ARTÍCULO 7. PERMISOS PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO SOLICITADO.

Los negociadores y asesores asignados por las organizaciones sindicales dispondrán de permiso sindical remunerado, de conformidad con la Ley 584 de 2000, el artículo 2° del Decreto 2813 de 2000 y el Decreto 0243 de 29 de febrero de 2024, durante el tiempo que dure la discusión de las solicitudes y hasta que se resuelva el conflicto colectivo.

CAPÍTULO II
ESTABILIDAD Y CONDICIONES LABORALES

ARTÍCULO 8. INCREMENTO DE LA ASIGNACION BASICA SALARIAL DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE LA ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA

El empleador incrementará la asignación básica salarial de los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena en un diez por ciento (10 %) para la vigencia 2026, en aplicación del principio de progresividad. Para tal efecto, el empleador expedirá el acto administrativo correspondiente una vez se logre el acuerdo entre las partes, con el fin de hacer efectivo el incremento pactado y su pago retroactivo. Para la vigencia 2027 el incremento salarial será del 12 %

PARÁGRAFO 1. A los empleados que se encuentren en el tope salarial se les reconocerá un uno por ciento (1%) del factor salarial devengado durante el año, el cual será pagado por una sola vez en el mes de diciembre de la anualidad.

ARTICILO 9. EQUIDAD EN LA APLICACIÓN DE TOPES SALARIALES.

Con el fin de reducir el impacto negativo en la remuneración real de los servidores públicos y garantizar mayor equidad en la aplicación de los límites salariales, la Administración Distrital adoptará las siguientes medidas:

- **Cálculo con base en el ingreso neto real:** el porcentaje aplicado a los topes salariales tomará en cuenta el saldo o ingreso que el servidor deja de percibir como consecuencia de la aplicación del tope, de manera que ningún servidor vea reducida su remuneración efectiva neta por debajo del valor que percibía antes de la entrada en vigencia del tope.
- **Tabla de afectación diferenciada:** la Dirección Administrativa de Talento Humano, dentro de los sesenta (30) días siguientes a la suscripción del acuerdo, elaborará y publicará una tabla que refleje el impacto individual del tope sobre la remuneración de cada servidor, diferenciada por nivel jerárquico y grupo salarial, a efectos de garantizar transparencia y equidad en su aplicación.
- **Mecanismo de compensación:** cuando la aplicación del tope genere una reducción superior al diez por ciento (10%) del ingreso neto mensual del servidor, la Administración diseñará, en coordinación con las organizaciones sindicales firmantes, un mecanismo de compensación extrasalarial financiado con cargo al rubro de bienestar social, que mitigue dicho impacto.

ARTÍCULO 10. PROTOCOLO DE REUBICACIÓN PRIORITARIA.

La Administración Distrital a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano adoptará dos (2) meses después de la firma del acuerdo, un protocolo de reubicación prioritaria de los empleos de acuerdo con los criterios establecidos en la **SU-003 de 2018** de la Corte Constitucional, que garantice la estabilidad laboral reforzada del personal en provisionalidad o en planta de los siguientes grupos:

- Personas en proceso de calificación de invalidez o con pérdida de capacidad laboral.
- Madres o padres cabeza de hogar con hijos menores de edad o con discapacidad.
- Prepensionados a tres (3) años o menos del reconocimiento de la pensión.
- Personas con enfermedades catastróficas o ruinosas en tratamiento.
- Directivos sindicales

El protocolo deberá definir los procedimientos, plazos y dependencias responsables de la reubicación, y será objeto de seguimiento por parte de la Comisión Paritaria de Seguimiento.

PARÁGRAFO. PROTECCIÓN LABORAL EN EL TRAMITE DE PROCESOS DE CONCURSO Y REESTRUCTURACIÓNES ADMINISTRATIVAS. Ante la provisión de cargos por concurso de méritos, o con ocasión de procesos de reestructuración o rediseño institucional, **EL EMPLEADOR** agotará todas las medidas disponibles para la reubicación prioritaria de los servidores en condición de vulnerabilidad incluyendo a quienes se encuentren en provisionalidad, en vacantes temporales o cargos equivalentes disponibles en la planta, antes de proceder a la desvinculación. Esta protección armoniza el principio del mérito con la protección constitucional del mínimo vital y la estabilidad laboral reforzada. Fundamento normativo adicional: Ley 790 de 2002; Sentencia SU-003 de 2018.

ARTÍCULO 11. GARANTÍA DE MEDIOS, INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA MISIONALIDAD INSTITUCIONAL

Reconociendo que el servidor no debe subsidiar la operación del Estado con sus recursos propios ni con herramientas personales, **EL DISTRITO** ejecutará las siguientes acciones con cargo a los rubros de operación logística y mantenimiento del presupuesto distrital:

- **Plan anual de mantenimiento de flota oficial:** se ejecutará un plan anual de mantenimiento preventivo y correctivo de la totalidad de los vehículos oficiales, incluyendo motocicletas asignadas a funciones misionales, garantizando condiciones mínimas de seguridad y operatividad. El plan será socializado con las organizaciones sindicales antes de su aprobación.
- **Transporte para diligencias misionales de correspondencia:** los funcionarios encargados de correspondencia y diligencias externas dispondrán de: (a) vehículo institucional o tarjeta de transporte; o (b) reembolso inmediato de los gastos de transporte mediante caja menor, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación del soporte, sin que el servidor deba costear con recursos propios las actividades del servicio público.
- **Herramientas tecnológicas (software y hardware):** la Administración garantizará el suministro de equipos de cómputo, software actualizado y conectividad suficiente para el desempeño de las funciones de cada empleo, con especial atención a las dependencias que hoy realizan procesos manuales susceptibles de automatización, mejorando la eficiencia del servicio conforme al artículo 209 de la Constitución Política.

PARÁGRAFO. La Dirección Administrativa de Talento Humano, en coordinación con la Secretaría de Hacienda, incorporará en el Presupuesto anual y el plan Anual de Adquisiciones

los rubros necesarios para el cumplimiento del presente artículo. La Comisión Paritaria de Seguimiento (Art. 19) verificará la ejecución anual de este plan. Fundamento: Concepto DAFP Rad. 20256000589721; Ley 9 de 1979.

ARTÍCULO 12. FORTALECIMIENTO DE INSPECCIONES DE CONVIVENCIA Y PAZ, ESTABILIDAD EN LA TRANSICIÓN NORMATIVA Y PRIORIDAD DE ENCARGO.

En el marco del proceso de implementación de la **Ley 2492 de 2025** y sus decretos reglamentarios, **EL DISTRITO** se compromete a adoptar las siguientes salvaguardas para los servidores públicos de las Inspecciones de Policía y demás dependencias afectadas por la transición normativa:

- **Preferencia de encargo:** Ante vacancias temporales o definitivas en las Inspecciones de Policía, EL DISTRITO agotará estrictamente el derecho preferente de encargo de los servidores de carrera administrativa de esas dependencias antes de acudir a la provisionalidad, conforme a la **Ley 1960 de 2019** y la **Ley 909 de 2004**.
- **Socialización técnica previa:** Cualquier ajuste en los manuales de funciones o en la planta de personal derivado de la implementación de la Ley 2492 de 2025 deberá ser socializado previamente con los empleados vinculados en las inspecciones de convivencia y paz y con los representantes de las organizaciones sindicales firmantes, con un plazo mínimo de **quince (15) días hábiles** de antelación antes de su adopción formal, brindando seguridad jurídica y espacio de interlocución. Fundamento: Ley 2492 de 2025; Ley 909 de 2004; Sentencia C-288 de 2014.

ARTÍCULO 13. INCENTIVO DE ACCESO A VIVIENDA – SUBSIDIO DE TASA DE INTERÉS.

Con el fin de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos del Distrito y fortalecer el sentido de pertenencia institucional, y en aras de garantizar el cumplimiento de lo establecido en previos acuerdos, la Administración Distrital implementará un **incentivo de subsidio de tasa de interés** para créditos de vivienda, en los siguientes términos:

- **Cobertura del subsidio:** el Distrito asumirá entre **dos (2) y tres (3) puntos porcentuales** de la tasa de interés en créditos de vivienda otorgados por el **Fondo Nacional del Ahorro (FNA)** u otras entidades financieras vigiladas con las que se suscriban convenios interadministrativos para este fin.
- **Beneficiarios:** tendrán acceso preferente los servidores de los niveles **técnico y asistencial** con vinculación en propiedad o provisional superior a dos (2) años continuos, que no sean propietarios de vivienda y acrediten su condición mediante certificado del IGAC o entidad competente.
- **Naturaleza del beneficio:** este subsidio no constituye factor salarial. Se financiará con cargo al rubro de Bienestar Social del presupuesto distrital, conforme al Decreto 1083 de 2015 (Art. 2.2.10.1 y ss., Planes de Estímulos). La Administración gestionará los convenios interadministrativos necesarios dentro de los ciento ochenta (180) días calendario siguientes a la firma del acuerdo colectivo.

ARTÍCULO 14. ARTICULACION DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DISTRITAL DE MUJERES.

Con el fin de establecer los lineamientos que permitan la implementación efectiva del sistema institucional distrital de mujeres, ya propuesto en los acuerdos sindicales 2024, **EL EMPLEADOR** creará y regulará el **Sistema Institucional Distrital de Mujeres** como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos con el fin de incluir en la agenda de la administración distrital y sus entes descentralizados, entes de control y concejo distrital, los temas prioritarios en materia de avance y garantía de los derechos humanos de las mujeres que laboren en la entidad de cualquier nivel y cargo, con especial énfasis en el impulso de la transversalidad del enfoque de género y étnico para las mujeres en las entidades distritales y en la definición de políticas públicas sobre equidad de género. El Sistema Institucional Distrital de Mujeres del Distrito de Cartagena de Indias deberá obedecer a la reglamentación establecida mediante el **Decreto 1106 de 2022**, y se apoyará en las siguientes instancias:

- Comisión Intersectorial de las Mujeres.
- Observatorio de Asuntos de Género (OAG).
- Comisiones Regionales para la Equidad.

PARÁGRAFO 1. ENTIDADES RESPONSABLES Y PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN. La creación, puesta en marcha y seguimiento del Sistema Institucional Distrital de Mujeres estará a cargo de la **Dirección Administrativa de Talento Humano,** en articulación con la **Secretaría de Participación y Desarrollo Social**. La implementación se adelantará conforme al siguiente cronograma mínimo de obligatorio cumplimiento:

- **Dentro de los noventa (60) días calendario** siguientes a la firma del acuerdo colectivo: conformación formal del Sistema, designación de los enlaces institucionales en cada dependencia y aprobación del plan de acción anual con enfoque de género.
- **Dentro de los ciento ochenta (120) días calendario** siguientes a la firma del acuerdo colectivo: instalación y primera sesión de la Comisión Intersectorial de las Mujeres, puesta en funcionamiento del Observatorio de Asuntos de Género (OAG) y socialización del Sistema a la totalidad del personal.
- **Dentro del primer año** siguiente a la firma del acuerdo colectivo: presentación del primer informe anual de seguimiento a la Comisión Paritaria de Seguimiento (Art. 19) e incorporación de indicadores de equidad de género en el Plan Institucional de Capacitación (PIC).

PARÁGRAFO 2. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE PROMOCIÓN INSTITUCIONAL. La Administración Distrital, a través de la Secretaría de Participación y Desarrollo Social y la Dirección Administrativa de Talento Humano, deberá **consultar y vincular activamente** a las mujeres miembros del Sistema Institucional Distrital de Mujeres en la planeación, diseño y ejecución de todos los eventos institucionales de promoción y reconocimiento dirigidos a las funcionarias distritales, con especial énfasis en las siguientes fechas:

- **8 de marzo — Día Internacional de la Mujer:** Las mujeres del Sistema participarán en la definición de la agenda, los contenidos, las ponentes invitadas y las actividades de la jornada institucional conmemorativa. La consulta deberá realizarse con al menos **treinta (30) días calendario de antelación** al evento, garantizando que sus propuestas sean incorporadas en el programa oficial.
- **25 de noviembre — Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer:** Las mujeres del Sistema liderarán la formulación del programa institucional de conmemoración, incluyendo la denuncia pública de situaciones de violencia de género en el entorno laboral, campañas de sensibilización interna y actividades artísticas o formativas. La consulta deberá realizarse con al menos **treinta (30) días calendario de antelación** al evento. Se garantizará que las funcionarias cuenten con tiempo en jornada laboral para participar en las actividades programadas, sin descuento de tiempo ni afectación a su evaluación de desempeño.

La organización de estos eventos sin consulta previa al Sistema constituirá un incumplimiento del presente acuerdo, susceptible de ser puesto en conocimiento de la Comisión Paritaria de Seguimiento (Art. 19) para su atención inmediata.

PARÁGRAFO 3. PROTECCIÓN DE LA TRAYECTORIA INSTITUCIONAL DE LAS MUJERES DEL SISTEMA. La participación de una servidora como integrante del Sistema Institucional Distrital de Mujeres no podrá ser utilizada, directa ni indirectamente, como criterio desfavorable en su evaluación de desempeño, calificación de servicios, acceso a procesos de encargo o toma de decisiones administrativas que afecten su situación laboral. La Dirección Administrativa de Talento Humano velará por el cumplimiento de esta garantía.

ARTÍCULO 15. GARANTÍA REFORZADA A LA MATERNIDAD, CORRESPONSABILIDAD Y COBERTURA TOTAL DE SALAS DE LACTANCIA

1. Licencia y Protección: EL DISTRITO garantiza el disfrute de dieciocho (18) semanas de licencia de maternidad (CST Art. 236 y Ley 2114 de 2021), prohibiendo cualquier presión de reintegro anticipado o discriminación por estado de gravidez.

2. Salas de Lactancia (Ampliación y Cobertura): En cumplimiento de la Ley 1823 de 2017, EL DISTRITO garantiza la adecuación y puesta en funcionamiento de Salas Amigas de la Familia Lactante en la totalidad de las sedes y dependencias de la administración. Para ello, la Dirección de Talento Humano presentará a las organizaciones sindicales, en un plazo no mayor a sesenta (60) días tras la firma del acuerdo, un Plan de Trabajo y Cronograma por Fases que asegure la cobertura del 100% de las sedes antes del cierre de la vigencia 2026.

3. Permisos de Cuidado: Se garantizan permisos remunerados de corresponsabilidad para el cuidado de hijos menores de edad o familiares con dependencia. El ejercicio de estos permisos en ningún caso podrá ser computado negativamente en la evaluación de desempeño ni generar descuentos o perjuicios en beneficios económicos o prestacionales.

ARTÍCULO 16. INCREMENTO DEL INCENTIVO DE ALTO RIESGO PARA LOS GUARDIANES DE LA CÁRCEL DISTRITAL DE MUJERES.

La Administración Distrital debe reconocer que los guardianes de la Cárcel Distrital de Mujeres desempeñan funciones en condiciones de alto riesgo equivalentes a las de otros servidores del Distrito que ya perciben un incentivo diferencial por esta causa. En consecuencia, la Administración se compromete a incrementar el incentivo de alto riesgo reconocido a dicho

personal, llevándolo del 1.5% al 3% del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), en condiciones de equidad con lo actualmente reconocido a los servidores del DATT.

PARÁGRAFO. La Administración Distrital dentro del mes siguiente a la firma del acuerdo elaborara los estudios técnicos y presupuestales necesarios para viabilizar dicho incremento dentro de la vigencia fiscal correspondiente, garantizando que ningún guardián de la Cárcel Distrital de Mujeres perciba un incentivo de alto riesgo inferior al porcentaje aquí establecido. La homologación de este beneficio responde al principio constitucional de igualdad y a la valoración objetiva de las condiciones de riesgo inherentes al cargo.

ARTÍCULO 17. AUXILIO EDUCATIVO ESPECIAL PARA LOS GUARDIANES DE LA CÁRCEL DISTRITAL DE MUJERES.

En atención a las condiciones particulares de la planta de personal de la Cárcel Distrital de Mujeres, cuya nómina está integrada por veinticuatro (24) unidades de guardia, y reconociendo que el bajo aprovechamiento del auxilio educativo general obedece a barreras de acceso asociadas a las características propias del servicio de guardia —turnos rotativos, disponibilidad horaria restringida y aislamiento funcional—, la Administración Distrital establecerá una modalidad especial de auxilio educativo dirigida exclusivamente a este grupo de servidores.

Dicha modalidad contemplará:

1. Acceso simplificado: Un procedimiento de solicitud y renovación que se adapte a los turnos rotativos y a la disponibilidad real del guardián, eliminando barreras administrativas que hayan impedido históricamente el uso del beneficio.

2. Ampliación de los programas reconocidos: Inclusión de programas técnicos, tecnológicos y de educación para el trabajo y el desarrollo humano, que respondan a los intereses y posibilidades de formación del personal de guardia.

3. Cobertura efectiva: La Administración adoptará las medidas necesarias para garantizar que el auxilio educativo sea utilizado de manera real y efectiva por los guardianes de la Cárcel Distrital de Mujeres, reportando anualmente a las organizaciones sindicales el número de beneficiarios y el monto ejecutado.

PARÁGRAFO. La reglamentación de esta modalidad especial será concertada con las organizaciones sindicales representativas del sector dentro de los noventa (90) días siguientes a la suscripción del presente acuerdo, y su financiación se gestionará con cargo al rubro de bienestar social e incentivos de la entidad.

ARTÍCULO 18. AMPLIACIÓN DEL AUXILIO EDUCATIVO: BONO DE MANTENIMIENTO PARA HIJOS DE SERVIDORES EN EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA.

En desarrollo y ampliación del auxilio educativo reconocido en acuerdos anteriores, la Administración Distrital establecerá un bono semestral de mantenimiento académico a favor de los servidores cuyos hijos accedan a instituciones de educación superior de carácter público en virtud de su excelencia académica. Este beneficio complementa —y no sustituye— el auxilio educativo vigente, y tiene por objeto apoyar la permanencia y el desempeño estudiantil mediante el cubrimiento de gastos asociados a materiales de estudio, equipos tecnológicos, acceso a plataformas educativas, insumos de laboratorio y demás elementos necesarios para el desarrollo del proceso formativo. Su fundamento se encuentra en el artículo 67 de la Constitución Política, que consagra la educación como derecho y servicio público; el artículo 53, que establece el principio de favorabilidad laboral; el Decreto 1567 de 1998, que habilita a las entidades públicas para crear programas de bienestar e incentivos educativos; y la Ley 1361 de 2009, sobre protección integral de la familia.

PARÁGRAFO 1. Para acceder al bono, el servidor deberá acreditar ante Talento Humano los siguientes requisitos: (a) certificación de matrícula vigente en institución de educación superior pública; (b) promedio académico igual o superior a cuatro punto cero (4.0) sobre cinco (5.0), o su equivalente en la escala de calificación de la institución; y (c) documento que acredite el vínculo filial. El beneficio se otorgará por cada semestre académico en que se mantengan las condiciones exigidas, hasta un máximo de dos (2) hijos por servidor.

PARÁGRAFO 2. El monto del bono será concertado entre la Administración y las organizaciones sindicales dentro de los noventa (90) días siguientes a la suscripción del presente acuerdo, y su financiación se gestionará con cargo al rubro de bienestar social de la entidad.

ARTÍCULO 19. JORNADA FLEXIBLE, TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA

Sección I – IMPLEMENTACION DE PROGRAMA DE JORNADA FLEXIBLE Y HORARIO DIFERENCIAL: La Administración Distrital, en ejercicio de las facultades otorgadas por la **Ley 2297 de 2023** y el **Decreto 243 de 2024**, reglamentará mediante acto administrativo interno los

criterios objetivos, transparentes y verificables para el acceso a la jornada flexible, reconociendo el impacto de la economía del cuidado y la distribución desigual de cargas familiares. Dicho acto deberá garantizar la no discrecionalidad del nominador y contemplar como criterios prioritarios:

1. Mujeres y hombres cabeza de hogar con hijos menores de doce (12) años o con hijos en situación de discapacidad, sin red de apoyo familiar cercana debidamente acreditada.
2. Cuidadores de personas con discapacidad, adultos mayores dependientes o familiares con enfermedades graves o terminales debidamente certificadas por médico tratante.
3. Funcionarios con condiciones de salud certificadas.
4. Personal que acceda al teletrabajo o trabajo en casa.

Las modalidades de concertación admitidas serán:

(a) **Flexibilidad horaria**: ajuste de ingresos y salidas sin afectar las cuarenta y cuatro (44) horas semanales;

(b) **Teletrabajo híbrido suplementario**: modalidad de trabajo en casa con prioridad para los criterios indicados en el presente artículo;

(c) **Compensación de tiempo**: redistribución de carga horaria para atender necesidades de cuidado debidamente certificadas, sin afectar el cumplimiento de metas. Fundamento jurídico adicional: **Ley 2117 de 2021; Decreto 1083 de 2015 Art. 2.2.5.5.53; Sentencia C-005 de 2017**.

PARÁGRAFO: La modalidad de teletrabajo y trabajo remoto tendrá como criterio de prioridad a los cuidadores de personas con discapacidad. Para estos casos, en tanto el DADIS realiza la caracterización oficial de discapacidad, se aceptará como documento válido el certificado expedido por la Junta Médica competente.

Sección II – AMPLIACION DEL PROGRAMA DE TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y AUXILIO DE CONECTIVIDAD.

La Administración Distrital reglamentará el teletrabajo y el trabajo en casa conforme a la normativa vigente, garantizando los siguientes derechos:

- **Prioridad para cuidadores:** Los funcionarios que sean cuidadores de personas con discapacidad tendrán prioridad en el acceso a las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa. Para acreditar esta calidad, en tanto el DADIS realiza la caracterización oficial, será válido el documento expedido por la Junta Médica competente.
- **Auxilio de transporte y conectividad:** Los funcionarios que trabajen en modalidad remota o desde casa no verán suspendido el auxilio de transporte. Dicho auxilio se reconvertirá como auxilio de conectividad, financiado desde el rubro de bienestar social, garantizando así la continuidad del beneficio sin afectar los derechos adquiridos. Esta petición se tramitará como solicitud autónoma ante la instancia presupuestal correspondiente.
- **Desconexión digital:** Los servidores en modalidad de teletrabajo o trabajo en casa tienen derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral establecida, conforme a la Ley 2191 de 2022. La Administración adoptará protocolos internos para garantizar este derecho.
- **Teletrabajo climático:** Se establece el **Teletrabajo de Emergencia Climática** de activación automática ante la declaratoria de alerta naranja o roja emitida por el **IDEAM** o por las autoridades ambientales distritales competentes. Ante dicha declaratoria, la Administración activará de forma inmediata la modalidad de trabajo en casa para todos los funcionarios cuyas labores lo permitan, sin requerir trámite adicional ni autorización del nominador. La modalidad permanecerá activa mientras subsista la alerta. Esta disposición se ancla en la realidad geográfica y climática de Cartagena de Indias y en la protección de la vida e integridad del servidor. Fundamento: Ley 1221 de 2008; Ley 2191 de 2022.

PARÁGRAFO 1. Teletrabajo autónomo por fomento académico. En concordancia con la **Sentencia T-068 de 2012** de la Corte Constitucional —que establece el deber del empleador, incluido el Estado, de facilitar la educación de sus trabajadores— y la **Ley 909 de 2004** —que promueve la capacitación y profesionalización como eje de la carrera administrativa—, la Administración Distrital habilitará la modalidad de **Teletrabajo Autónomo (100% remoto)** para aquellos servidores que se encuentren en los últimos dos (2) años de su formación de pregrado o posgrado, siempre que el programa académico guarde relación directa con las funciones del cargo y la universidad se encuentre en una ciudad distinta a la sede de la entidad. Esta modalidad elimina la barrera de presencialidad obligatoria y permite al servidor residir en la ciudad donde cursa sus estudios sin abandonar sus responsabilidades laborales. Un servidor profesionalizado en áreas afines a su cargo constituye un activo de mayor valor técnico para la

entidad, cuyo conocimiento se revierte de manera inmediata en la calidad de la prestación del servicio distrital.

PARÁGRAFO 2. Movilidad geográfica protegida. La Administración Distrital permitirá que el servidor público habilitado para el trabajo remoto o teletrabajo pueda ejercer sus funciones desde la ciudad donde se encuentre su centro de estudios acreditado, previa presentación de la constancia de matrícula y el horario académico ante Talento Humano. Esta habilitación no generará perjuicio alguno sobre la evaluación de desempeño, la permanencia en el cargo, ni el acceso a procesos de encargo o promoción. Se prohíbe expresamente que la situación de estudio remoto sea causal de traslados arbitrarios, desmejora de condiciones laborales o exclusión de dichos procesos.

PARÁGRAFO 3. Comisión de estudios con compromiso de retorno remoto. En desarrollo del **Decreto 1083 de 2015** en materia de comisiones de estudio, se priorizará un modelo de **Comisión de Estudios con Compromiso de Retorno Remoto**, bajo el cual el servidor, en lugar de ser exonerado totalmente de sus funciones, realizará una jornada reducida mediante teletrabajo autónomo durante el período de estudios, garantizando así la culminación de su grado y la continuidad de la prestación del servicio. Las condiciones específicas de la jornada reducida serán pactadas entre el servidor y la entidad, sin que puedan ser inferiores a cuatro (4) horas diarias de trabajo efectivo.

PARÁGRAFO 4. Horarios compensatorios para actividades académicas presenciales. Para los eventos donde la presencialidad sea inevitable, tales como exámenes finales o trámites de grado, se establecerá un régimen de horarios compensatorios flexibles que permita al servidor acumular horas de trabajo para disponer de días libres destinados a traslados intermunicipales por motivos académicos, sin que esto afecte su remuneración ni su evaluación de desempeño. El número de horas acumulables y el procedimiento de solicitud serán definidos en el reglamento interno que expida la Administración conforme al presente artículo.

PARÁGRAFO 5. Evaluación por objetivos y garantía de no discriminación. Los servidores que se acojan a las modalidades previstas en los parágrafos anteriores serán evaluados estrictamente por **cumplimiento de metas y entregables** y no por control de permanencia física, conforme a los parámetros del Sistema de Evaluación del Desempeño de la CNSC. Se prohíbe explícitamente que la condición de estudio en modalidad remota sea considerada, directa o indirectamente, como factor desfavorable en la evaluación de desempeño, en la calificación de servicios, en los procesos de encargo o en cualquier otra decisión administrativa que afecte la trayectoria laboral del servidor.

ARTÍCULO 20. CLAVEROS – RÉGIMEN DE DESIGNACIÓN Y COMPENSACIÓN.

La designación de funcionarios como **claveros** en los procesos electorales se fundamenta en el carácter de **forzosa aceptación** (Art. 105, Código Electoral), pero se ajustará a las siguientes reglas para garantizar la prestación de servicios esenciales y el bienestar del servidor:

1. Exclusiones de la Designación y Causales de Exoneración

No podrán ser designados, o serán exonerados de la función de claveros, los servidores que se encuentren en las siguientes situaciones:

- **Límite de Edad:** Ciudadanos **mayores de sesenta (60) años**, conforme a la limitación establecida en el artículo 5, numeral 2, de la Ley 163 de 1994.
- **Cargos Estratégicos y Necesidad del Servicio:** Funcionarios cuyo retiro temporal afecte la continuidad de servicios esenciales o la atención de urgencias, específicamente:
    - **DADIS:** Personal de vigilancia en salud pública, medicamentos y alimentos, debido a la naturaleza crítica de su función en la seguridad sanitaria.
    - **Cuerpos de Emergencia:** Agentes de tránsito, Gestión de riesgo, Comisaria de Familia, Bomberos y Guardavidas en servicio activo, por ser indispensables para la seguridad y el orden público durante la jornada electoral.
- **Condiciones de Salud y Discapacidad:** Personas con discapacidad debidamente certificada.
    - Funcionarios con **enfermedad grave** (o de su cónyuge, padres o hijos) o enfermedades catastróficas/ruinosas debidamente certificadas (Art. 108, literal a, Código Electoral).
- **Protección Social y Sindical:**
    - Cuidadores de personas con discapacidad o dependencia.
    - Madres o padres cabeza de hogar.
    - Miembros de Juntas Directivas de organizaciones sindicales.

- **Criterios Territoriales:** Personas registradas para votar en un municipio o ciudad diferente al lugar donde fueron designadas (Art. 108, literales c y e, Código Electoral).

2. Garantía de Transparencia y Asignación

Para garantizar la integridad del proceso y evitar discrecionalidad, el acto administrativo de designación deberá:

- Especificar de forma **explícita y técnica** la comisión escrutadora a la que pertenece el funcionario designado como clavero y el rol (principal o suplente) asignado a cada funcionario.
- Publicarse conforme a los tiempos de ley para permitir el ejercicio del derecho de contradicción.

3. Prohibición de Designación Consecutiva

En observancia del Acuerdo Colectivo 2020 (Art. 14), ningún funcionario podrá ser designado como clavero en **dos (2) procesos electorales consecutivos**. Se priorizará la rotación del personal administrativo para no afectar las metas institucionales de las dependencias.

4. Compensatorios

Los funcionarios que cumplan efectivamente la función de clavero tendrán derecho a **dos (2) días de descanso remunerado** por cada jornada electoral. Estos días deberán ser concertados y disfrutados dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la elección.

PARÁGRAFO 1. COMPENSATORIOS PARA JURADOS DE VOTACIÓN: Sin perjuicio de que la designación de jurados de votación es competencia de la Registraduría Nacional del Estado Civil y no de la Administración Distrital, los servidores públicos del Distrito que sean convocados y cumplan la función de jurado de votación tendrán derecho a los mismos dos (2) días compensatorios de descanso remunerado reconocidos a los claveros en el numeral 3 del presente artículo, por cada jornada electoral en la que participen. Dichos compensatorios deberán ser otorgados por la Administración Distrital dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la elección, previo aporte del certificado de participación expedido por la autoridad electoral competente.

PARÁGRAFO 2. EXCLUSIÓN DE DIRECTIVOS SINDICALES EN ETAPAS DE NEGOCIACIÓN. Los miembros de la Junta Directiva de las organizaciones sindicales firmantes serán excluidos de la designación como claveros y jurados cuando las fechas de la jornada electoral o de escrutinio coincidan con etapas activas del proceso de negociación colectiva, con el fin de proteger la libertad y la autonomía de las organizaciones sindicales y garantizar la iniciación y continuidad de los procesos de negociación colectiva. Fundamento: Convenio OIT 135; Ley 584 de 2000; Decreto 160 de 2014.

ARTÍCULO 21. INCREMENTO DEL INCENTIVO DE ALTO RIESGO PARA LOS GUARDIANES DE LA CÁRCEL DISTRITAL DE MUJERES.

La Administración Distrital reconoce que los guardianes de la Cárcel Distrital de Mujeres desempeñan funciones en condiciones de alto riesgo equivalentes a las de otros servidores del Distrito que ya perciben un incentivo diferencial por esta causa. En consecuencia, la Administración se compromete a incrementar el incentivo de alto riesgo reconocido a dicho personal, llevándolo del 1.5% al 3% del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), en condiciones de equidad con lo actualmente reconocido a los servidores del DATT.

PARÁGRAFO. La Administración Distrital adelantará los estudios técnicos y presupuestales necesarios para viabilizar dicho incremento dentro de la vigencia fiscal correspondiente, garantizando que ningún guardián de la Cárcel Distrital de Mujeres perciba un incentivo de alto riesgo inferior al porcentaje aquí establecido. La homologación de este beneficio responde al principio constitucional de igualdad y a la valoración objetiva de las condiciones de riesgo inherentes al cargo.

ARTÍCULO 22. COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO, VIGILANCIA Y CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS SINDICALES.

Con el fin de garantizar la ejecución efectiva y el cumplimiento integral de lo pactado en el presente Acuerdo Colectivo, se debe garantizar la conformación de la **Comisión Paritaria de Seguimiento en el ámbito singular**, la cual podrá:

- **Ámbito de competencia:** La Comisión podrá solicitar informes de avance a las dependencias responsables del cumplimiento del acuerdo, proponer ajustes técnicos en la implementación y servir como instancia previa de conciliación ante controversias en la interpretación de los puntos acordados.

ARTÍCULO 23. AMPLIACIÓN DEL PERÍODO DE DISFRUTE DE LOS TRES (3) DÍAS DE DESCANSO REMUNERADO POR FESTIVIDADES.

Con el fin de garantizar la cobertura del beneficio a todos los funcionarios de la alcaldía frente a los de tres (3) días de descanso remunerado correspondiente a las festividades de fin de año podrá ser disfrutado entre el **1 de diciembre y el 10 de enero** del año siguiente, se propone el siguiente parágrafo:

PARÁGRAFO. Garantía de igualdad y flexibilidad para el personal de celadores:

Dada la naturaleza del servicio de vigilancia y la imposibilidad de ausentarse masivamente en época decembrina, el Distrito aplicará las siguientes reglas especiales:

- **Unificación con vacaciones:** Para los celadores que disfruten vacaciones en cualquier época del año, los tres (3) días de descanso remunerado se adicionarán obligatoriamente a dicho período.
- **Garantía de temporalidad flexible:** Para los celadores que no puedan disfrutar vacaciones en diciembre, la Administración garantizará el disfrute de los tres (3) días independientemente del mes en que se haga efectivo, sin que el cambio de mes implique la pérdida del derecho.

ARTICULO 24. GARANTIAS PARA EL EJERCICIO Y LA REPRESENTACION SINDICAL. Además de las garantías establecidas en los puntos anteriores del pliego de solicitudes el empleador se compromete a garantizar lo siguiente:

FUERO SINDICAL: El EMPLEADOR y la Administración Distrital de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias se compromete con el respeto del fuero sindical de lideres sindicales en los procesos de rediseño institucional y modificación de las plantas de personal. Cualquier cambio que se surta en las funciones de la dependencia o en las funciones del empleo en el que estos prestan sus servicios deberá ser socializado y concertado de manera particular con el servidor público sindicalizado o directivo sindical. No habrá lugar a retaliaciones por parte del empleador en razón a las funciones que como directivos sindicales estos desempeñan.

PROHIBICION ARBITRARIA DEL IUS VARIANDI: La administración distrital se compromete a no utilizar de manera arbitraria y desproporcionada el uso del UIS VARIANDI en contra de lideres sindicales. Cualquier movimiento de personal (traslado, reubicación o encargo) deberá contar con la autorización del juez correspondiente. Cualquier cambio de funciones del empleo o en las condiciones de modo, tiempo y lugar en el que este se desarrolla deberá estar sustentada en estudios técnicos de necesidades del servicio que así lo demuestren evitando con esto de que esta potestad discrecional se convierta en mecanismos para establecer retaliaciones en desarrollo de las funciones y el ejercicio sindical como directivo.

PERMISOS SINDICALES PARA LA ARTICULACION, CONCERTACION Y PRESENTACION DE PLIEGOS DE SOLICITUDES POR VIGENCIAS: La administración distrital se compromete a otorgar permisos programados a lideres sindicales y afiliados a las organizaciones sindicales que participen en la etapa de preparación, concertación y elaboración de pliegos de solicitudes entre los meses de enero a marzo cuando estos periodos coincidan con la finalización e inicio de la presentación de un nuevo acuerdo colectivo en la correspondiente anualidad.

PROHIBICION DE ACOSO LABORAL EN CONTRA DE DIRECTIVOS SINDICALES: La administración se compromete a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano a investigar y corregir previamente y en etapa de prevención cualquier caso de acoso laboral denunciado por los directivos sindicales en contra de directivos y representantes del empleador en cada una de las dependencias en donde estos ejercen poder subordinante.

SUMINISTRO DE SEDES Y APOYO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS: La administración distrital en los dos primeros meses de la firma del presente pliego se compromete a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano y la Dirección de Apoyo Logístico a estudiar la viabilidad y a suministrar de acuerdo con la disponibilidad existente, una sede locativa dotada en donde se puedan agrupar a todas las organizaciones sindicales o sindicatos de primer grado de la alcaldía mayor de Cartagena.

PRESUPUESTO SINDICAL: La administración distrital de la Alcaldía Mayor de Cartagena se compromete a través de la Secretaria de Hacienda Distrital a incluir las partidas presupuestales necesarias para dar completa aplicación a los pliegos de solicitudes presentados y a los acuerdos suscritos con las organizaciones sindicales de primer grado; Esta previsiones deben responder prioritariamente a las necesidades de mejoras en las condiciones del empleo, bienestar social, salud y seguridad en el trabajo y otras complementarias. El empleador a través de la dependencia antes mencionada asignara un porcentaje de la reincorporación de recursos provenientes de los rendimientos financieros, de mayores recaudos en los ingresos corrientes de libre destinación y otras rentas para financiar los acuerdos suscritos con las organizaciones

sindicales firmantes del acuerdo. El porcentaje asignado en cada anualidad será socializado con todas las organizaciones sindicales de primer grado firmantes del acuerdo.

ARTICULO 25. REFORMAS A MANUALES DE FUNCIONES Y PLANTAS DE PERSONAL.

Toda reforma a los manuales de funciones y a las plantas de personal deberán ser socializadas y presentadas previamente a las organizaciones sindicales de primer grado de la Alcaldía Mayor de Cartagena. El empleador promoverá una participación activa, democrática y transparente en este tipo de procesos en la función pública. Las organizaciones sindicales de primer grado tendrán derecho a conocer anticipadamente las modificaciones que se puedan presentar y los procedimientos realizados en cada proceso.

CAPÍTULO III
BIENESTAR - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 26. MESA TÉCNICA DE SEGUIMIENTO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST).

Con el fin de materializar la iniciativa de creación la Mesa Técnica de Seguimiento en SST aprobada en anteriores negociaciones, esta Mesa tendrá las siguientes características:

- **Adscripción:** Estará adscrita directamente al Despacho del Alcalde Distrital, lo que le otorga carácter estratégico y transversal frente a todas las dependencias.
- **Naturaleza y funciones:** Actuará como ente asesor de la Alta Dirección en materia de SST, con capacidad de emitir recomendaciones vinculantes para las dependencias responsables. Tendrá competencia para evaluar el cumplimiento de la batería de riesgo psicosocial, los planes de mejoramiento y las alertas tempranas en salud laboral.
- **Composición:** La Mesa estará integrada por representantes de las organizaciones sindicales firmantes, el área de Talento Humano, la Oficina de Control Interno y el área de Salud Ocupacional.
- **Periodicidad:** Se reunirá de manera ordinaria cada dos (2) meses y de forma extraordinaria a solicitud de cualquiera de sus miembros.

PARÁGRAFO 1. AUDITORÍA DE INVERSIÓN ARL Y CONTROL DE RECURSOS SST. La Mesa Técnica tendrá facultad de (a) verificar semestralmente que la ARL reinvierta el porcentaje legal de la cotización aportada por el Distrito en acciones de prevención real en las sedes distritales; y (b) participar en la planeación y distribución de los recursos técnicos y tecnológicos asignados al programa de SST, garantizando que la protección del trabajador sea técnica y no meramente documental. Los informes de inversión de la ARL serán remitidos a la Mesa dentro de los treinta (30) días siguientes al cierre de cada semestre.

PARÁGRAFO 2. PROGRAMA OBLIGATORIO DE PAUSAS ACTIVAS. La Administración Distrital institucionalizará **dos (2) pausas activas diarias obligatorias de quince (15) minutos** en todas las sedes y dependencias, dirigidas por la ARL o por líderes de bienestar designados, con enfoque en riesgos ergonómicos, posturas y salud mental. Estas pausas no serán descontadas del tiempo de trabajo efectivo. La Mesa Técnica SST diseñará el protocolo de implementación dentro de los sesenta (60) días siguientes a la suscripción del acuerdo, conforme a la **Ley 1355 de 2009** y la Resolución 0312 de 2019.

PARÁGRAFO 3. GARANTÍA DE HIGIENE SANITARIA EN SEDES. La Administración Distrital garantizará que el **cien por ciento (100%) de las sedes** cuenten con baños en condiciones óptimas de funcionamiento e higiene, dotados permanentemente con insumos de aseo, jabón y sistema de secado, como requisito mínimo de dignidad laboral. La Mesa Técnica SST realizará visitas de verificación trimestrales e informará las deficiencias encontradas al Despacho del Alcalde para su atención inmediata. Fundamento: Ley 9 de 1979 (Código Sanitario Nacional).

ARTÍCULO 27. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Dando cumplimiento a la obligatoriedad normativa establecida en la **Resolución 2646 de 2008** y la **Resolución 2404 de 2019** del Ministerio del Trabajo, la Administración Distrital garantizará la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en los siguientes términos:

- **Periodicidad obligatoria:** La batería se aplicará cada dos (2) años calendario, sin excepción, conforme a los tiempos normativos. La Administración no podrá alegar restricciones presupuestales para incumplir este plazo.
- **Cobertura universal:** La batería deberá aplicarse a la totalidad de los servidores vinculados, incluyendo tanto el personal de planta como los contratistas que presten

servicios personales en las instalaciones distritales, según los criterios de exposición definidos en la normativa vigente.

- **Seguimiento y validación:** La Mesa Técnica de Seguimiento SST (Art. 11) verificará el cumplimiento de la aplicación y los planes de intervención derivados.

ARTÍCULO 28. PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA Y BIENESTAR EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y en cumplimiento de la **Ley 1562 de 2012**, el **Decreto 1072 de 2015** y la **Resolución 0312 de 2019**, la Administración Distrital garantizará los siguientes derechos en materia de vigilancia epidemiológica y bienestar laboral para todos los servidores públicos:

- **Exámenes médicos ocupacionales periódicos:** La Administración Distrital garantizará la realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos a todos los servidores, conforme a los riesgos identificados en el perfil del cargo. Estos exámenes incluirán valoración cardiovascular, osteomuscular y de salud mental, financiados íntegramente por la Administración. Para los servidores con cinco (5) o más años de servicio continuo, el examen tendrá mayor profundidad y alcance, como parte del reconocimiento a su trayectoria.
- **Plan de bienestar diferencial:** El área de Salud Ocupacional diseñará planes de bienestar individuales orientados a la prevención de enfermedades laborales y el mantenimiento de la capacidad funcional. Dichos planes serán de acceso universal para todos los servidores y se intensificarán para aquellos con mayor antigüedad en el servicio, considerando la acumulación de exposición a factores de riesgo.
- **Programa de vigilancia epidemiológica:** La Administración Distrital implementará y actualizará anualmente los programas de vigilancia epidemiológica para los riesgos prioritarios identificados en la batería de riesgo psicosocial y en los reportes del COPASST, incluyendo riesgo psicosocial, osteomuscular y cardiovascular.
- **Seguimiento SST:** La Mesa Técnica de Seguimiento SST (Art. 11) verificará el cumplimiento de este artículo, con reporte semestral a la Alta Dirección.
- **SST con perspectiva de género**. La Mesa Técnica de Seguimiento en SST y la Batería de Riesgo Psicosocial (Res. 2646/2008) deberán incluir indicadores diferenciados que evalúen el impacto de la doble jornada laboral y de cuidado en la salud mental de las servidoras públicas.

ARTÍCULO 29. COBERTURA DEL PROGRAMA DE ASESORÍA PSICOLÓGICA Y COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE SALUD MENTAL.

La asesoría psicológica es competencia del **Área de Bienestar Social** de la Administración Distrital. Dado el incumplimiento reiterado en la prestación efectiva de este servicio, se adoptan las siguientes medidas:

- **Garantía del servicio:** El Área de Bienestar Social deberá garantizar la disponibilidad de asesoría psicológica para todos los servidores, con un mínimo de cuatro (4) sesiones individuales por año a solicitud del funcionario.
- **Comité de Seguimiento de Salud Mental:** Se crea el Comité de Seguimiento de Salud Mental, como instancia de monitoreo adscrita a la Mesa Técnica de Seguimiento SST. Este Comité tendrá las siguientes funciones:
  - Verificar el cumplimiento de las actividades de bienestar y asesoría psicológica programadas.
  - Proponer planes de acción ante situaciones de riesgo psicosocial identificadas.
  - Articular las acciones de salud mental con los resultados de la batería de riesgo psicosocial.
  - Emitir informes semestrales a la Alta Dirección sobre el estado de la salud mental en la organización.
- **Composición:** El Comité estará integrado por representantes de las organizaciones sindicales, el Área de Bienestar Social, Talento Humano y el profesional de psicología designado.
- **Reuniones:** Se reunirá trimestralmente de manera ordinaria y de forma extraordinaria cuando las circunstancias lo ameriten.

PARÁGRAFO. PROGRAMA DE ENVEJECIMIENTO SALUDABLE Y ATENCIÓN AL NÚCLEO FAMILIAR. El Área de Bienestar Social, en articulación con el Comité de Seguimiento de Salud Mental, implementará un **Programa de Envejecimiento Saludable** dirigido a servidores mayores de cincuenta (50) años o con más de quince (15) años de servicio, que

incluya: (a) jornadas periódicas de valoración médica y psicogerâtrica; (b) talleres de preparación para la jubilación; y (c) actividades de mindfulness, manejo del estrés y prevención del síndrome de agotamiento profesional (Burnout). Adicionalmente, las jornadas de atención en salud mental se extenderán al núcleo familiar del servidor, al menos una (1) vez al año, como parte del plan institucional de bienestar. Fundamento jurídico: Ley 1616 de 2013; Autonomía Territorial Art. 287 C.P.

ARTÍCULO 30. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (COCOLA) – PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DIGITAL.

El acoso en el entorno laboral constituye una grave violación a los derechos humanos. El **Convenio OIT 190** —cuya ratificación por Colombia se concretó en 2025— obliga al Estado empleador a adoptar medidas integrales de prevención, atención y sanción. En concordancia con la **Resolución 3461 de 2025** del Ministerio del Trabajo, la **Ley 1010 de 2006**, la **Ley 1257 de 2008** y el **Decreto 1072 de 2015**, la Administración Distrital adoptará las siguientes medidas integrales de prevención y atención:

- **Estructura del COCOLA por subcomités de centro de trabajo:** Se constituirán subcomités de convivencia laboral en cada uno de los centros de trabajo de la Administración Distrital. Esta estructura respeta la figura del Comité de Convivencia Laboral conforme a la Resolución 3461/2025 (que deroga las Resoluciones 652 y 1356 de 2012), operando mediante subcomités funcionales que garantizan proximidad sin crear comités independientes. Para casos que involucren funcionarios de diferentes centros de trabajo, se establecerá un subcomité conjunto o se elevará el caso al Comité central, conforme al reglamento interno.
- **Protocolo integral de prevención y atención del acoso:** La Administración Distrital formulará, socializará e implementará un protocolo integral contra el acoso sexual, laboral y digital, con participación de las organizaciones sindicales firmantes, en un plazo máximo de tres (3) meses desde la suscripción del acuerdo. La comisión redactora será paritaria (entidad + organizaciones sindicales + experta externa en género) con acompañamiento de la Defensoría del Pueblo o la Secretaría de la Mujer del Distrito. Fundamento normativo: Convenio OIT 190; Ley 1010/2006; Ley 1257/2008; Resolución 3461/2025 MinTrabajo; Decreto 1072/2015.
- **Canales de denuncia seguros, confidenciales y accesibles:** Se establecerán canales de denuncia seguros (físicos, virtuales y telefónicos), confidenciales, con garantías de no represalia, accesibles para todos los servidores independientemente del tipo de vinculación. El mecanismo incluirá línea directa de reporte con custodia de información, enlazada al COCOLA y con habilitación de canal digital cifrado. Fundamento normativo: Ley 1010/2006; Convenio OIT 190 art. 10; Ley 1257/2008 art. 9; Ley 2294/2023.
- **Composición paritaria y funcionamiento efectivo del COCOLA:** Se garantizará la representación paritaria en el COCOLA y en sus subcomités, asegurando su funcionamiento efectivo conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo. Las elecciones serán transparentes, las actas se publicarán mensualmente y se reportarán trimestralmente estadísticas de casos desagregadas por sexo a las organizaciones sindicales.
- **Formación obligatoria en prevención del acoso:** La Administración Distrital garantizará capacitación obligatoria anual para todos los servidores sobre prevención del acoso sexual y laboral, derechos de los trabajadores, resolución pacífica de conflictos y perspectiva de género, con evaluación de impacto. El plan de capacitación certificada se incluirá en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), con indicadores de cumplimiento reportados a las organizaciones sindicales. Fundamento normativo: Convenio OIT 190; Ley 1010/2006 art. 9; Ley 1257/2008.
- **Atención psicosocial especializada para víctimas:** Se garantizará atención psicosocial especializada, gratuita y confidencial para los servidores víctimas de acoso o violencia en el entorno laboral, incluida atención de urgencias. El mecanismo se implementará mediante convenio con IPS especializada o habilitación de profesional psicosocial en Talento Humano, con protocolo de referenciación y seguimiento de caso. Fundamento normativo: Ley 1616/2013; Resolución 2646/2008; OIT Recomendación 206; Ley 1257/2008 art. 8 lit. b.
- **Medidas de protección inmediata frente al agresor:** La Administración Distrital adoptará medidas administrativas inmediatas ante casos documentados de acoso (traslado del agresor, separación preventiva del cargo, cambio de turno, trabajo remoto, entre otras) mientras se adelantan los procesos disciplinarios, sin afectación a la víctima. El procedimiento contemplará tiempos máximos de respuesta de cuarenta y ocho (48) horas para medidas cautelares. Fundamento normativo: Convenio OIT 190 art. 10 lit. f; Ley 1010/2006 art. 11; Ley 1257/2008 arts. 16-17.

- **Prevención del ciberacoso y violencia digital:** El ciberacoso y la violencia digital de género se incorporarán explícitamente como conductas prohibidas en los reglamentos internos y en el protocolo de prevención, incluyendo acoso a través de plataformas corporativas, correo institucional y redes sociales. Se incluirá una cláusula específica en el Reglamento Interno de Trabajo y en la Política de Uso Aceptable de TICs institucional. Fundamento normativo: Convenio OIT 190 (modalidades digitales); Ley 2294/2023; Ley 1266/2008 (habeas data); Ley 1273/2009 (delitos informáticos).
- **Protección contra el acoso político**. Queda prohibida cualquier presión, represalia o condicionamiento de la estabilidad laboral basado en la filiación política. Se crea un canal de denuncia inmediata ante la Mesa de Seguimiento para situaciones de acoso electoral durante jornadas de votación o campañas.
- **Reglamentación:** La Administración Distrital, en acuerdo con las organizaciones sindicales, expedirá el reglamento interno que defina la conformación, funcionamiento y competencias de los subcomités del COCOLA dentro de los noventa (90) días calendario siguientes a la firma del presente acuerdo. Dicho reglamento deberá incorporar los estándares del Convenio OIT 190 y la Resolución 3461/2025.

ARTÍCULO 31. AMPLIACION DE COBERTURA DEL BONO ESCOLAR.

La Administración Distrital reconocerá anualmente un **bono escolar** a los servidores públicos vinculados, conforme a los siguientes parámetros:

- **Beneficiarios:** El bono escolar cubrirá al cónyuge o compañero(a) permanente del servidor y a sus hijos, hasta un máximo de dos (2) hijos menores de dieciocho (18) años. Esta redacción recupera y amplía la conquista consagrada en el Acuerdo Colectivo 2020 (Art. 16), donde el cónyuge o compañero(a) permanente fue reconocido como beneficiario.
- **Valor:** El monto del bono será el establecido en la negociación colectiva y su incremento se actualizará anualmente con el IPC debidamente certificado por el DANE.
- **Requisitos:** El servidor deberá acreditar el vínculo mediante el registro civil de matrimonio o declaración de unión marital y el registro civil de nacimiento de los hijos beneficiarios.

ARTÍCULO 32. PRIMA DE ANTIGÜEDAD (QUINQUENIO) – COMPONENTE ECONÓMICO.

Modifíquese el artículo 33º. del acuerdo laboral del año 2019, el cual quedara así: La Administración Distrital, otorgará el beneficio por permanencia laboral a los servidores públicos del Distrito de Cartagena que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 o más años de servicio, de acuerdo con la siguiente equivalencia:

- El servidor público que cumpla **5 años de servicio**, se le reconocerá y pagara un salario mínimo legal mensual vigente **(1 SMLMV).**
- El servidor público que cumpla **10 años de servicio**, se le reconocerá y pagara dos salarios mínimos legal mensuales vigentes **(2 SMLMV).**
- El servidor público que cumpla **15 años de servicio**, se le reconocerá y pagara tres salarios mínimos legales mensuales vigentes **(3 SMLMV).**
- El servidor público que cumpla **20 años de servicio**, se le reconocerá y pagara cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes **(4 SMLMV).**
- El servidor público que cumpla 25 años de servicio, se le reconocerá y pagara cinco salarios mínimos legales mensuales vigentes **(5 SMLMV).**
- Los que cumplan 30, 35, 40 años o más, se le reconocerá y pagara cinco salarios mínimos legales mensuales vigentes **(5 SMLMV).**

PARÁGRAFO 1. El incentivo se pagará directamente al servidor a través de la nómina una vez se cause el derecho en el mes y año correspondiente.

PARÁGRAFO 2. Los empleados que sean retirados del servicio habiéndose causado el beneficio del quinquenio, se le reconocerá y se le pagara como un derecho adquirido hasta el último quinquenio causado hasta la fecha de su retiro.

ARTÍCULO 33. AMPLIACION AUXILIO DE MONTURA Y ELEMENTOS ÓPTICOS.

La Administración Distrital reconocerá un auxilio anual de montura y lentes a los servidores públicos y a sus beneficiarios, en los siguientes términos:

- **Monto:** el valor del auxilio equivaldrá al **cuarenta por ciento (40%) de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV)** por beneficiario, actualizable cada año conforme al incremento del SMLMV.

- **Beneficiarios:** el servidor público y sus hijos que dependan económicamente de él hasta los **veinticinco (25) años de edad**. La dependencia económica se acreditará mediante declaración juramentada rendida ante notario o inspector de trabajo, sin costo para el servidor.
- **Periodicidad:** el auxilio se reconocerá una (1) vez al año por cada beneficiario, previa presentación de la fórmula médica vigente que certifique la necesidad del elemento óptico.
- **Financiación:** con cargo al rubro de bienestar social de la Dirección Administrativa de Talento Humano. El valor no constituye factor salarial.

ARTÍCULO 34. CONVENIOS CON PARQUEADEROS.

La Administración Distrital, a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, suscribirá convenios institucionales con parqueaderos ubicados en las inmediaciones de las sedes de la Alcaldía y sus dependencias, con el fin de mejorar las condiciones de movilidad y seguridad de los servidores públicos. Dichos convenios garantizarán, como mínimo, las siguientes condiciones:

- **Tarifas preferenciales:** descuento mínimo del treinta por ciento (30%) sobre la tarifa pública ordinaria del parqueadero, para todos los servidores que presenten su carnet institucional vigente.
- **Condiciones de seguridad:** los parqueaderos convenidos deberán contar con vigilancia, sistema de cámaras y cobertura de póliza de responsabilidad civil frente a daños o pérdidas de vehículos ocurridos durante la jornada laboral del servidor.
- **Acceso oportuno:** los parqueaderos convenidos deberán ubicarse en un radio no superior a trescientos (300) metros de la sede de trabajo del servidor, garantizando así la puntualidad en la jornada laboral.

PARÁGRAFO. La suscripción de los convenios se adelantará dentro de los noventa (90) días calendario siguientes a la firma del acuerdo colectivo. La Comisión Paritaria de Seguimiento (Art. 16) verificará anualmente el cumplimiento de las condiciones pactadas y podrá solicitar la renegociación o sustitución del convenio cuando las condiciones desmejoren.

CAPÍTULO ESPECIAL

CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE CARTAGENA

Presentado por la Asociación de Bomberos, Rescate y Similares de Bolívar – **ASDEBERBOL**

El presente Capítulo Especial recoge las necesidades y aspiraciones laborales de los servidores del Cuerpo Oficial de Bomberos de Cartagena, representados por la **Asociación de Bomberos, Rescate y Similares de Bolívar (ASDEBERBOL)**, afiliada a la Federación de Bomberos de Colombia (FBC), la Confederación de Trabajadores Colombianos (CTC) y FECOTRASERVIPUBLICOS. Su fundamento normativo reposa en el **Artículo 55 de la Constitución Política**, el **Convenio OIT N° 151**, la **Ley 1575 de 2012** (Ley General de Bomberos de Colombia), el **Decreto Ley 0256 de 2013** y el **Decreto 243 de 2024**. Los acuerdos que resulten de la negociación de este Capítulo se incorporarán al Acuerdo Colectivo General del Distrito, conforme al parágrafo del artículo sobre la mesa especial de negociación.

CAPITULO # 1.
Normas de orden Constitucional:

Establece en uno de sus apartes, que “Son fines esenciales del Estado; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan”, el cual armoniza con el Artículo 55 de nuestra Carta Política, cuando señala que, “es deber del Estado promover la concertación”, pilar fundamental de la democracia y de nuestro Estado Social de Derecho”.

ÁRTICULO: 1 – GARANTÍAS: El Alcalde del Distrito Turístico y Cultural de Cartagena, dará plenas y amplias garantías a la Comisión Negociadora de la Asociación de Bomberos Rescates y similares de Bolívar, (**ASDEBERBOL)** para la discusión y negociación del pliego de peticiones, entre ellas:

ARTICULO.1-1.-COMISION ESPECIAL DE NEGOCIACION DEL CUERPO DE BOMBEROS. EL EMPLEADOR, instalará una mesa de negociación especial en el ámbito singular, para la negociación con el **SINDICATOS DEL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS (ASDEBERBOL)**, en la cual deben participar el Secretario del Interior, Secretaria de Hacienda, la Directora de Talento Humano de Cartagena y los representantes del sindicato ASDEBERBOL asesores**,** afiliados a la **FEDERACION DE BOMBEROS DE COLOMBIA FBC y LA CONFEDERACION TRABAJADORES COLOMBIANOS – CTC, FEDERACION DE FUNCIONARIOS PUBLICO FECOTRASERVIPUBLICOS**

PARAGRAFO. El acuerdo a que lleguen las partes como consecuencia de la mesa de negociación especial en mesa independiente se insertará al **ACUERDO GENERAL**. termina la negación

- **PERMISOS SINDICALES**. El alcalde del Distrito de Cartagena dará Permisos sindicales necesarios y suficientes remunerados de tiempo completo durante el desarrollo del proceso de negociación, para los negociadores principales y suplentes, adicionalmente dará cumplimiento al Artículo 15° del Decreto 160 de 2014 con el fin de tener una mesa alterna de asesoría.

- Protección especial a que hace referencia el Artículo 25° del Decreto 2351 de 1965, el cual se ampliará a seis (6) meses más después de terminado el proceso de negociación ya sea mediante acuerdo directo o mediación.

- Las reuniones para la negociación se realizarán en un lugar que, de común acuerdo entre las partes, así como se establecido en el acuerdo del año 2016 en el artículo (2), la administración asume los gastos de refrigerio y cafetería para la negociación

- En cada reunión de negociación, deben participar el Secretario del Interior, Secretaria Hacienda, la Directora de Talento Humano y de Cartagena y (4) representantes del sindicato de bomberos **ASDEBERBOL** y tres suplentes dos (2) asesores de la organización sindical **ASDEBERBOL**.

- Se levantarán actas de por cada sesión y se nombrará un relator por cada una de las partes en representación de la Alcaldía del Distrito de Cartagena y otro por la Asociación de Bomberos, Rescates y Similares de Bolívar (**ASDEBERBOL).**

- El acuerdo a que lleguen las partes como consecuencia de la presente negociación se hará constar en un acta final de acuerdos, la que será depositada en el Ministerio del Trabajo, y se realizara los actos administrativos dentro del término previsto por el Decreto 243 de 2024 y se denominará Acuerdo Colectivo. y tendrá vigencia los acuerdo a partir de la firma de dichos acuerdos

ÁRTICULO: 2 - VIGENCIA DE NORMAS PREEXISTENTES: El Alcalde del Distrito Turístico y Cultural de Cartagena y la secretaria del interior, talento humano y la comandancia del cuerpo oficial de Cartagena, respetará todas las garantías, derechos y prestaciones sociales, salariales, legales y extralegales, suscritas mediante Acuerdos, Decretos, Resoluciones y Actas de Negociación que se han acordado entre las organizaciones sindicales que representan a los servidores públicos pertenecientes a los miembros del Cuerpo oficial de Bomberos de la Ciudad de Cartagena. (ASDEBERBOL)

ÁRTICULO: 3 - EXTENSIÓN DE GARANTÍAS: El acuerdo beneficiará a todos los servidores públicos pertenecientes al Cuerpos de Bomberos Oficial de Cartagena. de manera operativa

Una vez terminada la negociación no podrán retrotraerse los acuerdos bajo la excusa de haber terminado la vigencia de la negociación, pues todo lo pactado excepto lo referente al incremento salarial forma parte de las garantías y derechos adquiridos susceptibles de someterse a discusión en un nuevo proceso de negociación.

ÁRTICULO: 4 – SALARIOS: El Alcalde del Distrito Turístico y Cultural de Cartagena o a quién este designe decretara el escalafón salarial, para los servidores públicos del cuerpo oficial de Bomberos de Cartagena, diferente a la de los demás servidores públicos del Distrito, con el fin de acordar los salarios de acuerdo con la categoría del Distrito o Municipio y basándose del decreto Ley 0256 del 2013 donde existen el escalafón de cargos para los cuerpos oficiales de bomberos de Colombia. El incremento salarial será de 5 puntos porcentuales sobre el aumento que se haga a los empleados públicos de la planta central.

PARAGRAFO: Para este efecto se tomará como referencia la Asignación Básica Mensual de los empleados del Cuerpo de Bomberos Oficiales del municipio de Bucaramanga y el de Medellín que es respectivamente, acogiéndonos al principio de **IGUAL TRABAJO IGUAL SALARIO.**

PARAGRAFO 1: CLÁUSULA PRESUPUESTAL

La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias se compromete a financiar un rubro con cargo a la fuente 042, así como a efectuar los traslados presupuestales que resulten necesarios hacia los rubros de bienestar social y sentencias judiciales, de conformidad con la destinación que se ha venido aplicando en vigencias fiscales anteriores.

PARÁGRAFO: Los recursos de que trata la presente cláusula serán incorporados en el presupuesto de la vigencia fiscal 2027, conforme a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en materia presupuestal.

ARTICULO 5 - COMITÉ PARITARIO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (COPASST): Se propone la creación de un rubro presupuestal específico destinado al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), orientado a la adquisición, reposición y mejora de Elementos de Protección Personal (EPP) de alta rotación y desgaste, garantizando condiciones seguras para los trabajadores.

Lo anterior se fundamenta en lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, que obliga a los empleadores a implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo la provisión y reposición oportuna de EPP adecuados.

Asimismo, se soporta en la Resolución 0312 de 2019, la cual establece como estándar mínimo la asignación de recursos técnicos, humanos y financieros para la gestión efectiva de la seguridad y salud en el trabajo.

Este rubro permitirá atender de manera oportuna el desgaste natural de EPP tales como guantes, gafas de seguridad, cascos, botas y demás elementos críticos, reduciendo riesgos laborales, fortaleciendo la prevención y garantizando el cumplimiento normativo.

El presente rubro contará con una asignación presupuestal equivalente a ciento cincuenta (150) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMLMV), la cual podrá ser ajustada anualmente conforme a las disposiciones legales y al incremento del salario mínimo establecido por el Gobierno Nacional

PARRAGRAFO: Los recursos destinados a este rubro serán financiados con cargo a las fuentes de ingreso institucional, específicamente provenientes de la sobretasa bomberil, la prestación de servicios no esenciales (venta de servicios), así como de los superávits y rendimientos financieros generados por dichos conceptos.

ARTICULO: 6 - DEL SINDICATO: El EMPLEADOR asignará un rubro para la organización sindical **ASDEBERBOL,** por valor de 100 SMLV anuales con el fin del pago de alquiler de una oficina para servicio, y compra de equipos para el buen desarrollo de las funciones del sindicato, el cual será derivado de la sobretasa bomberil o de los servicios no esenciales.

6.1. La administración distrital de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias asumirá los costos de las capacitaciones sindicales, viajes y viáticos al personal directivo y sindicalizado que se encuentre en el cuerpo oficial de bomberos por el valor 150 S.M.L.V

6.2. La administración distrital de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias creara un rubro para la contracción de la alimentación para el personal del cuerpo oficial de bomberos Cartagena por un valor de 700 millones de pesos que estará para la vigencia 2027, que estos recursos se tomaran de la sobretasa bomberil o de los servicios no esenciales de bomberos basado en el acuerdo 041 del 2006, y estará bajo la supervisión del sindicato (**ASDEBERBOL)**

PARAGRAFO: Si en caso de que la administración no contrate con ningún proveedor se subirá el bono alimenticio que está en (1½ S.M.L.V) aumentara a (3 S.M.L.V)

La alcaldía de Cartagena para efecto del ingreso del personal nuevo al cuerpo de bomberos oficiales de Cartagena tendrá en cuenta a los hijos de los trabajadores cuando se produzca un retiro, ya sea por pensión, por invalides, o por muerte de un miembro activo de la institución. Para su ingreso, estos deberán haber realizado los cursos establecidos en la ley 1575 del 2012 y su decreto reglamentario 0256 del 2013 en los cuerpos de bomberos oficiales de Colombia y que cumpla con el perfil que exige el manual de funciones.

ARTÍCULO: 7 – ACUERDOS FINALES, PAGO POR BENEFICIOS POR LOGROS ECONOMICOS A EMPLEADOS DEL CUERPO DE BOMBEROS: EL EMPLEADOR, efectuará un descuento del 3% para los afiliados y 8% para no afiliados de los **empleados del cuerpo de bomberos** beneficiados por este acuerdo laboral y que no se encuentren sindicalizados en el sindicato firmante (ASDEBERBOL). Lo anterior, será girado a la tesorería de **sindicato ASDEBERBOL** firmante del acuerdo laboral y serán girados inmediatamente a la firma de este acuerdo laboral, y lo establecido en decreto ley 1072 del 2015 2.2.23.1

PARAGRAFO 1: Este descuento no se aplicará a los servidores públicos, que renuncien por escrito a los beneficios de este acuerdo laboral.

PARAGRAFO 2: Para aquellos sindicatos que hubiesen efectuado estatutariamente un descuento diferente se aplicará lo estatuido.

ARTÍCULO: 8 – BIENESTAR SOCIAL EMPLEADOS: La alcaldía de Cartagena socializara de los recursos de la sobretasa bomberil o de los servicios no esenciales de bomberos, basado en el acuerdo 041 del 2006 destinara como inversión y funcionamiento la incorporación de recursos que quedaron como superávit y rendimiento financiero de esto rubro y alimentaran al rubro de bienestar social por la suma 500 millones de pesos para darle cumplimiento a lo requerido por parte de la organización sindical **(ASDEBERBOL)**

La alcaldía de Cartagena desinará un rubro para la compra de terreno para la construcción de vivienda de interés social y de la academia bomberil de Cartagena y dará cumplimiento del acuerdo laboral del 2015

8.1. FIESTA DE INDEPENDENCIA DE CARTAGENA se tomará de este rubro de bienestar social la suma de 100 millones de pesos para el alquiler de un parco y logística, para los bomberos y su grupo familiar del cuerpo oficial de bombero de Cartagena

8.2. FIESTA DE FIN DE AÑO. **EL EMPLEADOR** del rubro de bienestar social de bomberos, tomara la suma de 100 millones de pesos para la fiesta de fin de año y para los hijos de los trabajadores donde participara el grupo familiar del personal del cuerpo oficial de bomberos de Cartagena, tanto como la parte operativa como la administrativa

PARAGRAFO 1: En caso de no realizarse la fiesta de fin de año la alcaldía de Cartagena dividirá el valor acordado por el número de integrante del cuerpo de bomberos de Cartagena, y se entregaran un bono por este valor al trabajador para que lo disfrute con su familia antes del 24 de diciembre

La alcaldía de Cartagena tomará de este rubro de la sobre tasa bomberil o de los servicios no esenciales lo correspondiente al auxilio sindical al sindicato firmante al acuerdo laboral de 2026 por valor de 20 SMLV (**ASDEBERBOL)** que será depositado en su cuenta de ahorro del sindicato.

ARTICULO 9. INCENTIVO POR NATALICIO: La administración pagara a los trabajadores del cuerpo oficial de Bomberos un incentivo por valor de un (1) salario mínimo legal vigente cada vez que cumpla año, e Incentivos por Natalicio: Se pagará al trabajador del cuerpo de bomberos de Cartagena un incentivo valor de tres (3) salario mínimo legal Vigente cada vez que cumpla año, en reconocimiento a entregar un año más de vida a esta ardua y valerosa profesión.

PARÁGRAFO 1: La entidad elaborará un plan de cumpleaños, en el cual se tendrá un listado organizado de la fecha de cumpleaños de los trabajadores del cuerpo de bomberos de Cartagena. Para que se entregue organizadamente dicho beneficio y el trabajado lo pueda disfrutar con su familia.

PARÁGRAFO 2: Los dineros de dichos incentivos se cogerán del rubro asignado de bienestar social de la sobre tasa bomberil.

Se cancelará la afiliación al club de agente de la policía de la ciudad Bogotá para que todos los trabajadores del cuerpo oficial de bomberos de Cartagena gocen de sus beneficios ya que motivos de salud, vacaciones y capacitaciones se tienen que desplazar a la capital del país.

PÁRRAFO 3: El valor de afiliación y la cuota de asociación se cogerán del rubro de bienestar social de la sobre tasa bomberil.

ARTÍCULO 10: La dirección de talento humano y en coordinación con la secretaria del interior de la alcaldía gestionara las contrataciones de las OPS que sean necesaria para el buen funcionamiento de la dependencia del cuerpo de bomberos como son medico (1), salubrista (1), una (1) trabajadora social especialista en gobierno y asuntos públicos, tres (3) entrenadores de gimnasia, un (1) asesor financiero un contador (1) que le dará respuestas a las solicitudes de la secretaria del interior y comando de bomberos relacionadas con el proceso presupuestal y financiero, apoyara a la secretaria en los diferentes temas que se gestione en el aspecto a las finanzas públicas, apoyara los procesos de las proyecciones de las cifras en la preparación del proyecto de presupuesto, brindara asesoría y apoyo antes los diferentes requisitos de los entes de control, apoyara al comandante en los diferente necesidades que se requiere de tipo financiero y proyección de los proyectos para el cuerpo de bomberos.

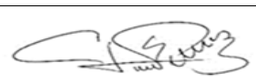
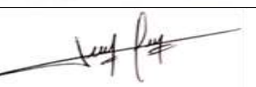
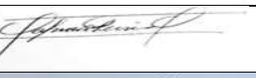
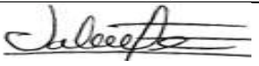
ARTICULO 27 - ACUERDOS FINALES

VIGENCIA: El acuerdo laboral que resulte de la negociación del presente pliego de solicitudes tendrá una vigencia de dos (2) años a partir de su firma. La Administración Distrital de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, seguirá reconociendo y pagando los beneficios contemplados en acuerdos laborales desde el 2013 hasta la fecha y las actas compromisorias pactadas con anterioridad al presente acuerdo. Los puntos que no sean modificados continuaran vigentes y por lo tanto se entienden incorporados al nuevo acuerdo laboral.

Los artículos que sean aprobados si incorpora al acuerdo final que se establezca con los demás sindicatos de primer grado de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias tomaran vigencia y cumplimiento a la firma de estos acuerdos laborales y se realizaran todos actos administrativos para su cumplimiento.

Cartagena de Indias, 2026

Firmamos como suscriptores del siguiente pliego de solicitudes los siguientes:

ORGANIZACIÓN SINDICAL	NIT	REPRESENTANTE LEGAL Y/O PRESIDENTE	CEDULA DE CIUDADANIA	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO	FIRMAS
SINTRAMERITOCAR	901.813.710-9	EDWIN ANTONIO PUELLO ESTRADA	73129647	3165593433	sintrameritocarjuntadirectiva@gmail.com	
SINTRAEDUCAR	900384393-1	EFREN VILLALOBOZ CRUZ	73126068	3122233254	evillaloboscruz@hotmail.com	
SINTRAEDECAR	900420791-4	JAIRO ANTONIO CABARCAS MARZAL	9097332	3103986096	sintraedecar@hotmail.com	
SINDEMUJER	901.256.582-2	DENIS GALVAN GUERRA	45437138	3218776100	sindemujer2023@hotmail.com	
ASDEBERCOL	806.009.499-6	JUAN CARLOS PEREZ FLOREZ	73147331	3135741245	asdeberbol@gmail.com	
SINSERPUBLICOLOMBIA	900374184-6	LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS (E)	73164106	3016867340	sinserpublicolombia24@hotmail.com	
SIGUEMPUDISDNAL	901809176-1	LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS	73164106	3054343352	siguempudisdnal24@outlook.com	
SINTRAEPCOL	901577352-2	FREDY VALIENTE NUÑEZ	1143351587	3016750004	sintraepcol@gmail.com	

ANEXOS

1. Acta de asamblea sindical realizada el día 28 de marzo de 2026 para la unificación de pliegos de solicitudes de las organizaciones sindicales de PRIMER GRADO para la negociación colectiva de los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena en el ámbito SINGULAR. (3 folios)
2. Actas de asamblea de las diferentes organizaciones sindicales de primer grado en donde se aprobaron los puntos de la negociación, su unificación y la escogencia de negociadores y asesores.
3. Certificaciones de numero de afiliados expedidos por las organizaciones sindicales de primer grado firmados por los secretarios y fiscales de cada organización sindical para acreditar los requisitos para la representatividad y competencia sindical en el ámbito SINGULAR.
4. Oficio EXT-AMC-26-0039938 del 31 de marzo de 2026 en donde las organizaciones sindicales de primer grado que unificamos pliego, manifestamos nuestra voluntad de unificar pliego de solicitudes con las otras organizaciones

Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias

https://klpnb.cartagena.gov.co/SeguimientoCorrespondencia?id=RqEL41UoGEuk8mv%2fb%2fSCPMbBYGmScwBvqXrRf4g%3D

CIRCULAR AMC-OFI-0008830-2026

Cartagena de Indias D.T. y C., lunes, 02 de febrero de 2026

De:	**YIRA TATIANA MORALES CASTRO**	**Directora Administrativa de Talento Humano**	
Para:	**CUT**	**CTC Bolívar**	**CGT Bolívar**
	SUSPEDECAR	**SINTRAMERITOCAR**	**SINTRAEMPUCOL**
	SINTRAEMCOL	**SINGUARTICO**	**UNION SINDICAL COLOMBIANA DE TRABAJO**
	SINTRAEDUCAR	**SINDEMUJER**	**SINSERPUBLICOLOMBIA**
	SINTRAEPCOL	**SINTRAEDECAR**	**ASDEDERBOL**
	SIGUEMPUDISDNAL	**UTRADEBOL CGT**	**SINTREMPUCOL**
	ANDET	**ANTHOC**	**CTU**
	ASOTRANAD	**SUCONTROLCARIBE**	**UNETE**
	SINTRAOFIPUCAR	**SINTRAPOLIURURA**	**SINFUNPOLIDISCAR**
	SINTRABOMBERCOL	**SINTRENAL**	**SINDICATO DE DIRECTIVO DOCENTES DE BOLIVAR**
	SINTRARESCATE	**SIMBOCOLOMBIA**	**SINSERPUSALUD**
	SINTRAEMCOL		
Fecha:	**Cartagena de Indias D.T. y C., lunes, 02 de febrero de 2026**		
Asunto:	**Unificación de pliegos de solicitudes**		

Cordial saludo,

El Gobierno Nacional expidió el **Decreto 243 del 29 de febrero de 2024**, mediante el cual se modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

Se informa que, en ejercicio de la autonomía sindical y ante la existencia de pluralidad de organizaciones sindicales de empleados públicos, se establece como requisito previo la realización de actividades de coordinación orientadas a la unificación del pliego de solicitudes, con el fin de concurrir en unidad de pliego y en unidad de comisión negociadora.

Scanned with CamScanner

https://sigob.cartagena.gov.co/SeguimientoCorrespondencia?id=I0gIL41UoGEuRBevY%2FbY%2FSCJYtbdHYGrm5cw8hgRzRE4g%3D

En el Parágrafo 1 del Artículo 2.2.2.4.9 de la norma ibidem se indica textualmente que:

> *"En caso de no existir unificación del pliego por parte de las organizaciones sindicales en el primer trimestre del año, el Gobierno nacional, la cabeza del respectivo sector, el ente territorial o la entidad, según el ámbito de negociación, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación de los pliegos de solicitudes y respetando el principio de autonomía sindical, convocarán a los representantes de la totalidad de las organizaciones que presentaron pliego, según el ámbito de negociación, para que, durante el término de cinco (5) días hábiles, unifiquen los puntos de los pliegos radicados y presenten, al vencimiento de este último término, un único pliego sindical."*

En consecuencia, si vencido el término señalado no se logra la unificación de los pliegos o esta se realiza de manera parcial entre las organizaciones sindicales, la Alcaldía de Cartagena procederá a instalar la mesa de negociación con aquella(s) organización(es) que, a la fecha, presente(n) el escrito sindical que represente a la mayoría de los empleados públicos sindicalizados, el cual tendrá el carácter de pliego único de solicitudes.

Por su parte, para la determinación del número de negociadores y la conformación de la comisión negociadora sindical unificada, deberán observarse los criterios establecidos en los artículos 2.2.2.4.10 y 2.2.2.4.11 del Decreto 243 del 29 de febrero de 2024.

Finalmente, el pliego único de solicitudes que se presente ante la Alcaldía de Cartagena deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Radicarse con copia al Ministerio del Trabajo.
2. Anexar la parte pertinente del acta de la asamblea sindical en la cual se aprobó el pliego, firmada por el presidente y el secretario.
3. Anexar la certificación del secretario y fiscal sobre el número de empleados públicos afiliados, que necesariamente deberá expedir en forma precisa, singular y detallada toda confederación, federación o sindicato.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.2.4.3 del Decreto 243 del 29 de febrero de 2024, el pliego único de solicitudes constituye el documento final que unifica, previa concertación interna, las solicitudes de las organizaciones sindicales, sin duplicidad de peticiones. Este documento es requisito indispensable para la instalación y el inicio de la mesa de negociación, y los negociadores elegidos por las asambleas quedan investidos de la facultad para acordar dicha unificación.

Sin perjuicio del respeto a la autonomía sindical, la Dirección Administrativa de Talento Humano podrá brindar apoyo logístico a las organizaciones sindicales, con el propósito de facilitar el proceso de unificación de los pliegos y su inclusión en la fase de negociación.

Atentamente,

YIRA TATIANA MORALES CASTRO
Directora Administrativa de Talento Humano

RESPONSABLES	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
Proyectó	Alfredo Lorduy Bolívar	Asesor Jurídico Externo	
Apoyó	Nayibb Said Aljure Ospino	Apoyo a la Gestión – DATH	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma dl remitente.			

Scanned with CamScanner

Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias

https://tdpb.cartagena.gov.co/SeguimientoCorrespondencia?id=okTVyNqSRjPrCqJ7HG9byKX56a%2BMyRkDqR5XzRm6AJQ%3D

CIRCULAR AMC-CIR-000022-2026

Cartagena de Indias D.T. y C., lunes, 02 de febrero de 2026

De:	**YIRA TATIANA MORALES CASTRO Directora Administrativa de Talento Humano**
Para:	**Organizaciones sindicales de empleados públicos de la Alcaldía de Cartagena**
Fecha:	**Cartagena de Indias D.T. y C., lunes, 02 de febrero de 2026**
Asunto:	**Solicitud de certificado de afiliación a las organizaciones sindicales de la Alcaldía de Cartagena**

Cordial saludo,

De conformidad con el parágrafo transitorio del artículo 2.2.2.4.4. del Decreto 243 de 29 de febrero de 2024, mientras se realiza el censo sindical por parte del Ministerio del Trabajo, la representatividad de las organizaciones sindicales, para efectos de la negociación sindical, se deberá determinar conforme con la siguiente información:

1. Certificado de descuento mensual efectuado por el empleador y pagado a la respectiva organización sindical, federal y confederal.
2. Certificación que expide toda organización sindical, con las firmas de su secretario y fiscal, sobre el número de sus empleados públicos afiliados, registrados en los libros sindicales, con derecho y pago de su cuota sindical descontada por el empleador. Este documento será requisito y condición de participación

Por tal motivo, se solicita a las organizaciones sindicales que profieran la certificación en cita, a más tardar el 28/febrero/2026, la cual deberá contener los siguientes aspectos:

a. **Nombre y grado del sindicato.**
b. **Expedirse bajo la gravedad de juramento.**
c. **Estar suscritas por secretario y fiscal de la organización.**
d. **Indicar el número empleados públicos afiliados, con corte al 31 de diciembre de 2025** (vinculados a la Alcaldía de Cartagena, registrados en los libros sindicales con derecho y pago de cuota sindical)

Atentamente,

YIRA TATIANA MORALES CASTRO
Directora Administrativa de Talento Humano

RESPONSABLES	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
Proyectó:	ALFREDO LORDUY BOLIVAR	Asesor Jurídico Externo	
Apoyó:	NAYIBB AJURE OSPINO	Apoyo a la Gestión	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma del remitente.			

Scanned with CamScanner

Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias

CIRCULAR AMC-CIR-000150-2026

Cartagena de Indias D.T. y C., miercoles, 1 de abril de 2026

De:	**YIRA TATIANA MORALES CASTRO Directora Administrativa de Talento Humano**
Para:	**Organizaciones Sindicales de la Alcaldia Mayor de Cartagena**
Fecha:	**Cartagena de Indias D.T. y C., miércoles, 1 de abril de 2026**
Asunto:	**Reiteración para la unificación de pliegos de solicitudes y de comisión negociadora**

Cordial saludo,

Si bien, la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Alcaldia de Cartagena expidió la Circular No. 8830 de 2 de febrero de 2026 y la Circular AMC-CIR-000043-2026, por las cuales se les convocó a que unificaran los puntos de los pliegos radicados y presentaran un pliego único de solicitudes y la comisión negociadora unificada sindical, el Parágrafo 1 del Articulo 2.2.2.4.9. señala que cuando no exista pliego unificado por parte de las organizaciones sindicales en **el primer trimestre del año**, el ente territorial convocará a los representantes de las organizaciones sindicales que presentaron pliegos para que unifiquen las solicitudes.

Teniendo en cuenta que, el primer trimestre del año cerró el pasado martes 31 de marzo de 2026, se les convoca nuevamente a que unifiquen los puntos de los pliegos radicados y presenten un pliego único sindical que represente a la totalidad de los afiliados, a mas tardar el jueves 9 de abril de 2026.

Es oportuno indicar que, como consecuencia del primer llamamiento a unificación se presentaron cuatro (4) pliegos unificados a saber:

No.	Código de registro	Fecha de registro	Organización Sindical Firmante
1	EXT-AMC-26-0040444	31-marzo-2026	CUT
2			CTC
3			FEDERACION UNETE
4			SINTRENAL
5			SUDEB
6			ANTHOC
7			SUCONTROL CARIBE
8			SINTRAMUNICIPALES
9			SINTRAPECAR
10			ASOTRANAID
11			ANDETT
12			SINTRABOMBERCOL
13			SUSPEDECAR
14			SINGUARTICO
15			SINSERPUPROCART
16			SINTREMPUCOL
17			SINTRAEMCOL
18			SINDIBOL
19	EXT-AMC-26-0040485	31-marzo-2026	SINTRAOFIPUCAR
20			SINFUNPOLIDISCAR
21			SINTRAPOLIURRURA
22	EXT-AMC-26-0040282	31/marzo/2026	SINTRAMERITOCAR
23			SINTRAEDUCAR
24			SINTRAEDECAR
25			SINDEMUJER

[CODIGO-QR]
[URL DOCUMENTO]

26			ASDEBERCOL
27			SINSERPUBLICOLOMBIA
28			SIGUEMPUDISDNAL
29			SINTRAEPCOL
30	Correo institucional	30/marzo/2026	FEDEUSCTRAB BOLÍVAR
31			USCTRAB

Desde la Dirección Administrativa del Talento Humano estamos seguros que, deponiendo aquello que las divide, juntas las organizaciones sindicales en conjunto con la actual Administración Distrital podremos lograr el avance de las condiciones laborales de los empleados públicos de la Alcaldía de Cartagena.

Respetando la autonomía propia de las organizaciones sindicales, se les invita a los representantes de los trabajadores a que **conversen sobre el objetivo común y no sobre las diferencias.**

Si pasados cinco (5) días hábiles no existe unificación de los pliegos o si los mismos se realizan de forma parcial entre las organizaciones sindicales, el ente territorial instalará la mesa de negociación con aquella(as) que presenten a la fecha, el escrito sindical que represente a la mayoría de los empleados públicos sindicalizados, el cual tendrá el carácter de pliego único de solicitudes.

Finalmente se recuerda que el pliego único de solicitudes presentado ante la Alcaldía de Cartagena deberá reunir las siguientes condiciones:

1. Radicarse con copia al Ministerio del Trabajo.
2. Anexar la parte pertinente del acta de la asamblea sindical en la cual se aprobó el pliego, firmada por el presidente y el secretario.
3. Anexar la certificación del secretario y fiscal sobre el número de empleados públicos afiliados, que necesariamente deberá expedir en forma precisa, singular y detallada toda confederación, federación o sindicato.

Atentamente,

YIRA TATIANA MORALES CASTRO
Directora Administrativa de Talento Humano

RESPONSABLES	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
Proyectó	Nayibb Said Aljure Ospino	Apoyo a la Gestión	
Revisó	Alfredo Ricardo Lorduy	Asesor Jurídico externo	
Revisó	Erika Villalobos Rentería	Asesor Jurídico Externo	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma del remitente.			

[CODIGO-QR]
[URL-DOCUMENTO]

Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias

CIRCULAR AMC-CIR-000168-2026

Cartagena de Indias D.T. y C., martes, 14 de abril de 2026

De:	**YIRA TATIANA MORALES CASTRO Directora Administrativa de Talento Humano**
Para:	**Organizaciones sindicales de empleados públicos**
Asunto:	**Escrito sindical que representa a la mayoría de los empleados públicos sindicalizados**

Cordial saludo,

De conformidad con lo previsto en el parágrafo 3 artículo 2.2.2.4.9. del Decreto 243 de 2024, si no existe unificación de los pliegos o si los mismos se realizan de forma parcial entre las organizaciones sindicales, el ente territorial, según el ámbito de negociación, instalará la mesa de negociación con aquella(as) que presenten a la fecha, el escrito sindical que represente a la mayoría de los empleados públicos sindicalizados, el cual tendrá el carácter de pliego único de solicitudes.

Como consecuencia del llamamiento a unificación se presentaron tres (3) pliegos unificados, con el siguiente número de afiliados a corte de 31 de diciembre de 2025, vinculados a la planta de personal de la Alcaldía Mayor de Cartagena:

No.	Código de registro	Fecha de registro	Organización sindical	Número de afiliados por Organización Sindical	Número de afiliados por pliego TOTAL
1	EXT-AMC-26-0044391	10 de abril de 2026	CUT	N/A	5494
2			CTC	N/A	
3			FEDERACIÓN UNETE	N/A	
4			SINDINPOLIURRURA	39	
5			SINTRAOFIPUCAR	618	
6			SINTRENAL	397	
7			SUDEB	3867	
8			SINFUNPOLIDISCAR	60	
9			ANTHOC	12	
10			SUCONTROLCARIBE	13	
11			SINTRAMUNICIPALES	N/A	
12			SINTRAPECAR	0	
13			ASOTRANAD	50	
14			ANDETT	146	
15			SINTRABOMBERCOL	41	
16			SINGUARTICO	59	
17			SUSPEDECAR	6	
18			SINSERPUPROCAR	N/A	
19			SINTRAEMCOL	29	

Scanned with CamScanner

[CODIGO-QR]
[URL-DOCUMENTO]

20			SINDIDBOL	157	
21			ASOEMPUCOD	N/A	
22			ASOTRACOD	N/A	
23			ASOTUCOD	N/A	
24	EXT-AMC-26-0044264	10 de abril de 2026	SINTRAMERITOCAR	47	406
25			SINTRAEDUCAR	35	
26			SINTRAEDECAR	67	
27			SINDEMUJER	67	
28			ASDEBERBOL	51	
29			SINSERPUBLICOLOMBIA	102	
30			SIGUEMPUDISDNAL	33	
31			SINTRAEPCOL	4	
32	CORREO INSTITUCIONAL	30 de marzo de 2026	USCTRAB	50	50
33			FEDEUSCTRAB	N/A	

Por lo anterior, corresponde a la Administración Distrital instalar la mesa de negociación con las organizaciones sindicales que presentaron el escrito radicado bajo el código EXT-AMC-26-0044391, de fecha 10 de abril de 2026, a través de los negociadores designados y debidamente informados en dicho documento.

1. Pedro Herrera Cúspides
2. Dellis Puerta Arellano
3. Moisés Vennet Pomares
4. Teresa Rangel Ríos
5. Ricardo Gonzales
6. Edwin Marsiglia Jaraba
7. Héctor Blandón Paternina
8. Osiris Franco
9. Fernando Batista Castillo
10. Roberto Miguel Bustamante Orozco
11. Wilmer Herrera
12. Carmen Tordecillas Morelos
13. Joel Hernández Yanguez
14. Edgardo Granados
15. Yorlandis Nuñez
16. Alvaro Arevalo
17. Benjamín Quiñones Aislant
18. Liliana Muñoz Figueroa
19. Ranfis Padilla Quintero
20. Jhony Meléndez Banquez

Se informa que la negociación colectiva se instalará el día jueves 16 de abril de 2026, a partir de las 2:30 P.M., en Cra. 27 # 28 - 39 B. Manga, Cartagena de Indias, Edificio Portus 4° piso salón Puerto 1.

Atentamente,

YIRA TATIANA MORALES CASTRO
Directora Administrativa de Talento Humano

RESPONSABLES	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
Apoyó	Nayibb Said Aljure Ospino	Apoyo a la Gestión	
Proyectó	Alfredo Ricardo Lorduy	Asesor Jurídico Externo - DATH	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma del remitente.			

Scanned with CamScanner

ACTA DE ASAMBLEA SINDICAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES DE PRIMER GRADO PARA LA UNIFICACION DE PLIEGOS - NEGOCIACION COLECTIVA DE EMPLEADOS PUBLICOS DE LA ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA – AMBITO SINGULAR.

En Cartagena, siendo las 10:00 a.m del día 28 del mes de marzo de 2006, nos reunimos en el restaurante la Tinaja las siguientes organizaciones sindicales de PRIMER GRADO: SINTRAMERITOCAR, SINTRAEDECAR, SINTRAEDUCAR, SINDEMUJER, ASDEBERBOL, SIGUEMPUDISDNAL, SINSERPUBLICOLOMBIA, SINTRAEPCOL para tratar y desarrollar los siguientes puntos de orden del día:

1. Elección de Presidente (Ah doc), Secretario General (Ad doc) y Fiscal (Ad doc) para la asamblea.
2. Unificación y presentación de pliego de solicitudes en el ámbito singular
3. Elección de Comisión Unificada de negociadores en el ámbito singular

Aprobado por unanimidad el orden del día por todos los presidentes de los sindicatos de primer grado que asistieron a la reunión se procedió a desarrollar los puntos propuestos:

DESARROLLO DEL ORDEN DEL DIA

1. **Elección de Presidente (Ah doc), Secretario General (Ad doc) y Fiscal (Ad doc) para la asamblea:** Se hizo votación entre los Presidentes y asistentes a la asamblea y se decidió por unanimidad la elección de los siguientes cargos: Presidente (Edwin Puello Estrada), Secretario General (Jairo Cabarcas Marzal) y Fiscal (Efren Villalobos Cruz)
2. **Unificación y presentación de pliego de solicitudes en el ámbito singular:** El presidente elegido en la asamblea toma la palabra para manifestar en este punto, que conformidad con el numeral 2 del Artículo 2.2.2.4.9. del decreto 243 de 2024 se han hecho todas las actividades posibles de invitación, coordinación, articulación y consensos para la unificación de pliego de solicitudes con todas las organizaciones sindicales de primer grado de la Alcaldía Mayor de Cartagena el fin de concurrir en unidad de pliego, en unidad de comisión negociadora y designación de comité bipartito de seguimiento en la implementación o ejecución y cumplimiento del acuerdo colectivo que se suscriba. Para dar constancia de las acciones anteriores señaladas manifiesta que el día 27 de marzo de 2026 desde la cuenta de correo electrónico sintrameritocarjuntadirectiva@gmail.com se cursó invitación a todas las organizaciones sindicales de primer grado de la alcaldía mayor de Cartagena para los propósitos antes señalados y en la misma comunicación se citó a todas las organizaciones de primer grado de la Alcaldía Mayor de Cartagena a una reunión para el día 28 de marzo a las 9:00 en el restaurante la tinaja.

   Llegado el día y la hora citada y considerando que se encontraban reunidas otras organizaciones sindicales de segundo grado en otro espacio en el mismo lugar se inició un proceso de diálogo social y respetuoso para llegar a un acuerdo de unificación de pliegos, comisión negociadora unificada y comité de seguimiento de los acuerdos, sin embargo algunas organizaciones sindicales manifestaron a través de su vocero el señor EDUIN MARSIGLIA

Powered by CamScanner

JARABA la intención y el propósito de presentar un pliego unificado mixto (Ámbitos territorial y singular) en un mismo documento.

En respuesta hacia su respetuosa decisión se le hizo saber al señor EDUIN MARSIGLIA JARABA por parte de Edwin Puello y Efren Villalobos voceros de las nuestras organizaciones, sobre la inconveniencia jurídica y técnica para desarrollar un proceso de negociación de esta forma. Se informo igualmente que la normativa vigente (D. 243/2024) no establece la presentación de pliegos de solicitudes con doble connotación o pliegos mixtos (Territorial y singular) en un mismo documento, ya que los ámbitos de negociación son excluyentes en su estructuración, competencia y efectos jurídicos. Se le insistió de manera respetuosa, que el decreto mencionado establece una arquitectura clara de la negociación colectiva por ámbitos en el sector público, donde cada uno de los ámbitos están definidos y separados claramente, por lo que no es jurídicamente viable presentar un mismo pliego de solicitudes con doble connotación en los ámbitos territorial y singular. Se indico además de parte del compañero Efren Villalobos la inconveniencia de presentar este pliego de de manera mixta por las inconveniencias que esto tendría en los términos o tiempos para desarrollar las negociaciones de cada ámbito. Las organizaciones sindicales de las cuales el señor Marsiglia actuaba como vocero indicaron que tomaban la decisión de radicar el pliego bajo esta forma. Las otras organizaciones sindicales de primer grado firmantes de esta acta también tomamos la decisión de presentar el pliego **EXCLUSIVAMENTE** bajo el ámbito singular con las organizaciones sindicales de **PRIMER GRADO**. Se cerro así el dialogo social respetando las decisiones adoptadas de cada grupo de organizaciones sindicales.

3. **Presentación, votación y elección concertada de la Comisión Unificada de negociación de pliego de solicitudes en el ámbito singular:** Elegidos en asambleas los negociadores de cada sindicato de primer grado, se procedió a presentar y elegir en la asamblea general sindical de manera concertada y conciliada la Comisión Negociadora Unificada que actuara como negociadores ante la Alcaldía Mayor de Cartagena en la negociación de empleados públicos de la entidad en el ámbito singular. La siguiente es la lista de negociadores elegidos:

En asamblea sindical realizada y concertada entre las organizaciones sindicales firmantes del presente escrito, realizada el día sábado 28 de marzo de 2026 se escogieron los siguientes integrantes de la Comisión Negociadora Unificada los cuales a su vez fueron escogidos en las asambleas sindicales realizadas por cada organización sindical, así:

ORGANIZACIÓN SINDICAL	NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULA DE CIUDADANIA	ROL
SINTRAMERITOCAR	EDWIN PUELLO ESTRADA	73129647	NEGOCIADOR
SINTRAEDUCAR	EFREN VILLALOBOS CRUZ	73126068	NEGOCIADOR
SINTRAEDECAR	JAIRO CABARCAS MARZAL	9097332	NEGOCIADOR
SINDEMUJER	DENIS GALVAN GUERRA	45437138	NEGOCIADOR
	DAMARIS VILLAREAL GOMEZ	45482363	NEGOCIADOR
ASDEBERCOL	JUAN CARLOS PEREZ	73147331	NEGOCIADOR
SINSERPUBLICOLOMBIA	JORGE LUIS CHAVARRIAGA MURILLO	73078557	NEGOCIADOR
	WILMER QUINTANA	73155305	NEGOCIADOR
SIGUEMPUDISDNAL	LUIS PEREZ RAMOS	73164106	NEGOCIADOR

Powered by CamScanner

SINTRAEPCOL	FREDY VALIENTE NUÑEZ	1143351587	NEGOCIADOR

Como asesores fueron escogidos los siguientes:

NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULA DE CIUDADANIA	ROL
ANTONIO CANTILLO BUSTILLO	9090891	ASESOR
JAVIER EDUARDO PADILLA GARCIA	73126177	ASESOR
ERNESTO CARLOS RUEDA MONROY	73009299	ASESOR

Para dar constancia de la acreditación de requisitos de comparecencia para la negociación colectiva de empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena en el **AMBITO SINGULAR** se firma la presente acta a los 29 días del mes de marzo de 2026.

EDWIN PUELLO ESTRADA
Presidente (Ad doc)

JAIRO CABARCAS MARZAL
Secretario General (Ad doc)

EFREN VILLALOBOS CRUZ
Fiscal (Ad doc)

Powered by CamScanner

ACTA DE ASAMBLEA SINDICAL CONFORMADA POR ORGANIZACIONES SINDICALES DE PRIMER GRADO - NEGOCIACION COLECTIVA DE EMPLEADOS PUBLICOS DE LA ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA

En Cartagena, siendo las 6:00 P.m. del día 08 del mes de abril de 2006, nos reunimos las siguientes organizaciones sindicales de PRIMER GRADO: SINTRAMERITOCAR, SINTRAEDECAR, SINTRAEDUCAR, SINDEMUJER, ASDEBERBOL, SIGUEMPUDISDNAL, SINSERPUBLICOLOMBIA, SINTRAEPCOL para tratar y desarrollar los siguientes puntos de orden del día relacionados con el proceso de negociación colectiva de empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena 2026:

1. Presentación de informe de la reunión sostenida en la sede del SUDEB entre los representantes de las organizaciones de segundo grado (Centrales CUT, CTC, CTQ y federaciones UNETE), otras organizaciones sindicales de los órganos de control, sindicatos de primer grado (SUDEB, SINTRAOFIPUCAR, ANDETT, SINQUARTICO, SINTRABOMBERCOL, SINTRAEMPUCOL, ASOTRANAD y otras) que presentaron pliego de solicitudes en el ámbito territorial y los representantes de las organizaciones sindicales de primer grado que presentamos pliego de solicitudes en el ámbito singular (SINTRAMERITOCAR, SINSERPUBLICOLOMBIA, ASDEBERBOL y otras). Se designará en el desarrollo de este punto de la reunión quien presentará el informe.
2. Decisiones por tomar frente a los hechos presentados.

Aprobado por unanimidad el orden del día por todos los presidentes de los sindicatos de primer grado que asistieron a la reunión se procedió a desarrollar los puntos propuestos:

DESARROLLO DEL ORDEN DEL DIA

1. **Primer punto:** Se designo al señor Edwin Puello Estrada como presidente de SINTRAMERITOCAR para la presentación del informe. Toma la palabra el señor Edwin Puello Estrada para manifestar que la esencia de la reunión realizada el día 07 de abril de 2024 por parte de las organizaciones sindicales en atención a las circulares expedidas por la Dirección administrativa de Talento Humano para la unificación de pliegos fue desvirtuada en el sentido de que el señor Pedro Herrera Cespedes manifestó públicamente que la decisión de negociar exclusivamente el pliego de solicitudes de los empleados públicos en el ámbito territorial y la unificación de los pliegos era un hecho que ya había sido previamente acordado por ellos y que esta decisión antes que ser una decisión legal regida por la normatividad aplicable del decreto 243 de 2024, está era un decisión POLITICA, que no tenía reversa. También manifestó que entre ellos y las centrales como la CTC, CUT y la federación UNETE serian quienes designarían los negociadores en la mesa de negociación territorial, todo ello en contravía de lo dispuesto en el decreto 243 de 2004. En forma posterior tomo la palabra el Señor Antonio Cantillo Bustillo Presidente de la CGT para discernir y controvertir lo manifestado por el señor Pedro Herrera, en el sentido que se debía dar una estricta aplicación a lo dispuesto en el decreto 243 de 2024 y que se diera la participación en la negociación colectiva en los ámbitos territorial a las organizaciones que les correspondía y en el ámbito singular de la misma

Powered by CamScanner

forma a las que les correspondiera. Continuo señalando el compañero Cantillo que debia respetarse la representatividad de las organizaciones sindicales minoritarias en las mesas de negociación. Termino señalando que no estaba de acuerdo con lo manifestado por el Presidente del SUDEB y que si de verdad habia la voluntad de la unión entre las organizaciones sindicales se podria hacer posible hacer la unificación de pliegos de los ámbitos territorial y singular con el respeto de la representatividad de todas las organizaciones sindicales.

En forma posterior tome la palabra (Edwin Puello) en representación de todos los sindicatos de primer grado que habíamos presentado la unificación de pliegos en el ámbito singular para señalar que de acuerdo a la posición asumida por el señor Pedro Herrera no se podía vulnerar el derecho a la autonomía sindical, a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva de las organizaciones minoritarias que habíamos decidido presentar pliegos de solicitudes en el ámbito singular. También manifesté que para la unificación de los pliegos se podría presentar un único pliego (macro) en donde estuvieran consignadas por capítulos los puntos de negociación tanto de las organizaciones sindicales que habían presentado pliegos en el ámbito territorial como las que habíamos presentado pliegos en el ámbito singular. También manifesté que el decreto 243 de 2024 trae un procedimiento y unas reglas de la negociación colectiva de los empleados públicos, que no podían ser desconocidas.

Posteriormente tomo la palabra la señora Denisse Moreno Representante de la FEDERACION UNETE en Cartagena para manifestar, que el ámbito territorial sería la mejor opción para negociar debido a que podrían ingresar en este ámbito otras organizaciones como los órganos de control y otras organizaciones del orden descentralizado del Distrito de Cartagena. Ante esta manifestación tome la palabra y le informe a la mesa y a la Señora Denisse Moreno que los órganos de control y las organizaciones de las entidades descentralizadas deberían presentar su pliego de peticiones en el ámbito singular con sus administraciones tal y como lo establece el decreto 243 de 2024 y que solo estos tendrían representatividad en la mesa de negociación de la Alcaldía Mayor de Cartagena, si lograban acreditar que sus organizaciones o sindicatos tenían empleados públicos de la Alcaldía de Cartagena con descuentos sindicales hasta el mes de diciembre de 2025.

Posteriormente tomo la palabra el señor Edwin Marsiglia Jabara en representación de SINTRAOFIPUCAR el cual hizo una recriminación a los representantes de las centrales y federaciones presentes en la mesa (CTC, CUT, UNETE), en el sentido de que tanto que argumentan, reclaman y pelean para estar en las mesas de negociación y después no van a las mismas.

También indico en un principio, que estaba de acuerdo que la negociación y la unificación de los pliegos de solicitudes se diera en los diferentes ámbitos y que se podía aplicar lo dispuesto en el decreto 243 de 2024, sin embargo, este en otra intervención posterior que tuvo manifestó finalmente un cambio en su posición.

Powered by CamScanner

En otras intervenciones también participo el señor RUGERO PEREZ como presidente de la CTC el cual también manifestó que deberían ser las organizaciones sindicales de segundo grado las que debían estar en la negociación colectiva en el ámbito territorial con sus organizaciones afiliadas y que estos serían los que determinarían al momento de la instalación la participación de cada estas en la mesa de negociación.

Se dejo constancia en la reunión que las organizaciones sindicales de primer grado que habíamos presentado pliego de solicitudes en el ámbito singular no era la de no querer unificar los pliegos, si no que no se nos había permitido desde el primer momento participar de manera articulada con otras organizaciones de segundo y primer grado en la unificación de estos. Que también habíamos cursado invitación vía correo electrónico a las demás organizaciones sindicales para la unificación de dichos pliegos pero que estas no habían asistido y que se seguiría insistiendo en hacer hasta último momento nuevas convocatorias a reuniones a través del mismo medio para tratar de unificar los pliegos. Ante la posición tan radical de algunas de las organizaciones citantes en permitirnos participar en las mesas de negociación en el ámbito que nos corresponde y de acuerdo al grado de representatividad que corresponde según el decreto 243 de 2024, decidimos retirarnos de la reunión y presentar nuevamente el pliego de solicitudes unificado en el ámbito singular de las organizaciones sindicales de la Alcaldía Mayor de Cartagena que podemos negociar en dicho ámbito.

2. **Segundo punto:**

   Teniendo en cuenta las posiciones asumidas por algunas organizaciones sindicales de segundo grado y de primer grado que presentaron pliegos de solicitudes en el ámbito territorial se toman las siguientes decisiones:

   a.) Presentar derechos de petición a la Alcaldía Mayor de Cartagena relacionados con el proceso de negociación colectiva y en defensa de nuestros intereses.
   b.) Buscar asesoría jurídica y buscar las evidencias necesaria para emprender acciones legales pertinentes en caso de que no se nos permita participar en las negociaciones colectivas en el ámbito singular en la Alcaldía Mayor de Cartagena.

La presente acta se firma el día 09 de abril de 2026.

EDWIN PUELLO ESTRADA
Presidente (Ad doc)

JAIRO CABARCAS MARZAL
Secretario General (Ad doc)

EFREN VILLALOBOS CRUZ
Fiscal (Ad doc)

Powered by CamScanner

Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias

[CODIGO-QR]
[URL-DOCUMENTO]

Cartagena de Indias D. T y C., viernes, 05 de abril de 2024

Oficio AMC-OFI-0035147-2024

Señora **ELIANA SIMANCAS TINOCO** Personera Distrital de Cartagena info@personeriacartagena.gov.co	Señor **DAVID CABALLERO RODRIGUEZ** Presidente Concejo Distrital de Cartagena
Señora **ANGELA MARIA CUBIDES GONZALEZ** Contralora Distrital Contraloría Distrital de Cartagena contactenos@contraloriadecartagena.gov.co	Señor **JAIME RICARDO HERNANDEZ AMIN** Director General Distriseguridad contactenos@distriseguridad.gov.co
Señor **CAMPO ELIAS TEHERAN HUMANEZ** Director Instituto Distrital de Deportes y Recreación – IDER info@ider.gov.co	Señora **CARMEN LUCY ESPINOSA DIAZ** Directora General Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias recepcion@ipcc.gov.co
Señor **MAURICIO RODRIGUEZ GOMEZ** Gerente General Establecimiento Público Ambiental - EPA atencionalciudadano@epa.gov.co	Señora **GISELLA ROMAN CEBALLOS** Gerente Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital – Corvivienda atencionalusuario@corvivienda.gov.co
Señor **JORGE SUAREZ** Agente Interventor ESE Hospital Local Cartagena de Indias	

Ref.: Remisión pliegos de solicitudes EXT-AMC-24-0032291 / EXT-AMC-24-0037126

Cordial saludo,

La Dirección Administrativa del Talento Humano, procede a correr traslado de los pliegos de solicitudes EXT-AMC-24-0032291 y EXT-AMC-24-0037126 presentados por las organizaciones sindicales, en lo relacionado a los asuntos de competencia del orden propio de la entidad, según corresponda, conforme lo ordena el parágrafo 5 del Artículo 2.2.2.4.9. del Decreto 243 de 2024, para que impartan el trámite que corresponda.

La remisión se efectúa por las siguientes razones:

1. El Gobierno Nacional expidió el **Decreto 243 de 29 de febrero de 2024**, por el cual se modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

[CODIGO-QR]
[URL-DOCUMENTO]

2. La Alcaldía de Cartagena no és la autoridad pública competente para concertar las condiciones de empleo de público de los empleados vinculados a la planta de las siguientes entidades: **i) Personería Distrital de Cartagena**; ii) Concejo Distrital de Cartagena; iii) Contraloría Distrital de Cartagena; iv) Distriseguridad; v) IDER; vi) IPCC; vii) EPA; viii) Corvivienda; ix) ESE Hospital Local Cartagena de Indias.

3. En el contexto de la nueva figura jurídica de negociación colectiva multinivel, las entidades: i) Personería Distrital de Cartagena; ii) Concejo Distrital de Cartagena; iii) Contraloría Distrital de Cartagena; iv) Distriseguridad; v) IDER; vi) IPCC; vii) EPA; viii) Corvivienda; ix) ESE Hospital Local Cartagena de Indias, deberán tramitar un proceso de negociación en el **ámbito singular** con las organizaciones sindicales de empleados públicos de primer grado existentes en la misma, que hayan unificado pliego y den cumplimiento a los requisitos de comparecencia, señalados en el artículo 2.2.2.4.9 del Decreto 243 de 29 de febrero de 2024. En este ámbito se negociarán asuntos propios de las condiciones de empleo de los empleados de la entidad.

4. Cuando el pliego esté dirigido a discutir asuntos institucionales que correspondan específicamente a un órgano, organismo o entidad, la negociación se adelantará entre cada una de las administraciones y sus sindicatos de empleados públicos de primer grado.

5. La Alcaldía de Cartagena asistirá a un proceso de negociación colectiva del **ámbito territorial** con las organizaciones sindicales de segundo grado o federaciones o, las organizaciones sindicales de gremio o industria, que hayan unificado pliego y den cumplimiento a los requisitos de comparecencia, señalados en el artículo 2.2.2.4.9 de la norma ibidem. En este ámbito se negociarán asuntos propios de las condiciones del empleo de los empleados públicos del distrito.

6. El Artículo 2.2.2.4.3. de la norma ibidem adopta algunas definiciones para los efectos de su aplicación que, resultan necesarios anotar para la remisión:

> "3. Autoridades públicas competentes: Son las investidas por la Constitución Política y la ley de atribuciones para concertar las condiciones de empleo público."
>
> "11. Ámbito territorial: Es el proceso de negociación realizado entre las organizaciones sindicales de segundo grado o federaciones o, las organizaciones sindicales de gremio o industria, que hayan unificado pliego y den cumplimiento a los requisitos de comparecencia, señalados en el artículo 2.2.2.4.9 del presente Capítulo y los departamentos, municipios, distrito capital y distritos especiales. En este ámbito se negociarán asuntos propios de las condiciones del empleo de los empleados públicos de los departamentos, municipios, distrito capital y distritos especiales."
>
> "12.Ámbito singular: Es el proceso de negociación realizado entre la entidad pública y las organizaciones sindicales de empleados públicos de primer grado existentes en la misma, que hayan unificado pliego y den cumplimiento a los requisitos de comparecencia, señalados en el artículo 2.2.2.4.9 del presente Capítulo. En este ámbito se negociarán asuntos propios de las condiciones de empleo de los empleados de la entidad."

7. Es preciso manifestar que la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Alcaldía de Cartagena expidió la Circular AMC-OFI-0021878-2024 de 7 de marzo de 2024 y la Circular AMC-MEM-003429 de 13 de marzo de 2024, por las cuales se convocó a las organizaciones sindicales a que unificaran los puntos de los pliegos radicados en vigencia del Decreto 1072 de 2015 y presentaran un pliego único de solicitudes y la comisión negociadora unificada sindical.

[CODIGO-QR]
[URL-DOCUMENTO]

Como consecuencia del primer llamamiento a unificación se presentaron dos (2) pliegos unificados a saber:

No.	Código de registro	Fecha de registro	Organización sindical
1	EXT-AMC-24-0032291	14-marzo-2024	SINTRAPOLIURURA
2			SINTRAOFIPUCAR
3			SINTRENAL
4			SUDEB
5			SINFUNPOLIDISCAR
6			SINTRABOMBERCOL
7			ANTHOC
8			ASOEMPUCOD
9			SUCONTROLCARIBE
10			SINTRAMUNICIPALES
11			SINTRAPECAR
12			ASOTRACOD
13			ASOTUCOD
14			SINTRAEMCOL
15			SINTRAEMPUCOL
16			SINTRAMERITOCAR
17			Central Unitaria de Trabajadores - CUT
18			Confederación de Trabajadores de Colombia –CTC Bolivar
19			Federación UNETE
20	EXT-AMC-24-0037126	22/marzo/2024	SINTRAEDUCAR
21			SINDEMUJER
22			SINSERPUBLICOLOMBIA
23			SINTRAEPCOL
24			SINTRAEDECAR
25			ASDEBERBOL
26			ASOPERCOL
27			SINEMPECAR
28			SIGUEMPUDISDNAL
29			UTRADEBOL CGT
30			ANDET
31			USCTRAB
32			SUSPEDECAR
33			USETECAR
34			SINSERPUPROCAR
35			DEDEUSTRAB
36			CTU
37			SINGUARTICO

Tales pliegos contienen solicitudes dirigidas y con asuntos propios de: i) Personería Distrital de Cartagena; ii) Concejo Distrital de Cartagena; iii) Contraloría Distrital de Cartagena; iv) Distriseguridad; v) IDER; vi) IPCC; vii) EPA; viii) Corvivienda; ix) ESE Hospital Local Cartagena de Indias, que deberán tramitarse en una mesa de negociación del ámbito singular con efectos para cada una de las entidades, en cuyo proceso de negociación participarán de manera exclusiva los sindicatos de primer grado.

Se adjuntan los pliegos identificados con los códigos EXT-AMC-24-0032291 y EXT-AMC-24-0037126 para su conocimiento y trámite correspondiente.

Atentamente,

YIRA TATIANA MORALES CASTRO
Directora Administrativa de Talento Humano
Elaboró: Alfredo Lorduy
Asesor jurídico externo

Gestionó: Angelica Iriarte
Asesora Externa

Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias

[CODIGO-QR]
[URL-DOCUMENTO]

Cartagena de Indias D. T y C., viernes, 05 de abril de 2024

Oficio AMC-OFI-0035621-2024

De:	**YIRA TATIANA MORALES CASTRO Directora Administrativa de Talento Humano**
Para:	**Organizaciones sindicales de empleados públicos**
Fecha:	**Cartagena de Indias D.T. y C., viernes, 5 de abril de 2024**
Asunto:	**Remisión pliegos de solicitudes EXT-AMC-24-0032291 / EXT-AMC-24-0037126 a entidades descentralizadas y órganos de control**

Cordial saludo,

Ante la Alcaldia de Cartagena se radicaron los pliegos de solicitudes EXT-AMC-24-0032291 y EXT-AMC-24-0037126, presentados por las organizaciones sindicales, los que contiene aspectos propios de los empleados públicos y de las condiciones del empleo público de la Personería Distrital de Cartagena, Concejo Distrital de Cartagena, Contraloría Distrital de Cartagena, Distriseguridad, IDER, IPCC, EPA, Corvivienda y ESE Hospital Local Cartagena de Indias.

Por tal motivo, la Dirección Administrativa del Talento Humano procedió a correr traslado de tales pliegos a las respectivas entidades, mediante oficio AMC-OFI-0035147-2024, en lo relacionado a los asuntos de competencia del orden propio de la entidad, según corresponda, conforme lo ordena el parágrafo 5 del Artículo 2.2.2.4.9. del Decreto 243 de 2024, para que impartan el trámite que corresponda.

La remisión se efectúa por las siguientes razones:

1. El Gobierno Nacional expidió el **Decreto 243 de 29 de febrero de 2024**, por el cual se modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

2. La Alcaldía de Cartagena no es la autoridad pública competente para concertar las condiciones de empleo de público de los empleados vinculados a la planta de las siguientes entidades: **i) Personería** Distrital de Cartagena; ii) Concejo Distrital de Cartagena; iii) Contraloría Distrital de Cartagena; iv) Distriseguridad; v) IDER; vi) IPCC; vii) EPA; viii) Corvivienda; ix) ESE Hospital Local Cartagena de Indias.

3. En el contexto de la nueva figura jurídica de negociación colectiva multinivel, las entidades: i) Personería Distrital de Cartagena; ii) Concejo Distrital de Cartagena; iii) Contraloría Distrital de Cartagena; iv) Distriseguridad; v) IDER; vi) IPCC; vii) EPA; viii) Corvivienda; ix) ESE Hospital Local Cartagena de Indias, deberán tramitar un proceso de negociación en el **ámbito singular** con las organizaciones sindicales de empleados públicos de primer grado existentes en la misma, que hayan unificado pliego y den cumplimiento a los requisitos de comparecencia señalados en el artículo 2.2.2.4.9 del Decreto 243 de 29 de febrero de 2024. En este ámbito se negociarán asuntos propios de las condiciones de empleo de los empleados de la entidad.

4. Cuando el pliego esté dirigido a discutir asuntos institucionales que correspondan específicamente a un órgano, organismo o entidad, la negociación se adelantará entre cada una de las administraciones y sus sindicatos de empleados públicos de primer grado.

5. La Alcaldía de Cartagena asistirá a un proceso de negociación colectiva del **ámbito territorial** con las organizaciones sindicales de segundo grado o federaciones o, las organizaciones sindicales de gremio o industria, que hayan unificado pliego y den cumplimiento a los requisitos de comparecencia, señalados en el artículo 2.2.2.4.9 de la norma ibidem. En este ámbito se negociarán asuntos propios de las condiciones del empleo de los empleados públicos del distrito.

[CODIGO-QR]
[URL-DOCUMENTO]

6. El Artículo 2.2.2.4.3. de la norma ibidem adopta algunas definiciones para los efectos de su aplicación que, resultan necesarios anotar para la remisión:

> "3. Autoridades públicas competentes: Son las investidas por la Constitución Política y la ley de atribuciones para concertar las condiciones de empleo público."
>
> "11. Ámbito territorial: Es el proceso de negociación realizado entre las organizaciones sindicales de segundo grado o federaciones o, las organizaciones sindicales de gremio o industria, que hayan unificado pliego y den cumplimiento a los requisitos de comparecencia, señalados en el artículo 2.2.2.4.9 del presente Capítulo y los departamentos, municipios, distrito capital y distritos especiales. En este ámbito se negociarán asuntos propios de las condiciones del empleo de los empleados públicos de los departamentos, municipios, distrito capital y distritos especiales."
>
> "12.Ámbito singular: Es el proceso de negociación realizado entre la entidad pública y las organizaciones sindicales de empleados públicos de primer grado existentes en la misma, que hayan unificado pliego y den cumplimiento a los requisitos de comparecencia, señalados en el artículo 2.2.2.4.9 del presente Capítulo. En este ámbito se negociarán asuntos propios de las condiciones de empleo de los empleados de la entidad."

7. Es preciso manifestar que la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Alcaldía de Cartagena expidió las circulares: i) AMC-OFI-0021878-2024 de 7 de marzo de 2024; ii) AMC-MEM-003429 de 13 de marzo de 2024; iii) AMC-MEM-0034394 de 4 de abril de 2024, por las cuales se convocó a las organizaciones sindicales a que unificaran los puntos de los pliegos radicados en vigencia del Decreto 1072 de 2015 y presentaran un pliego único de solicitudes y la comisión negociadora unificada sindical.

Como consecuencia del primer llamamiento a unificación se presentaron dos (2) pliegos unificados a saber:

No.	Código de registro	Fecha de registro	Organización sindical
1	EXT-AMC-24-0032291	14-marzo-2024	SINTRAPOLIURURA
2			SINTRAOFIPUCAR
3			SINTRENAL
4			SUDEB
5			SINFUNPOLIDISCAR
6			SINTRABOMBERCOL
7			ANTHOC
8			ASOEMPUCOD
9			SUCONTROLCARIBE
10			SINTRAMUNICIPALES
11			SINTRAPECAR
12			ASOTRACOD
13			ASOTUCOD
14			SINTRAEMCOL
15			SINTRAEMPUCOL
16			SINTRAMERITOCAR
17			Central Unitaria de Trabajadores - CUT
18			Confederación de Trabajadores de Colombia – CTC Bolivar
19			Federación UNETE
20	EXT-AMC-24-0037126	22/marzo/2024	SINTRAEDUCAR
21			SINDEMUJER
22			SINSERPUBLICOLOMBIA
23			SINTRAEPCOL
24			SINTRAEDECAR
25			ASDEBERBOL
26			ASOPERCOL
27			SINEMPECAR
28			SIGUEMPUDISDNAL
29			UTRADEBOL CGT
30			ANDET
31			USCTRAB

[CODIGO-QR]
[URL-DOCUMENTO]

32		SUSPEDECAR
33		USETECAR
34		SINSERPUPROCAR
35		DEDEUSTRAB
36		CTU
37		SINGUARTICO

Tales pliegos contienen solicitudes dirigidas y con asuntos propios de: i) Personería Distrital de Cartagena; ii) Concejo Distrital de Cartagena; iii) Contraloría Distrital de Cartagena; iv) Distriseguridad; v) IDER; vi) IPCC; vii) EPA; viii) Corvivienda; ix) ESE Hospital Local Cartagena de Indias, que deberán tramitarse en una mesa de negociación del ámbito singular con efectos para cada una de las entidades, en cuyo proceso de negociación participarán de manera exclusiva los sindicatos de primer grado.

Se adjuntan copia del oficio AMC-OFI-0035147-2024.

Atentamente,

YIRA TATIANA MORALES CASTRO
Directora Administrativa de Talento Humano

Elaboró: Alfredo Lorduy
Asesor jurídico externo

Gestionó: Angelica Iriarte
Asesor Externo

ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS, D. T. y C.
SISTEMA DE TRANSPARENCIA DOCUMENTAL
VENTANILLA UNICA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

Codigo de registro: EXT-AMC-26-0039938
Fecha y Hora de registro: 31-mar-2026 08:52:08
Funcionario que registro: Diazgranados Vasquez, Maria Alejandra
Dependencia del Destinatario: Dirección de Talento Humano
Funcionario Responsable: Morales Castro, Yira Tatiana
Cantidad de anexos: 0
Contraseña para consulta web: 160468DC
www.cartagena.gov.co

Cartagena de Indias, D. T. y C., 30 de marzo de 2026

Señor
DUMEK JOSE TURBAY PAZ
ALCALDE MAYOR
DISTRITO TURÍSTICO Y CULTURAL DE CARTAGENA DE INDIAS
Ciudad

Copia: Doctora: Yira Morales Cstro – Directora Administrativa de Talento Humano – Alcaldía Mayor de Cartagena

REF: Manifestación expresa de unificación de pliegos con otras organizaciones sindicales– Negociación Colectiva – **Ámbito Singular**

Respetado señor Alcalde:

Las organizaciones sindicales de **PRIMER GRADO** que suscribimos de manera conjunta el presente memorial, nos permitimos informar a usted nuestra **MANIFESTACIÓN EXPRESA** de **UNIFICAR** pliego de solicitudes con otras organizaciones de **PRIMER GRADO** que hayan manifestado también su voluntad expresa de unificación de pliego de solicitudes y que cumplan con los requisitos de comparecencia y representatividad para la negociación colectiva de empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena en el **ÁMBITO SINGULAR.**

Los abajo firmantes, de conformidad del numeral 2 del Artículo 2.2.2.4.9. del decreto 243 de 2024 hemos realizado previamente actividades de coordinación, articulación y consensos y hemos unificado pliego de solicitudes con el fin de concurrir en unidad de pliego, en unidad de comisión negociadora y designación de comité bipartito de seguimiento en la implementación o ejecución y cumplimiento del acuerdo colectivo según lo establecido para el ámbito singular.

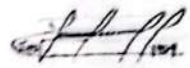
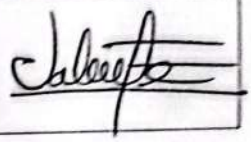
La presente manifestación expresa de unificación de pliegos se hace en cumplimiento de lo establecido en el párrafo 2 del parágrafo 1 del artículo 2.2.2.4.9. **Condiciones y requisitos para la comparecencia sindical e inicio de la negociación.**

Recibimos notificaciones en los teléfonos y correos electrónicos que se relacionan a continuación.

Atentamente,

ORGANIZACIÓN SINDICAL	REPRESENTANTE LEGAL Y/O PRESIDENTE	CEDULA DE CIUDADANIA	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
SINTRAMERITOCAR	EDWIN ANTONIO PUELLO ESTRADA	73129647	3165593433	sintrameritocarjuntadirectiva@gmail.com	
SINTRAEDUCAR	EFREN VILLALOBOS CRUZ	73126068	3122233254	evillaloboscruz@hotmail.com	
SINTRAEDECAR	JAIRO ANTONIO CABARCAS MARZAL	9097332	3103986096	sintraedecar@hotmail.com	
SINDEMUJER	DENIS DEL CARMEN GALVAN GUERRA	45437138	3218776100	sindemujer2023@hotmail.com	

Powered by CamScanner

ASDEBERBOL	JUAN CARLOS PEREZ FLOREZ	73147331	3135741245	asdebserbol@gmail.com	
SINSERPUBLICOLOMBIA	LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS (E)	73164106	3054343352	Sinserpublicolombia24@hotmail.com	
SIGUEMPUDISDNAL	LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS	73164106	3054343352	Siguempudisdnal24@outlook.com	
SINTRAEPCOL	FREDY VALIENTE NUÑEZ	1143351587	3016750004	sintraepcol@gmail.com	

Powered by CamScanner

Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias

[CODIGO-QR]
[URL-DOCUMENTO]

Cartagena de Indias D. T y C., martes, 31 de marzo de 2026

Oficio AMC-OFI-0042622-2026

Señor **EDWIN ANTONIO PUELLO ESTRADA** Presidente de **SINTRAMERITOCAR**	Señor **FEREN VILLALOBOS CRUZ** Presidente de **SINTRAEDUCAR**
Señor **JAIRO ANTONIO CABARCAS MARZAL** Presidente de **SINTRAEDECAR**	Señor **DENIS DEL CARMEN GALVÁN GUERRA** Presidenta de **SINDEMUJER**
Señor **JUAN CARLOS PÉREZ FLÓREZ** Presidente de **ASDEBERBOL**	Señor **LUIS ENRIQUE PÉREZ RAMOS (E)** Presidente de **SINSERPÚBLICOLOMBIA**
Señor **LUIS ENRIQUE PÉREZ RAMOS (E)** Presidente de **SINSERPÚBLICOLOMBIA**	Señor **JUAN CARLOS PÉREZ FLÓREZ** Presidente de **ASDEBERBOL**
Señor **LUIS ENRIQUE PÉREZ RAMOS** Presidente de **SIGUEMPUDISDNAL**	

Ref.: EXT-AMC-26-0039938

Cordial saludo,

Mediante el escrito de la referencia, diversas organizaciones sindicales de primer grado manifiestan su decisión de unificar pliegos de solicitudes con otras organizaciones para efectos de la negociación colectiva en el ámbito singular de la Alcaldía Mayor de Cartagena, conforme a lo previsto en el Decreto 243 de 2024, en tal sentido esta Administración procede a responder lo siguiente:

Sobre el particular, resulta pertinente señalar que el marco normativo vigente reconoce y promueve la unificación de pliegos como un mecanismo orientado a garantizar eficiencia, coherencia y representatividad en el proceso de negociación colectiva en el sector público. En ese sentido, la Administración Distrital valora positivamente los esfuerzos de articulación sindical, en tanto contribuyen a la consolidación de un escenario de diálogo estructurado y ordenado.

Por otro lado, resulta de vital importancia precisar que la negociación colectiva a adelantar por la Alcaldía Mayor de Cartagena corresponde al ámbito territorial y no al singular, conforme lo dispuesto en los siguientes artículos del Decreto 243 de 2024, norma que regula la negociación colectiva multinivel:

- El artículo 2.2.2.4.3. de la norma ibidem, adopta las definiciones que se aplicarán en la aplicación de la norma. Entre otras, dispone la siguiente:

"11. Ámbito territorial: Es el proceso de negociación realizado entre las organizaciones sindicales de segundo grado o federaciones o, las organizaciones sindicales de gremio o industria, que hayan unificado pliego y den cumplimiento a los requisitos de comparecencia, señalados en el artículo 2.2.2.4.9 del presente Capítulo y los departamentos, municipios, distrito capital.

12. Ámbito singular: Es el proceso de negociación realizado entre la entidad pública y las organizaciones sindicales de empleados públicos de primer grado existentes en la misma, que hayan unificado pliego y den cumplimiento a los requisitos de comparecencia, señalados en el artículo 2.2.2.4.9 del presente Capítulo. En este ámbito se negociarán asuntos propios de las condiciones de empleo de los empleados de la entidad." (Subrayado por fuera del texto)

- El artículo 2.2.2.4.8. dispone que la negociación colectiva será Multinivel, la que para todos los efectos del

[CODIGO-QR]
[URL-DOCUMENTO]

presente Capítulo se realizará de la siguiente manera:

"... 2. Las Federaciones de empleados públicos o subdirectivas de Confederaciones o Centrales, según la organización estatutaria, negociarán asuntos de carácter regional con las entidades territoriales como los departamentos, las ciudades capitales de departamento, distrito capital y distritos especiales, y asuntos sectoriales teniendo en cuenta la organización administrativa del Estado.

...

En consecuencia, se deberán tener en cuenta los siguientes ámbitos de negociación:

...

Ámbito territorial, con efectos para todos los empleados públicos de departamento, municipios, distrito capital y distritos especiales según la competencia jurisdiccional.

..."

En consecuencia, y de conformidad con lo previsto en el Decreto 243 de 2024, se reitera que la negociación colectiva que adelante la Administración Distrital de Cartagena de Indias para la vigencia 2026 se desarrollará bajo el esquema de negociación multinivel, específicamente en el nivel territorial que corresponde a los distritos especiales. Lo anterior se armoniza con lo dispuesto en la Ley 768 de 2002, que define la organización, régimen y conformación del Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias, integrándolo como una entidad territorial con régimen especial, lo cual determina que los procesos de negociación colectiva con federaciones, subdirectivas de confederaciones se surtan en el ámbito territorial.

En mérito de lo expuesto, la Dirección Administrativa de Talento Humano, continuará adelantando los procesos de negociación colectiva en el ámbito territorial.

La presente comunicación se emite con fines informativos y de claridad institucional frente al marco jurídico aplicable al proceso de negociación colectiva en curso.

Atentamente,

YIRA TATIANA MORALES CASTRO
Directora Administrativa de Talento Humano

RESPONSABLE	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
Proyectó	Alfredo Lorduy Bolivar	Asesor Jurídico	
Apoyó	Nayibb Said Aljure Ospino	Apoyo a la Gestión	
Apoyó	Erika Villalobos Rentería	Asesor Externo	EVR
Revisó	Miguel Angel Tajan de Avila	Asesor Externo	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del remitente.			

SISTEMA DE TRANSPARENCIA DOCUMENTAL
ENTIDAD: ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS
Código de registro: EXT-AMC-26-0043168
Fecha y Hora de registro: 09-abr-2026 09:10:08
Funcionario que registró: Alvear Castañeda, Daniel Ricardo
Dependencia del Destinatario: Dirección de Talento Humano
Funcionario Responsable: Morales Castro, Yira Tatiana
Cantidad de anexos: 0
Contraseña para consulta web: OFFJEC3B
www.cartagena.gov.co

Cartagena de Indias, D. T. y C. abril 8 de 2026

Señores
DUMEK TURBAY PAZ
Alcalde Mayor de Cartagena de Indias

YIRA TATIANA MORALES CASTRO
Directora Administrativa de Talento Humano

Asunto: **Pronunciamiento de las organizaciones sindicales de primer grado frente al ámbito de negociación colectiva que se nos quiere imponer en la vigencia 2026**

Respetados señores,

Las organizaciones sindicales de primer grado que suscribimos el presente documento:

- SINTRAMERITOCAR
- SINTRAEDECAR
- ASDEBERBOL
- SINSERPÚBLICOLOMBIA
- SIGUEMPUDISDNAL
- SINTRAEDUCAR
- SINDEMUJER

En ejercicio de nuestros derechos de libertad y autonomía sindical y en atención al contenido del oficio AMC-OFI-0042622-2026 de fecha 08 de abril del corriente año, atentamente nos permitimos manifestar lo siguiente:

1. SOBRE LA AUTONOMÍA SINDICAL

Rechazamos de manera expresa cualquier interpretación que pretenda imponer el ámbito territorial como único escenario de negociación colectiva, desconociendo el derecho que asiste a los sindicatos de primer grado de negociar en el ámbito singular de acuerdo con lo dispuesto en el decreto 243 de 2024.

La autonomía sindical es un derecho fundamental protegido por la Constitución Política y los Convenios 87 y 98 de la OIT, y no puede ser limitado por decisiones administrativas.

2. SOBRE LA UNIFICACIÓN DE PLIEGOS

La unificación de pliegos de solicitudes realizada por nuestras organizaciones constituye un ejercicio legítimo de coordinación sindical, que no implica renuncia al ámbito singular ni traslado obligatorio al ámbito territorial.

3. SOBRE LA INTERPRETACIÓN DEL DECRETO 243 DE 2024

Consideramos que la interpretación adoptada por esa Dirección Administrativa frente al modelo de negociación multinivel es restrictiva, en tanto pretende privilegiar el ámbito territorial y limitar el ejercicio de la negociación en el ámbito singular contrariando lo dispuesto en el decreto 243 de 2024.

El modelo multinivel reconoce la coexistencia de diferentes niveles de negociación, sin excluir ninguno de ellos.

4. POSIBLE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

La postura institucional expresada podría configurar una vulneración de:

Powered by CamScanner

- La libertad sindical
- El derecho a la negociación colectiva
- La autonomía sindical

5. SOLICITUDES

Solicitamos:

1. Se garantice el reconocimiento del ámbito singular de negociación colectiva.
2. Se respete la autonomía sindical en la unificación de pliegos.
3. Se garantice la participación directa y efectiva de nuestras organizaciones en la negociación.

6. ADVERTENCIA

De persistir esta interpretación restrictiva, acudiremos a las acciones legales y constitucionales pertinentes, incluyendo acción de tutela y mecanismos ante organismos de control e instancias internacionales.

Reiteramos nuestra disposición al diálogo institucional, siempre que se garantice el respeto pleno por los derechos fundamentales del movimiento sindical y de nuestras organizaciones.

Atentamente,

ORGANIZACIÓN SINDICAL	REPRESENTANTE LEGAL Y/O PRESIDENTE	FIRMA
SINTRAMERITOCAR	EDWIN ANTONIO PUELLO ESTRADA	
SINTRAEDUCAR	EFREN VILLALOBOZ CRUZ	
SINTRAEDECAR	JAIRO ANTONIO CABARCAS MARZAL	
SINDEMUJER	DENIS GALVAN GUERRA	
ASDEBERBOL	JUAN CARLOS PEREZ FLOREZ	
SINSERPUBLICOLOMBIA	LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS (E)	
SIGUEMPUDISDINAL	LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS	
SINTRAEPCOL	FREDY VALIENTE NUÑEZ	

Powered by CamScanner

ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS D.T.
SISTEMA DE TRANSPARENCIA DOCUMENTAL
VENTANILLA UNICA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

Código de registro: EXT-AMC-26-0043168
Fecha y Hora de registro: 09-abr-2026 09:10:08
Funcionario que registro: Alvear Castañeda, Daniel Rico
Dependencia del Destinatario: Dirección de Talento Humano
Funcionario Responsable: Morales Castro, Yira Tatiana
Cantidad de anexos: 0
Contraseña para consulta web: 0FF2EC3B
www.cartagena.gov.co

Cartagena, abril 09 de 2026

Doctora.
YIRA TATIANA MORALES CASTRO
Directora Administrativa de Talento Humano.

ASUNTO: (Derecho de petición Art. 23 Constitución Política de Colombia)

Nosotros los abajo firmantes, mayores de edad, vecinos de esta ciudad, identificados como aparece al lado de nuestras firmas, actuando en nuestra calidad de representantes legales de los sindicatos (SINTRAEDUCAR, SINDEMUJER, SINTRAEDECAR, SINTRAMERITOCAR, ASDEBERBOL, SINSERPUBLICOLOMBIA, SIGUEMPUDISDNAL, SINTRAEPCOL) de Primer Grado de la Alcaldía Mayor de Cartagena, haciendo uso del derecho de petición consagrado en el artículo 23º. de nuestra constitución política, muy respetuosamente presentamos ante usted, el siguiente petitorio que formulamos en el presente escrito.

OBJETO DE LA PETICION

Obtener información de esta Dirección Administrativa para acreditación de requisitos en el proceso de negociación colectiva de empleados públicos en el Distrito de Cartagena.

PETICION

1. Infórmenos y certifíquenos de manera muy puntual y particular por cada organización sindical, cuantos afiliados (empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena) tenían las siguientes organizaciones sindicales a 31 de diciembre de 2025. La siguiente certificación se deberá expedir de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4 del numeral 2 del parágrafo transitorio del artículo 2.2.2.4.4. del decreto 243 de 2024.

SUSPEDECAR
SINTRAMERITOCAR
SINTRAEMPUCOL
SINTRAEMCOL
SINGUARTICO
UNION SINDICAL COLOMBIANA DE TRABAJO
SINTRAEDUCAR
SINDEMUJER
SINTRAEPCOL
SIGUEMPUDISDNAL
ANDET
ASOTRANAD
SINTRAEDECAR
UTRADEBOL CGT
ANTHOC
SINSERPUBLICOLOMBIA
ASDEDERBOL
SINTREMPUCOL
CTU
SUCONTROLCARIBE
UNETE
SINTRAOFIPUCAR
SINTRAPOLIURURA
SINFUNPOLIDISCAR
SINTRABOMBERCOL
SINTRENAL
SINDICATO DE DIRECTIVO DOCENTES DE BOLIVAR (SUDEB)
SINTRARESCATE
SINTRAEMCOL
SIMBOCOLOMBIA
SINSERPUSALUD

Powered by CamScanner

2. Certifíquenos cual fue la vigencia (en años) establecida para el acuerdo colectivo 2024 -2025 firmado entre la administración distrital y las organizaciones sindicales.
3. Certifíquenos cual fue la fecha (día, mes y año) de la suscripción y/o firma del acuerdo colectivo 2024 -2025 firmado entre la administración distrital y las organizaciones sindicales.
4. Certifíquenos cual fue la fecha de finalización del acuerdo colectivo 2024 -2025 firmado entre la administración distrital y las organizaciones sindicales.
5. Suminístrenos en orden cronológico, copia digital de todas y cada una de las circulares expedidas por esta Dirección Administrativa en la vigencia 2026 para dar inicio al proceso de la negociación colectiva de empleados públicos de la administración distrital de la Alcaldía Mayor de Cartagena.
6. Suminístrenos de manera ordenada y por cada organización sindical (De las relacionadas en el punto número 1), copia de los apartes del acta de asamblea general en donde se pueda verificar los puntos de los pliegos aprobados y la designación de los negociadores designados por cada organización sindical relacionada.
7. Suminístrenos información de cuantas y cuales organizaciones sindicales de las que están relacionadas en el punto No. 1 presentaron ante el Alcalde o ante esta Dirección Administrativa escrito de solicitud de unificación de pliego antes del 31 de marzo de 2026. Favor suministrar la información de cada organización sindical y la constancia de radicación por SIGOB y/o constancia digital del correo electrónico enviado por estas a su dependencia.
8. Certifíquenos cuantos ámbitos de negociación se encuentran contenidos en el Decreto 243 de 2024 y cuales son las organizaciones sindicales que de acuerdo con el número de afiliados y grado de la organización sindical pueden negociar en cada uno de los ámbitos establecidos en el decreto 243 de 2024.
9. Infórmenos si la dependencia que usted dirige hizo algún tipo de solicitud al Ministerio del Trabajo sobre el registro y vigencia en el Registro sindical de las organizaciones que presentaron pliegos de solicitudes. En caso de que se haya hecho tal solicitud le agradecemos suministrarnos copia digital del radicado de la misma.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. Constitución Nacional (Articulo. 23º.) Derecho de petición

NOTIFICACIONES

Recibimos notificaciones en las siguientes direcciones electrónicas Email: sindicatosunidosdecartagena@gmail.com

Celulares: 3122233254, 3218776100, 3016867340, 3165593433

Cordialmente,

ORGANIZACIÓN SINDICAL	REPRESENTANTE LEGAL Y/O PRESIDENTE	CEDULA DE CIUDADANIA	FIRMA
SINTRAMERITOCAR	EDWIN ANTONIO PUELLO ESTRADA	73.129.647	
SINTRAEDUCAR	EFREN VILLALOBOZ CRUZ	73.126.068	
SINTRAEDECAR	JAIRO ANTONIO CABARCAS MARZAL	9.097.332	
SINDEMUJER	DENIS GALVAN GUERRA	45.437.138	
ASDEBERBOL	JUAN CARLOS PEREZ FLOREZ	73.147.331	
SINSERPUBLICOLOMBIA	LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS (E)	73.164.106	
SIGUEMPUDISDNAL	LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS	73.164.106	
SINTRAEPCOL	FREDY VALIENTE NUÑEZ	1.143.351.587	

Powered by CamScanner

ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS, D. T. y C.
SISTEMA DE TRANSPARENCIA DOCUMENTAL
VENTANILLA UNICA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

Código de registro: EXT-AMC-26-0045058
Fecha y Hora de registro: 13-abr-2026 14:21:09
Funcionario que registro: Dizgranados Vasquez, Maria Alejandr
Dependencia del Destinatario: Dirección de Talento Humano
Funcionario Responsable: Morales Castro, Yira Tatiana
Cantidad de anexos: 0
Contraseña para consulta web: 6DC04DT6
www.cartagena.gov.co

Cartagena, 13 de abril de 2026

Señor
DUMEK TURBAY PAZ
Alcalde Mayor de Cartagena de Indias

Señora
YIRA TATIANA MORALES CASTRO
Directora Administrativa de Talento Humano
ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA
Ciudad

Asunto: OBJECIÓN FORMAL y solicitud de **RECHAZO DE PLANO** de pliego de solicitudes presentado en el **AMBITO TERRITORIAL** por indebida determinación del ámbito a negociar y participación irregular de algunas organizaciones sindicales de TERCER y PRIMER GRADO en un ámbito distinto en el que les correspondería hacer la negociación colectiva de empleados públicos en el Distrito de Cartagena y con la Alcaldía Mayor de Cartagena.

Cordial saludo:

Los representantes de las organizaciones sindicales abajo firmantes **SINTRAEDUCAR, SINTRAEDECAR, SINTRAMERITOCAR, SINDEMUJER, SINSERPUBLICOLOMBIA, SIGUEMPUDISDNAL, SINTRAEPCOL Y ASDEBERBOL**, debidamente inscritas en el Registro sindical del Ministerio del Trabajo, en ejercicio de nuestros derechos fundamentales de libertad y autonomía sindical, derecho de asociación y derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, nos permitimos presentar **OBJECIÓN FORMAL** y solicitud para que se **RECHACE DE PLANO** los pliegos de solicitudes suscritos, presentados y radicados los días 31 de marzo y 10 de abril de 2026 por las organizaciones sindicales **(CTC) Confederación de Trabajadores de Colombia, (CUT) Central Unitaria de Trabajadores** (Organizaciones sindicales de Tercer Grado), la Federación **UNETE** (Organización sindical de Segundo Grado), SUDEB, ANDETT y ASOTRANAD (Sindicatos de Gremio) y otras organizaciones sindicales de **PRIMER GRADO** firmantes del pliego de solicitudes, dentro del proceso de negociación colectiva que se viene desarrollando en el Distrito de Cartagena y con Alcaldía Mayor de Cartagena. La anterior solicitud se hace con fundamento en los siguientes:

I. HECHOS

1. El día 31 de marzo del corriente año fueron radicados (4) cuatro pliegos de solicitudes ante el Distrito de Cartagena y la Alcaldía Mayor de Cartagena (Con copia ante el Ministerio del Trabajo). Dos (2) de los pliegos presentados fueron suscritos y radicados bajo el interés expreso de negociar en el ámbito Territorial y dos (2) en el ámbito singular, esto de conformidad con los diferentes ámbitos de negociación establecidos en el decreto 243 de 2024.

2. Suscribió, presento y radico uno de los pliegos de solicitudes en el ámbito Territorial "USCTRAB", "FEDEUSTRAB BOLIVAR", "FEDEUSTRAB NACIONAL", "FEDEUSTRAB DDHH", "FEDEUSTRAB ESTATAL", y FEDEUSTRAB EDUCACION"

Powered by CamScanner

3. También suscribieron, presentaron y radicaron pliego de solicitudes en el ámbito **TERRITORIAL** las centrales **CTC**, **CUT**, Federación **UNETE** y otras organizaciones sindicales gremiales como el **SUDEB** (Sindicato Único de Educadores de Bolivar), **SINTRENAL**, **ANDETT** (Asociación Nacional de Empleados de Tránsito y Transporte), **ASOTRANAD** (Asociación de Trabajadores de Nivel Directivo) y otras organizaciones sindicales de **PRIMER GRADO** entre estas: **SINGUARTICO, SINTRAEMPUCOL, SINTRAEMCOL, SINSERPUPROCAT, SINTRABOMBERCOL, SINTRAPECAR** y otras organizaciones sindicales más, cuyo grado de organización y naturaleza se desconoce.

4. La CTC y la CUT como organizaciones sindicales de **TERCER GRADO** suscribieron, presentaron y radicaron estos pliegos en el ámbito TERRITORIAL sin ser este su escenario natural de negociación, el cual es el ámbito NACIONAL de acuerdo con lo establecido en el decreto 243 de 2024. Estas organizaciones de TERCER GRADO en el ámbito TERRITORIAL y SINGULAR no podrían suscribir pliegos de solicitudes, ya que su competencia legal en estos ámbitos, solo estaría limitada a desarrollar acciones y actividades de **ACOMPAÑAMIENTO** y **ASESORÍA** en la negociación colectiva a las organizaciones sindicales de grado inferior, sin entrar estos a ser parte activa de la suscripción, presentación, radicación de los pliegos de solicitudes en los ámbitos inferiores y sin ser beneficiarios a su vez de los acuerdos colectivos que se pacten en los mismos. Esta indebida injerencia evidentemente ocurrió en los pliegos presentados que se pide objetar.

   El decreto 243 de 2024 es claro al señalar, que la negociación en el ámbito TERRITORIAL es un proceso de negociación entre las organizaciones sindicales de **SEGUNDO GRADO** o **FEDERACIONES** y los sindicatos de **INDUSTRIA** o **GREMIO**. También este mismo decreto establece el procedimiento para determinar la representatividad y comparecencia de este tipo de organizaciones sindicales de segundo grado en las mesas de negociación (Artículo 2.2.2.11. del decreto 243 de 2024.)

   Ni la CTC, ni la CUT son organizaciones sindicales de **SEGUNDO GRADO**, entonces su legitimidad para suscribir, presentar y radicar los pliegos presentados en el ámbito TERRITORIAL es contraria a lo que establece el decreto 243 de 2024 y vicia de legalidad el pliego presentado.

5. La Federación UNETE es una organización sindical de SEGUNDO GRADO que podría estar legitimada para presentar pliego de solicitudes en el AMBITO TERRITORIAL si tuviera afiliados (Empleados públicos) en cada una de las entidades públicas a las que está dirigido el pliego a negociar y si esta estuviera autorizada por sus estatutos a presentar pliegos en el ámbito territorial, como subdirectiva o delegación en la ciudad de Cartagena o el departamento de Bolivar.

   No existe evidencia documental anexa en los pliegos presentados de que esta organización sindical haya aprobado en asamblea sindical los puntos a negociar por parte de esta organización, tampoco que se haya hecho en esta misma asamblea sindical la designación de sus negociadores. Su representatividad en la mesa de negociación con uno (1) o más negociadores depende entonces, de, si esta organización sindical tiene 5.000 afiliados (empleados públicos) o más

Powered by CamScanner

debidamente certificados con descuento sindical a diciembre de 2025 en el Distrito de Cartagena o en el departamento de Bolivar. No existe como anexo en estos pliegos presentados el día 31 de marzo de 2026 evidencia documentada de que esta organización haya expedido certificación alguna sobre el número de sus afiliados con descuento sindical a diciembre de 2025. Tampoco existe evidencia documentada que la Dirección Administrativa de Talento Humano haya expedido tal certificación. Este era un requisito ineludible que de no acreditarse debió haber dado lugar por parte de la administración distrital al rechazo de los pliegos inicialmente presentados como lo establece en el decreto 243 de 2024.

6. El SUDEB es un sindicato gremial del sector de la Educación, el cual puede estar en este ámbito de negociación TERRITORIAL, pero su representatividad y comparecencia en la mesa de negociación con uno (1) o más negociadores dependería, de si este sindicato tiene 2.500 afiliados (empleados públicos) o más con descuento sindical certificado a diciembre de 2025 en Distrito de Cartagena. No existe en estos pliegos presentados el día 31 de marzo de 2026, ni el día 10 de abril evidencia documentada de que esta organización haya expedido certificación alguna sobre el número de sus afiliados con descuento sindical a diciembre de 2025. La misma situación ocurre con las organizaciones sindicales gremiales SINTRENAL, ANDETT y ASOTRANAD y sus subdirectivas en Cartagena o en Bolivar.

7. En los pliegos suscritos, presentados y radicados en el ámbito **TERRITORIAL** por estas organizaciones también participan de manera irregular organizaciones sindicales de **PRIMER GRADO** como **SINGUARTICO, SINTRAEMPUCOL, SINTRAEMCOL, SINSERPUPROCAT, SINTRABOMBERCOL, SINTRAPECAR** y otras organizaciones sindicales cuyo grado de organización y naturaleza no está definido. Estas organizaciones sindicales de PRIMER GRADO no cumplen con los criterios de legitimidad para actuar en el ámbito TERRITORIAL en el que estas pretenden negociar de acuerdo con el pliego radicado. Esta situación genera una afectación directa a los principios de legalidad, buena fe y seguridad jurídica, además de viciar de nulidad todo el proceso de negociación colectiva.

   Las organizaciones sindicales de PRIMER GRADO tal y como lo señala el literal d. del numeral 3. del artículo 2.2.2.4.8. del decreto 243 de 2024 deben negociar **EXCLUSIVAMENTE** en el **AMBITO SINGULAR** y no en el **AMBITO TERRITORIAL** como se ha establecido de forma equivocada e irregular en los pliegos que se solicita objetar.

8. Se incluyo de manera irregular también en los pliegos suscritos, presentados y radicados en el ámbito TERRITORIAL a entidades públicas del nivel descentralizado de la Administración Distrital como el IPCC, EDURBE, CORVIVIENDA, EPA, ESE CARTAGENA DE INDIAS, DISTRISEGURIDAD, IDER y a los órganos de control del Distrito de Cartagena, como la PERSONERIA, CONTRALORIA y CONCEJO, los cuales por tener personería jurídica propia e independiente y tener autonomía administrativa y financiera deberían negociar es en el AMBITO SINGULAR con los sindicatos de PRIMER GRADO que existieren en estas entidades descentralizadas y que tengan afiliados (Empleados públicos) en cada una de estas entidades. No es entonces el AMBITO TERRITORIAL el escenario natural de negociación con este tipo de entidades como equivocadamente se ha establecido en dichos pliegos, pues en

Powered by CamScanner

este ámbito TERRITORIAL ya se ha dicho negocian son las FEDERACIONES y los SINDICATOS DE GREMIO O INDUSTRIA que tengan afiliados certificados con descuento sindical a diciembre de 2025 en esas entidades.

El parágrafo No. 1. del artículo 2.2.2.4.8. del decreto 243 de 2024 establece: Cuando el pliego esté dirigido a discutir asuntos institucionales que correspondan específicamente a un órgano, organismo o entidad, la negociación se adelantará entre cada una de las administraciones y sus sindicatos de empleados públicos de primer grado.

9. Los pliegos presentados y radicados inicialmente el día 31 de marzo de 2026 en el ámbito TERRITORIAL no cumplieron en su totalidad con los requisitos exigibles en la norma, en el sentido de que se señalara para todas las organizaciones suscribientes del pliego la fecha de la asamblea sindical realizada para cada una de estas, ni se informó, ni se relacionó en el oficio de presentación del pliego, los nombres de los negociadores de conformidad con lo establecido en el numeral 5 del artículo 2.2.2.4.9 del decreto 243 de 2024. Este hecho per se, debió ser un elemento sustancial contundente para que el Distrito de Cartagena OBJETARA y RECHAZARA DE PLANO los pliegos presentados. En el escrito de radicación de estos pliegos se mencionó que los negociadores se designarían al momento de la instalación de la mesa de negociación y era en ese momento que se determinaría la representatividad de las organizaciones sindicales. Este es un acto de facto, contrario a lo establecido en el artículo 2.2.2.4.10 del decreto 243 de 2024. El distrito de Cartagena al admitir estos pliegos sin el cumplimiento de estos requisitos y solicitar la unificación de los pliegos vulnero el debido proceso administrativo en la negociación colectiva de empleados públicos, pues debió rechazar estos pliegos de plano.

10. El Distrito de Cartagena y la Alcaldía Mayor de Cartagena (Dirección Administrativa de Talento Humano) hasta el día 10 de abril de 2026 no había expedido las certificaciones que permitieran determinar de forma clara, precisa y concreta el número de afiliados con descuento sindical a diciembre de 2025 de cada organización sindical, insumo este importante para que estas organizaciones pudieran establecer el número de integrantes y el grado de representatividad en la comisión negociadora unificada según el ámbito de negociación. Este hecho de facto es violatorio del debido proceso administrativo en la negociación colectiva de empleados públicos.

11. La Alcaldía Mayor de Cartagena realizando una indebida injerencia contra los derechos de la libertad y la autonomía sindical y la negociación colectiva ha venido expidiendo una serie de circulares administrativas (Circular AMC-CIR-8830-2026, AMC-CIR-0046-2026, AMC-CIR-000150-2026, AMC-CIR-000152-2026) para que los sindicatos presenten unificación de los pliegos, cuando a esta, solo le compete realizar una convocatoria en el caso de que no se haya hecho unificación de los pliegos presentados por las organizaciones sindicales en cada ámbito correspondiente. Vencidos los términos de los cinco días que establece el decreto 243 de 2024, es que se podía activar la acción del empleador para hacer la convocatoria para la unificación de pliegos en los diferentes ámbitos de negociación. Antes de la presentación inicial de los pliegos no podía la Dirección

Powered by CamScanner

Administrativa de Talento Humano estar indicando a través de estas circulares una directriz insistente para la unificación de los pliegos, pues es una indebida injerencia contra los derechos antes señalados. Su función únicamente debía estar orientada y reducirse a prestar los servicios de apoyo logístico que le solicitaran las organizaciones sindicales con ese propósito.

12. El pliego definitivo "Unificado" de solicitudes radicado en el ámbito **TERRITORIAL** el día 10 de abril de 2026 ante el empleador y el Ministerio del Trabajo hoy está INTEGRADO además por otras organizaciones sindicales adicionales de **PRIMER GRADO** que habían presentado pliego de solicitudes en el ámbito **SINGULAR**, entre estas señalamos a **SINTRAOFIPUCAR, SINFUNPOLIDISCAR** y **SINDIPOLIURRURA**. Esta acción por parte de estas organizaciones sindicales denota una irregularidad que vicia el proceso de negociación colectiva pues independientemente de que estas hayan tomado o no la decisión de unificación de los pliegos con otras organizaciones sindicales, ha habido un cambio drástico en el ámbito de la negociación escogido inicialmente por estas, el cual además ya había sido presentado y radicado ante el empleador y el Ministerio del Trabajo. Estas organizaciones sindicales que firmaron el pliego en forma posterior son de primer grado y no pueden estar en el ámbito de negociación TERRITORIAL como ya lo habíamos señalado anteriormente. Este es un ámbito de negociación distinto del que les corresponde. Esta acción vulnera de facto, lo establecido en el numeral 3 del artículo 2.2.2.4.4. que establece entre las **Reglas de aplicación** la siguiente:

    3. **Unidad en la negociación colectiva**, que significa unidad de pliego, de comisión negociadora unificada sindical, de mesa de negociación y de acuerdo colectivo **por ámbito de negociación**, ya sea nacional, sectorial, territorial y/o por entidad de carácter **singular.**

De acuerdo con lo transcrito anteriormente según el marco normativo, la unificación de los pliegos de estas organizaciones debió realizarse con otras organizaciones de **PRIMER GRADO** en el ámbito **SINGULAR** y no con otras organizaciones sindicales que habían presentado pliego en el ámbito territorial.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. El Decreto 243 de 2024 establece de manera clara y precisa los ámbitos de negociación colectiva para los empleados públicos, así como las reglas de participación y representatividad de las organizaciones sindicales en cada uno de los ámbitos definidos en este decreto.

   Este marco normativo consagra que:

   - Las organizaciones sindicales deben actuar dentro del ámbito que les corresponde, según su naturaleza, grado y nivel de representación.
   - No es jurídicamente procedente la mezcla de organizaciones de distintos grados en un mismo ámbito, cuando ello desnaturaliza la estructura de la negociación colectiva.

Powered by CamScanner

- Los pliegos de solicitudes deben ser presentados respetando estrictamente el ámbito definido, sin que sea posible su modificación posterior en detrimento de la seguridad jurídica del proceso.

2. En particular, las disposiciones reglamentarias obligan a las entidades públicas a:

   - Verificar el cumplimiento de los requisitos de representatividad y competencia de las organizaciones sindicales.

   - Garantizar el derecho a que cada organización sindical actúe únicamente dentro del ámbito que legalmente le corresponde.

   - Evitar la mezcla indebida de ámbitos de negociación, lo cual constituye una irregularidad sustancial.

3. La jurisprudencia del Consejo de Estado ha sido reiterativa en señalar que las entidades públicas no pueden alterar ni permitir la alteración de los ámbitos de negociación, ni validar actuaciones que desconozcan la estructura legal de la negociación colectiva en el sector público.

4. La participación de organizaciones sindicales en un ámbito distinto al que les corresponde constituye una irregularidad grave que afecta la validez del pliego y del proceso mismo, configurando causal suficiente para su rechazo.

III. CONSIDERACIONES

La indebida conformación del ámbito de negociación y la participación irregular de organizaciones sindicales en los ámbitos que no les corresponde negociar:

- Desnaturaliza el proceso de negociación colectiva en sus diferentes ámbitos.
- Vulnera los derechos fundamentales de las organizaciones que sí cumplieron con los requisitos legales.
- Genera un vicio de origen que compromete la legalidad de todo el proceso.
- Impide el desarrollo transparente, equitativo y ajustado a derecho de la negociación.

No se trata entonces de una simple irregularidad subsanable, sino de un vicio estructural, que obliga a la administración a adoptar medidas inmediatas para evitar la consolidación de actuaciones contrarias al ordenamiento jurídico.

Los pliegos de solicitudes deben ser presentados respetando estrictamente el ámbito definido, sin que sea posible su modificación posterior en detrimento de la seguridad jurídica del proceso.

La indebida inclusión de organizaciones sindicales de distintos grados en el ámbito territorial, así como el cambio posterior de ámbito por parte de algunas organizaciones de PRIMER GRADO, constituye un vicio insubsanable que afecta la validez del proceso desde su origen.

Permitir la continuidad de este proceso en tales condiciones implicaría:

- La convalidación de actuaciones contrarias a derecho.

Powered by CamScanner

- La vulneración de los derechos de las organizaciones que sí han actuado conforme a la normativa.

- La eventual nulidad de los acuerdos que llegaren a suscribirse.

Las disposiciones contenidas en el decreto 243 de 2024, no pueden interpretarse de manera **EXEGETICA** en el sentido de que si se señala en esta norma, que debe haber un solo pliego de solicitudes unificado, este no pueda ser unificado en el ámbito que corresponda, es decir que pueda haber un (1) solo pliego de solicitudes unificado en el ámbito NACIONAL, un (1) solo pliego de solicitudes unificado en el ámbito SECTORIAL, un (1) solo pliego de solicitudes unificado en el ámbito TERRITORIAL y un (1) solo pliego de solicitudes unificados en el ámbito SINGULAR, todo ello elaborado, coordinado y consensuado entre todas y cada una de las organizaciones sindicales que de acuerdo a su competencia, tipología, grado y naturaleza deban estar en dicho ámbito. Lo que el decreto 243 de 2024 quiso en esencia hacer con la implementación de sus normas reglamentarias fue acabar con la gran cantidad de pliegos de solicitudes que se presentaban por cada una de las organizaciones sindicales durante la aplicación y vigencia del decreto 160 de 2014.

El decreto debe ser interpretado de manera **SISTEMATICA** dentro del proceso de negociación colectiva respetándose cada uno de los ámbitos en el que pueden participar cada una de las organizaciones según su naturaleza, grado y número de afiliados.

La palabra **"según el ámbito"** se repite más de 18 veces en el contenido del decreto 243 de 2024 y muy seguramente esta repetición de la palabra no tiene otro propósito diferente que hacer una distinción especifica de los diferentes tópicos que se relacionan con dichos ámbitos, es decir, la naturaleza de la organización sindical, grado de la organización sindical, número de afiliados de la organización sindical y las materias que son de competencia de estas para poder determinar su intervención y participación en los procesos de negociación colectiva de empleados públicos.

IV. SOLICITUDES

Con fundamento en todo lo anterior expuesto, respetuosamente solicitamos:

1. **OBJETAR** y **RECHAZAR DE PLANO** los pliegos de solicitudes radicados inicialmente el día 31 de marzo y la unificación de estos, radicados posteriormente el día 10 de abril de 2026 en el ámbito **TERRITORIAL** de parte de las organizaciones sindicales relacionadas en el punto No. 3 de los hechos.

2. Teniendo en cuenta que el termino para presentar pliegos y la unificación de estos se encuentra vencido, se solicita **EXCLUIR** del proceso de negociación colectiva de empleados públicos del Distrito de Cartagena y la Alcaldía Mayor de Cartagena a las organizaciones sindicales que presentaron pliegos de solicitudes en un ámbito diferente al que les correspondía y que no cumplían con los requisitos legales para participar en el respectivo ámbito TERRITORIAL.

3. **EXCLUIR** del proceso de negociación colectiva de empleados públicos del Distrito de Cartagena y la Alcaldía Mayor de Cartagena a todas las organizaciones sindicales que no acreditaron el requisito de notificar o informar por escrito antes del 31 de

Powered by CamScanner

marzo de 2026 al empleador sobre su manifestación expresa de unificar pliego de solicitudes con otras organizaciones según su ámbito.

4. **INSTALAR** inmediatamente la mesa de negociación en el ámbito TERRITORIAL con las organizaciones sindicales que representen a "USCTRAB", "FEDEUSTRAB BOLIVAR", "FEDEUSTRAB NACIONAL", "FEDEUSTRAB DDHH", "FEDEUSTRAB ESTATAL", y FEDEUSTRAB EDUCACION" en este ámbito y con las otras organizaciones sindicales de segundo grado (Federaciones) y sindicatos de industria o de gremio que hayan cumplido con los requisitos de comparecencia y representatividad definidos en los artículos 2.2.2.4.9, 2.2.2.4.10 y 2.2.2.4.11 del decreto 243 de 2024.

4. **INSTALAR** inmediatamente la mesa de negociación con nuestras organizaciones sindicales **SINTRAEDUCAR, SINTRAEDECAR, SINTRAMERITOCAR, SINDEMUJER, SINSERPUBLICOLOMBIA, SIGUEMPUDISDNAL, SINTRAEPCOL y ASDEBERBOL** que hemos acudido al ámbito **SINGULAR** de negociación y acreditamos los requisitos de comparecencia y representatividad de conformidad con dicho ámbito y el decreto 243 de 2024.

4. **DECLARAR LA INVALIDEZ** de cualquier actuación arbitraria adelantada en contravía de lo dispuesto en el Decreto 243 de 2024.

V. NOTIFICACIONES

Renunciamos a la notificación personal y solicitamos que seamos notificados a los siguientes correos electrónicos: sindicatosunidosdecartagena@hotmail.com y los que se encuentran relacionados en la siguiente tabla.

Atentamente,

ORGANIZACIÓN SINDICAL	REPRESENTANTE LEGAL Y/O PRESIDENTE	CEDULA DE CIUDADANIA	CORREO ELECTRONICO	FIRMAS
SINTRAEDUCAR	EFREN VILLALOBOZ CRUZ	73126068	evillaloboscruz@hotmail.com	
SINTRAEDECAR	JAIRO ANTONIO CABARCAS MARZAL	9097332	sintraedecar@hotmail.com	
SINDEMUJER	DENIS GALVAN GUERRA	45437138	sindemujer2023@hotmail.com	
SINTRAMERITOCAR	EDWIN PUELLO ESTRADA	73129647	sintrameritocarjuntadirectiva@gmail.com	
ASDEBERCOL	JUAN CARLOS PEREZ FLOREZ	73147331	asdeberbol@gmail.com	
SINSERPUBLICOLOMBIA	LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS (E)	73164106	sinserpublicolombia24@hotmail.com	
SIGUEMPUDISDNAL	LUIS ENRIQUE PEREZ RAMOS	73164106	siguempudisdnal24@outlook.com	
SINTRAEPCOL	FREDY VALIENTE NUÑEZ	1143351587	sintraepcol@gmail.com	

Powered by CamScanner

REUNIONES DE COORDINACION Y CONCILIACION CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA UNIFICACION DE PLIEGOS







Cartagena de Indias D.T. Y C., Catorce (14) de mayo del dos mil veinticuatro (2024)

Sentencia de tutela de Primera Instancia
RAD. 13001310900320240003500
ACCIONANTE: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES PUBLICAS DE COLOMBIA SINTRAEPCOL.
ACCIONADAS: ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS-

1.- OBJETO A DECIDIR

La judicatura procede a resolver la acción de tutela presentada por **FREDY VALIENTE NUÑEZ**, representante legal **del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES PUBLICAS DE COLOMBIA SINTRAEPCOL**, en contra de la **ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO, MINISTERIO DEL TRABAJO y el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA -DAFP,** por la presunta vulneración de los derechos fundamentales a la asociación sindical, negociación colectiva, libertad sindical, debido proceso, igualdad, participación y dignidad humana.

2. ANTECEDENTES

2.1. HECHOS

Se extrae de la demanda de tutela que las asociaciones sindicales **SINTRAEPCOL** SINTRAEDUCAR; SINSERPUBLICOLOMBIA; SINDEMUJER; SINTRAEDECAR; ADEBERBOL; ANDETT; ASOPERCOL; SINGUARTICO; SINEMPECAR; SIGUEMPUDISDNAL; USCTRAB; SUSPEDECAR; USETECAR; SINSERPUPROCAR; FEDEUSTRAB, UTRADEBOL-CGT, el día 28 de febrero del 2024, radicaron pliego de solicitudes ante la alcaldía de Cartagena, bajo la vigencia del decreto 160 del 2014.

No obstante, el 29 de febrero del 2024, el Gobierno Nacional expide el decreto 243 del 2024, al cual se acogió el distrito de Cartagena para llevar

a cabo las negociaciones colectiva, por lo que el 20 de marzo del 2024, mediante correo electrónico invita a la asociaciones sindicales a unificar pliego de solicitudes para ser presentados nuevamente.

El 22 de marzo del 2024, las organizaciones sindicales SINTRAEPCOL, SINTRAEDUCAR; SINSERPUBLICOLOMBIA; SINDEMUJER; SINTRAEDECAR; ADEBERBOL; ANDETT; ASOPERCOL; SINGUARTICO; SINEMPECAR; SIGUEMPUDISDNAL; USCTRAB; SUSPEDECAR; USETECAR; SINSERPUPROCAR Y FEDEUSTRAB, luego de un ejercicio de coordinación y unidad, presentaron PLIEGO UNIFICADO DE PETICIONES ante el Distrito de Cartagena, radicado bajo el No EXT-AMC-24-0037126.

El día 8 de abril del 2024, la directora de Talento Humano de la Alcaldía de Cartagena, notifica el oficio No AMC-OFI-0036650-2024, a través del cual excluye de la negociación colectiva a la asociales sindicales SINTAEDUCAR, SINDEMUJER, SINSERPUBLICOLOIMBIA, SINTRAEPCOL, SINTRAEDECAR, ASDEBERBOL, ASOPERCOL, SINEMPECAR. SIGUEMPUDISDNAL, UNTRADEBOL CGT, ANDET, USCTRAB, SUSPEDECAR, USETECAR, SINSERPUPROCAR, DEDEUSTRAB, CTU Y SINGUARTICO y rechaza su pliego de solicitudes, aceptado el pliego unificado presentado por los sindicatos SINTRAPOLIURURA, SINTRAOFIPUCAR, SINTRENAL, SUDEB, SINFUNPOLIDISCAR, SINTRABOMBERCOL, ANTHOC, ASOEMPUCOD, SUCONTROLCARIBE, SINTRAMUNICIPALES, SINTRAPECAR, ASOTRACOD, ASOTUCOD, SINTRAEMCOL, SINTRAEMPUCOL, SONTRAMERITOCAR, CUT, CTC BOLIVAR Y FEDERACION UNETE. Así mismo, se reconoció a 20 negociadores para instalar mesa de negociación el día martes 9 de abril de 2024.

El accionante alegal que el oficio emitido por la Directora de Talento Humana de la Alcaldía de Cartagena violenta sus derechos fundamentales y convencionales al debido proceso, a la asociación sindical, a la negociación colectiva, a la igualdad, a la libertad sindical, a la participación democrática y a la dignidad humana por la siguientes razones:

- Se reconocieron como negociadores a varias personas que tiene la calidad de directivo o asesor dentro de la planta de la Alcaldía de Cartagena, contrariando lo estipulado en el artículo 2.2.2.4.2. del Decreto 243 de 2024.

- Se desconoce por parte de la autoridad accionada el ámbito de negociación que establece el decreto 243 del 2024, descartado que las organizaciones sindicales de primer nivel puede negociar con la administración central bajo el ámbito de singular, ignorando la figura de

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

negociación multinivel traída por la nueva norma, que permite "*adelantar varias negociaciones por cada nivel y ámbito sin ser excluyente una de otra*"

- Se desatiende por la accionada la obligación de correr traslado de las solicitudes de pliegos a los competente como condición y requisitos exigidos por el decreto 243 del 2024 para la comparencia sindical e inicio de las negociaciones, dado que si bien a través del Oficio No AMC-OFI-0035147-2024 se dio traslado de los Pliego de peticiones a la entidades Personería Distrital de Cartagena; Concejo Distrital de Cartagena; Contraloría Distrital de Cartagena, DISTRISEGURIDAD, IDER, IPCC, Corvivienda, EPA y ESE Hospital Local de Cartagena de Indias, a ninguna de las organizaciones sindicales se le ha notificado la instalación de la mesa de negociación en el ámbito que corresponda.

- Se irrespeta el número de negociadores señalado los artículos 2.2.2.4.10. y 2.2.2.4.11 del decreto referido, dado que éste establece un negociador por cada 2.500 afiliados para Sindicatos de industria o Gremio y un negociador por cada 5.000 empleados para Federaciones, sin embargo la tutelada a reconocido 20 negociadores para 4693 afiliados.

- Se omite por parte de la accionada su obligación de garantizar la participación de la mujer sindicalista al deja por fuera de la negociación colectiva al único sindicado de mujeres de todo el departamento y de la región caribe, como lo es SINDEMUJER.

Agrega el accionante que existe sectores de empleados del distrito de Cartagena con solicitudes esenciales como los agentes de tránsito, bomberos, guardianes de la Cárcel Distrital de Mujeres, que está siendo privados de la oportunidad de resolver los mismo. Señala que si bien es cierto la federación UTRADEBOL-CGT radicó una querella administrativa ante el Ministerio del Trabajo regional Bolívar, en la cual se convocó para el 18 de abril del 2024, al Alcalde distrital de Cartagena junto con la asociaciones sindicales excluidas a una mesa de diálogo con el fin de subsanar las irregularidades, ello no es garantiza para sus derechos fundamentales, toda vez que si no se llega a una concertación voluntaria, se iniciaría una investigación administrativa que tardaría entre 2 a 3 años, como ocurrió con la presentada en mayo del 2020, bajo el radicado No 01EE2022721300100005822 en donde aún no se ha emitido decisión, por lo que la acción de tutela es el único medio de defensa para sus derechos fundamentales.

2.2. PRETENSIONES

Mediante la presente acción de tutela el sindicato accionante busca que se ampare sus derechos fundamentales a la asociación sindical,

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

negociación colectiva, libertad sindical, participación democrática, debido proceso, igualdad y a la dignidad humana, y por con fin de garantizar los mismos se ordene lo siguiente:

- A la DIRECTORA DE TALENTO HUMANO DE LA ALCALDIA DE CARTAGENA subsanar y resolver los yerros o irregularidades cometidas con la exclusión de la mesa de negociación a los sindicatos SINTAEDUCAR, SINDEMUJER, SINSERPUBLICOLOIMBIA, SINTRAEPCOL, SINTRAEDECAR, ASDEBERBOL, ASOPERCOL, SINEMPECAR. SIGUEMPUDISDNAL, UNTRADEBOL CGT, ANDET, USCTRAB, SUSPEDECAR, USETECAR, SINSERPUPROCAR, DEDEUSTRAB, CTU Y SINGUARTICO. Así mismo que proceda a unificar los dos pliegos de solicitudes presentadas por los sindicatos y permita la participación en la comisión negociadora de los sindicatos excluidos a través del Oficio No AMC-OFI-0036650-2024 de fecha 8 de abril del 2024.

- Al MINISTERIO DEL TRABAJO y al DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA-DAFP, dar claridad sobre la implementación del decreto 243 del 2004. De igual manera, que ordene la no aplicación del decreto mencionado.

3. ACTUACION PROCESAL

La presente acción de tutela le correspondió al reparto a esta judicatura, por lo que a través de auto de fecha 15 de abril del 2024, se admitió la presente acción de tutela en contra de ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO, MINISTERIO DEL TRABAJO y el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA -DAFP. Así mismo, se vinculó a las entidades SINTRAEDUCAR; SINSERPUBLICOLOMBIA; SINDEMUJER, SINTRAEDECAR; ADEBERBOL; ANDETT; ASOPERCOL; SINGUARTICO; SINEMPECAR; SIGUEMPUDISDNAL; USCTRAB; SUSPEDECAR; USETECAR; SINSERPUPROCAR; FEDEUSTRAB UTRADEBOL y CGT. PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA; CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA; CONTRALORÍA DISTRITAL DE CARTAGENA; DISTRISEGURIDAD; IDER; IPCC; CORVIVIENDA; EPA, SINTRAPOLIURURA, SINTRAOFIPUCAR, SINTRENAL, SUDEB, SINFUNPOLIDISCAR, SINTRABOMBERCOL, ANTHOC, ASOEMPUCOD, SUCONTROLCARIBE, SINTRAMUNICIPALES, SINTRAPECAR, ASOTRACOD, ASOTUCOD, SINTRAEMCOL, SINTRAEMPUCOL, SINTRAMERITOCAR, Central Unitaria de Trabajadores – CUT, Confederación de Trabajadores de Colombia - CTC Bolívar Y Federación UNETE y ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS. Entidades a

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

la cuales se le corrió el traslado de la presente acción de tutela con el fin de que rindieran informe acerca de los hechos de la tutela.

En igual sentido se decretó la medida cautelar solicitada por la accionante consistente en suspender de manera provisional el inicio de las negociaciones colectivas entre los sindicato cuyo pliegos de solicitudes fueron aceptados con la ALCALDIA del distrito judicial de Cartagena. A través de auto de fecha 26 de abril del 2024, el Despacho decretó la nulidad de lo actuado al verificar que no se había llevado la notificación en debida forma de las accionadas DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBICA y CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA; contra dicha decisión los sindicatos SINTRAOFIPUCAR, SUDEB, SINTRENAL, SUCONTROLCARIBE, SINTRABOMBERCOL, SINTRAMUNICIPALES, SINFUNPOLIDISCAR, SINTRAPECAR, ANTHOC, SINTRAPOLIURURA, ASOEMPUCOD, ASOTRACOD, ASOTUCOD, SINTREMPUCOL, SINTRAEMCOL, SINTRAMERITOCAR, SINDIDBOL, las centrales CUT y la Federación UNETE, presentaron recurso de apelación de reposición, el cual fue rechazado a través de auto de fecha 9 de mayo del 2024.

4. RESPUESTA DE LAS ACCIONADAS y VINCULADAS

4.1. ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA- OFICINA DE TALENTO HUMANO.

Explica la accionada que el decreto 243 del 29 de febrero del 2024, introdujo modificaciones al decreto reglamentación 1072 de 2015, en relación a las negociaciones colectivas con los empleados del sector públicos y se implementaron definiciones orientadoras para una correcta interpretación y aplicación. Así mismo, el Ministerio de trabajo y el Departamento Administrativo de la función pública expidieron de manera conjunta la circular No 0017 del 6 de marzo del 2024, en la cual se aborda el ámbito de aplicación del decreto mencionado, en la que se indicó que, *"aquellas negociaciones en las que se haya radicado pliego e instalado la mesa de negociación, antes de la expedición del Decreto 0243 de 2024 (29 de febrero de 2024) se regirán por las disposiciones contenidas en el Decreto 160 de 2014. Por el contrario, en los casos en que solo se haya radicado pliego y no se haya instalado aun la mesa de negociación después de la expedición del Decreto 0243 de 2024 (29 de febrero de 2024) el proceso de negociación colectiva se regirá bajo las disposiciones del Decreto 0243 del 29 de febrero de 2024."*

Afirma que a través de circular informativa No AMC-OFI-0021878-2024 del 7 de marzo de 2024, se le notificó a todas las organizaciones sindicales del Distrito de Cartagena sobre las nuevas disposiciones

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

adoptadas por el gobierno nacional respecto a las negociaciones sindicales, indicando que debía existir unificación del pliego de solicitudes antes de dar inicio a las mesas de negociación sindical. El 22 de marzo de 2024, bajo el radicado EXT-AMC-24-0037126, la organización sindical SINDICATOS UNIDOS TRANSPARENTES DE LA ALCALDIA DE CARTAGENA, radicó pliego de peticiones unificado firmado por los representantes legales de las organizaciones sindicales SINTRAEDUCAR, SINDEMUJER, SINSERPUBLICOLOMBIA, SINTRAEPCOL, SINTRAEDECAR, ASDEBERBOL, ASOPERCOL, SINEMPECAR, SIGUEMPUDISNAL, UTRADEBOL CTG, ANDETT, USCTRAB, SUSPEDECAR, USETECAR, SINSERPUPROCAR, DEDEUSTRAB, CTU, y SINGUARTICO.

Alega que con el fin de logra la unificación y concertación de las organizaciones sindicales, por tercera vez se emitió circular No AMC-OFI-0034394-2024 del 4 de abril de 2024, en la que informa la radicación de dos pliegos unificados. El primero de ello el día 14 de marzo del 2024, bajo el radicado No EXT-AMC-24-0032291 por parte de las organizaciones sindicales SINTRAPOLIURURA, SINTRAOFIPUCAR, SINTRENAL, SUDEB, SINFUNPOLIDISCAR, SINTRABOMBERCOL, ANTHOC, ASOEMPUCOD, SUCONTROLCARIBE, SINTRAMUNICIPALES, SINTRAPECAR, ASOTRACOD, ASOTUCOD, SINTRAEMCOL, SINTRAEMPUCOL, SINTRAMERITOCAR, CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES - CUT-CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE COLOMBIA -CTC BOLIVAR-, FEDERACION UNETE; y el segundo el ya referenciado bajo el radicado No EXT-AMC-24-0037126 del 22 de marzo del 2024.

Informa que luego de haber reiterado la invitación a las diferentes organizaciones sindicales a presentar un pliego unificado antes de la fecha dispuesta para la instalación de la mesa de negociación el día 8 de abril del 2024, se expide el oficio AMCOFI-0036650-2024, mediante el cual se informa que aplicación a lo dispuesto en el parágrafo 3 del artículo 2.2.2.4.9, se instalaría la mesa de negociación sindical con las organizaciones que presentaron su escrito de unificación a través del código de registro EXT-AMC-240032291 del 14 de marzo de 2024, esto es SINTRAEDUCAR, SINDEMUJER, SINSERPUBLICOLOMBIA, SINTRAEPCOL, SINTRAEDECAR, ASDEBERBOL, ASOPERCOL, SINEMPECAR, SIGUEMPUDISNAL, UTRADEBOL CTG, ANDETT, USCTRAB, SUSPEDECAR, USETECAR, SINSERPUPROCAR, DEDEUSTRAB, CTU, y SINGUARTICO, dado que las mismas contada con 4693 afiliados, por lo que el pliego de peticiones presentado por éstas seria tomado como pliego único de peticiones. Aclara que el sindicato accionante cuenta con 646 afiliados.

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

Asevera que dentro de la presente actuación no se presunto prueba alguna sobre una presunta vulneración a los derechos fundamentales de la accionante, pues a las organizaciones sindicales se le brindadores las garantías pertinentes, por lo que la presente acción constitucional tiene su origen en una mala interpretación que hace la parte accionada sobre el decreto 243 del 2024.

Alega que no es cierto que se haya reconocido como negociador a personas que dentro la calidad de directivo o asesor dentro de la plantar de la Alcaldía de Cartagena, pues la instalación de la mesa de negociación se realizó con las personas designadas como negociadores de las organizaciones sindicales, por intermedio del oficio EXT-AMC-24-004108 del 4 de abril de 2024. Así mismo, no es cierto que el decreto 243 del 2024, permitía adelantar varias negociaciones por cada nivel y ámbito , cuando la norma apunta a que se en cada nivel se lleve solo u proceso de negociación.

De igual manera señala que cuando el pliego este dirigido a discutir asuntos institucionales que correspondan específicamente a un órgano, organismo o entidad, la negociación se adelantará entre cada una de las administraciones y sus sindicatos de empleados públicos de primer grado, por lo que no es la autoridad pública competente para concertar las condiciones de empleo de público de los empleados vinculados a la planta Personería Distrital de Cartagena; Concejo Distrital de Cartagena; Contraloría Distrital de Cartagena; Distriseguridad; IDER; IPCC; EPA; Corvivienda y ESE Hospital Local Cartagena de Indias; destacando que antes de la instalación, se corrió traslado de los pliegos al Concejo Distrital, Personería Distrital, ESE Hospital Local y Contraloría Distrital, mediante oficio AMCOFI-0035147-2024.

Finalmente indica que el parágrafo 2° del artículo 2.2.2.4.10. del Decreto 243 de 2024, respecto de la participación de la mujer, indica que la comisión negociadora propenderá por la participación de la mujer sindicalista en equidad numérica, no ordenándose que se deba negociar, obligatoriamente, con organizaciones sindicales de mujeres, por ello, la comisión negociadora delegada por las organizaciones sindicales suscriptoras del pliego de solicitudes participan 6 mujeres.

Por lo anterior, solicita que se niegue la presente acción de tutela

4.2. MINISTERIO DEL TRABAJO

A través de la Oficina Asesora Jurídica refiere que con el fin de dar respuesta a la presente acción de tutela se solicitó apoyo técnico, siendo suministrado el mismo por parte del Director de Derechos Fundamentales

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

de la entidad, quien mediante correo electrónico de fecha 18 de abril del 2024, indicó que:

Que el 29 de febrero del 2024, en efecto se expidió el decreto 243 de 2024, con el fin de dar respuesta algunos vacíos normativos y de carácter metodológico que dificultaba el avance eficiente y efectivo de las negociones colectivas en el sector público, dado cumpliendo a las recomendaciones materia de negociones colectivas y representatividad dada por la OIT.

Que el decreto 243 del 2024 no ha dejado por fuera de las negociaciones colectiva ningún tipo de organización sindical por el contrario busca el fortalecimiento de las misma en consideración a la dispersión y falta de representatividad de empleados públicos en éstas. Así como la inclusión de materia que no son objeto de negociaciones colectivas, por lo que dicha reglamentación no es contrario a los principios democráticos y constitucionales de amparo al derecho a la libertad sindical consagrados en el Convenio 87 de la OIT y artículo 39 de la Constitución Política de Colombia.

Que la nueva normatividad habilita para las negociaciones colectivas en el ámbito singular a las organizaciones sindicales de primer grado. Así mismo en el ámbito territorial puede converger organizaciones de segundo grado como las federaciones, subdirectiva de confederaciones y organizaciones de primer grado de industria y gremio. Aclarando que *el propósito de la negociación colectiva del ámbito singular es permitir a las partes negociar sobre las materias de negociación atinentes a los empleados públicos de la entidad, mientras que en el ámbito territorial se posibilita la negociación colectiva sobre las materias de negociación atinente a las materias de negociación de los empleados públicos del territorio.*

Alega que frente al régimen aplicable a la negociación colectiva en la alcaldía de Cartagena el artículo 2.2.2.4.21, establece que una aplicación transitoria, señalándose que “En caso de existir negociaciones colectivas en curso, respecto de pliegos presentados y mesas instaladas antes de la vigencia de la presente norma, su desarrollo y culminación se regirá con la norma vigente al momento de la presentación del pliego. De igual manera en la Circular 17 de 2024, que indica:

El Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública informan que el Gobierno del Cambio expidió el Decreto 0243 del 29 de febrero de 2024 “Por el cual se modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”, el cual

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

permitirá el fortalecimiento de la negociación de las condiciones de empleo entre las entidades y autoridades competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos.

En razón a que el Decreto en mención se expidió el 29 de febrero de 2024, es necesario tener en cuenta en cada proceso de negociación el alcance de la aplicación transitoria para la garantía del derecho a la negociación colectiva, en los términos establecidos en el artículo 2.2.2.4.21 del Decreto 1072 de 2015.

Por lo anterior, no es posible frente a la pretensión 3, dar aplicación al Decreto 160 de 2014, pues si bien, se evidencia que la organización sindical radico pliego el 28 de febrero de 2024, al momento de la entrada en vigencia y la publicación en el diario oficial 52.684 del 29 de febrero del 2024 del decreto 243 de 2024, no se habían iniciado mesa de negociación a la luz del decreto 160 de 2014; por lo cual, corresponde conforme el artículo 2.2.2.4.21 y la circular 17 de 2024, que esta se rija bajo los parámetros del Decreto 243 de 2024.

Por lo anterior, se le solicita al Despacho, abstenerse de tutelar los derechos fundamentales acusados por el accionante, dado que no ha conculcado este ente Ministerial derecho alguno.

4.3. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA -DAFP, CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA, IDER, INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA- IPCC y DISTRISEGURIDAD

Pese haber sido notificadas de la presente acción de tutela[1], prefirieron guardar silencio durante el trámite de la misma.

4.4. SINGUARTICO, SINTRAEDECAR, ASOPERCOL, ADEBERBOL, ANDETT, SINEMPECAR, SINTRAEDUCAR; FEDEUSTRAB, ; SINDEMUJER; SINSERPUPROCA, SIGUEMPUDISDNAL, SINSERPUBLICOLOMBIA, SUSPEDECAR; USETECAR, UTRADEBOL CGT Y USCTRAB.

De manera conjunta condyuvara la presente accion de tutela indicado. Que a traves de oficio AMC -0FI.0036650 -24, la Directora de talento humano de la Alcaldia le informa que fueron excluidoa de la mesa

1 DAFP fue notificada a los correos electrónicos notificacionesjudiciales@funcionpublica.gov.co y eva@funcionpublica.gov.co; el concejo Distrital de Cartagena al correo secgeneralconcejo@gmail.com; DISTRISEGURIDAD al correo distriseguridad@cartagena.gov.co; IDER. Al correo electrónico directorider@cartagena.gov.co y notificacionesjudiciales@ider.gov.co; IPCC al correo recepcion@ipcc.gov.co,

de nogociacion bajo la falsa motivacion de solo podia reconcoer 20 negociadores e instalar una mesa unica.

Agregan que el articulo 55 de la cionstitucuioan reconce el derecho de la negocia colectiva, el cual tambien encuentra su reconicmiento a traves de la Convencioa 154 de la OTI, cuyo contenidos fueron desarroladoa mediante el decrero 1092 del 2012, derrogado por el articulo 17 del decreto 160 del 2014, el cual a su vez fue derogaso por por el nuevo decreto 243 del 2024.

Refieren que la Alcaldia de Cartagena le da una trato preferente lafinas organiaicones sindiales que no cumplierosn con el requisto de loa tabal de representabilidad. En ese sentido, señalan que el decreto 243 del 2024, establece un nuevo procedimieto de negociacion cplectiva en el sector prubleico, como lo es la figura de la engocicion colectiva multinivel consgarada en su articulo artículo 2.2.2.4.8, por lo que teniednoe en cuentra las palabras del vicemientsro del trabajo en la red social "X", Edwin Palma, que nadie puede ser excluido de un proceso de negociación colectiva bajo el amparo del decreto 243/24, no entiende como la Alcaldía desconoce más de 30 organizaciones sindicales, algunas de primer grado, otras de segundo grado y algunas federaciones, por que grado de cada organización sindical se entenderá bajo que ámbito de negociación.

Afirman que el distrito de Cartagena ha reiterado que su ámbito de negociación es el territorial, donde solo podrán acudir Federaciones, sindicatos de segundo grado y de gremio o industria, con lo cual se EXCLUYE a organizaciones sindicales de primer grado y de empresa que tienen el derecho también a participar de un proceso de negociación colectiva.

Por otro lado, el decreto 243 del 2024, plantea que no se podrá exceder el número de 20 negociadores, para lo cual en caso de federaciones se establece un negociador por cada 5000 afiliados sin sobrepasaras los 10 representara, y para los sindicatos de industria, 1 negociador por cada 2.500 afiliados sin sobrepasar los 10 representada por sindicato. En ese sentidos la alcaldía de Cartagena en ningún momento ha evidenciado que efectivamente las organizaciones sindicales[2] y federaciones reconocidas[3] para negociar hayan acreditado y certificado el mínimo de afiliaciones que le exige la ley.

4.5. PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA.

2 SINTRAOFIPUCAR, SUDEB, SINTRENAL, SUCONTROLCARIBE, SINTRABOMBERCOL, SINTRAMUNICIPALES, SINFUNPOLIDISCAR, SINTRAPECAR, ANTHOC, SINTRAPOLIURURA, ASOEMPUCOD, ASOTRACOD, ASOTUCOD, SINTREMPUCOL, SINTRAEMCOL, SINTRAMERITOCAR, SINDIDBOL
3 Federaciones UNETE o subdirectivas de CTC y CUT

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

Refiere que no se debe excluir ninguna organización sindical que esté debidamente conformada y allá presentado su pliego de peticiones de acuerdo a la ley y los estatutos de las mismas organizaciones, peor aún, que se excluya de manera discriminatoria los negociadores que fueron escogidos por la junta directiva de dichas organizaciones.

Es claro, que el Decreto 243 de 2024 modificó el capítulo 4 del título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo regula lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversia con las organizaciones de empleados públicos, razón por la cual, considera que los accionantes han fundamentado en derecho lo referente a las pretensiones del medio de control constitucional.

Por lo anterior solicita al despacho se falle en derecho y en la medida que se determine, por el operador judicial, de acuerdo a las pruebas allegadas, que se han violentado los derechos fundamentales alegados de Asociación Sindical, Negociación Sindical, Colectiva, Libertad Sindical, Debido Proceso y demás Derechos solicitados por SINTRAEPCOL, se protejan los mismos.

4.6. CONTRALORÍA DISTRITAL DE CARTAGENA

A través de la asesora jurídica de la entidad indica que las Contralorías Distritales tienen competencia para vigilar la gestión fiscal de la administración, de las empresas descentralizadas del orden distrital y de las personas jurídicas y naturales que administren o manejen recursos públicos del correspondiente Distrito, pero no es competente para vigilar la gestión administrativa de las accionadas.

En ese mismo sentido, advierte que ninguno de los sindicatos enlistados en la presente acción de tutela son organizaciones sindicales propia de la entidad, pues si bien se incluye a la organización sindical SINDEMUJER que tiene afiliadas de la entidad, no tiene su base en esta, por lo que no puede iniciar mesas de negociación del ámbito singular.

Por lo anterior, solicita su desvinculación en la causa por falta de legitimidad en la causa por pasiva.

4.7. FONDO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA DISTRITAL- CORVIVIENDA

Al descorrer el traslado de la presente acción constitucional indica que efectivamente la Dirección Administrativa del Talento Humano de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, mediante Oficio AMC-0FI-

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

0035147–2024, le corrió traslado de los Pliegos de Solicitudes a los Directivos o Asesores Negociadores de las diferentes organización sindical de los Sindicatos de Trabajadores de las Entidades Públicas de COLOMBIASINTRAEPCOL, y como consecuencia de ello, a través de memorando No. 277 de fecha 30 de Abril de 2024, se procedió a correr traslado de los Pliegos de Solicitudes radicado bajo el Oficio EXT-AMC-24-0032291, a los funcionarios sindicalizados adscritos a la entidad, los cuales fueron presentados por las organizaciones sindicales de Empleados Públicos SINTRAEDUCAR; SINSERPUBLICOLOMBIA; SINDEMUJER; SINTRAEDECAR; ADEBERBOL; ANDETT; ASOPERCOL; SINGUARTICO; SINEMPECAR; SIGUEMPUDISDNAL; USCTRAB; SUSPEDECAR; USETECAR; SINSERPUPROCAR; FEDEUSTRAB, UTRADEBOL-CGT, conforme lo ordena el parágrafo 5 del artículo 2.2.2.4.9 del Decreto 243 de 2024.

Alega que a través de Oficio CORVI-OFI-1174-2024 de fecha 30 de abril de 2024, la Directora Administrativa de Corvivienda, socializó ante los Directivos o Asesores Negociadores de la organización sindical del Sindicato de Trabajadores de Cartagena adscritos a la entidad, los Pliegos de Solicitudes radicado bajo el Oficio EXT-AMC-24-0032291, conforme lo ordena el parágrafo 5 del artículo 2.2.2.4.9 del Decreto 243 de 2024, y así impartan el trámite que corresponda. Así mismo, mediante MEMORANDO No. 166 de fecha 07 de Mayo de 2024, la Oficina Asesora Jurídica de Corvivienda, solicitó a ésta certificar si el Pliego de Solicitudes que fue remitido mediante Oficio AMC-0FI-0035147–2024, procedente de la Dirección Administrativa del Talento Humano de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se le dio traslado a los Directivos o Asesores Negociadores organización Sindical mesa de negociación – Sindicatos de Trabajadores de la SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA – SINTRAMUNICIPALES y SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE ORGANISMOS DE CONTROL DE LA COSTA CARIBE – SUCONTROLCARIBE. s Entidades Públicas de COLOMBIASINTRAEPCOL, lo que efectivamente se hizo el día 8 de mayo de la presente anualidad.

Por lo anterior, solicitud su desvinculación de la presente acción de tutela por falta de legitimidad en la causa por pasiva, dado que el accionante no le imputo acciones u omisiones.

4.8. ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA - EPA

Por intermedio del jefe de la Oficina Jurídica alega su falta de legitimización en la causa por pasiva dentro de la presente acción de tutela, dado que en la actualidad no tiene reconocimiento sindical con la

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

naturaleza de empresa, pues se encuentra acreditado dos sindicatos los cuales tienes categoría de industria o gremio como lo son SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES Y DISTRITALES DE COLOMBIA – SINTRAMUNICIPALES y SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE ORGANISMOS DE CONTROL DE LA COSTA CARIBE – SUCONTROLCARIBE, las cuales no funge como accionante, pues fueron convocadas por el distrito de Cartagena a la mesa de negociación colectiva del pliego unificado de petición .

Agrega que si bien es cierto a través de oficio EXT-AMC-24-0023837, la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Alcaldía Mayor de Cartagena le dio traslado del pliego de peticiones conforme al artículo 2.2.2.4.8 del decreto 243 del 2024, no le es aplicable al no poseer sindicato de empresa, además de que dicho pliego de peticiones no tienes relación con la entidad o con aspectos misionales manejadas por ésta.

Por otro lado, alega que la presente acción de tutela es improcedente por incumplimiento del requisito de subsidiariedad, dado que lo pretendido por el accionante puede ser obtenido a través de la jurisdicción contenciosa administrativa en la cual existe mecanismos idóneos e eficaces para ejercer el control de legalidad de los actos administrativos.

Por ultimo reitera su falta de legitimación en la causa y la inexistencia de vulneraciones al derechos fundamental del accionante por parte de la entidad.

4.9. SINTRAOFIPUCAR, SUDEB, SINTRENAL, SUCONTROLCARIBE, SINTRABOMBERCOL, SINTRAMUNICIPALES, SINFUNPOLIDISCAR, SINTRAPECAR, ANTHOC, SINTRAPOLIURURA, ASOEMPUCOD, ASOTRACOD, ASOTUCOD, SINTRAEMCOL, SINTRAEMPUCOL, SINTRAMERITOCAR, CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES – CUT y FEDERACIÓN UNETE

De manera conjunta allega su intervención indicado que la presente acción de tutela no es procedente dado que no existe violación alguna a los derechos fundamentales del accionado pues su no participación en la mesa de negociación obedece que de manera libre consciente, voluntaria e informada no quisieron unificarse en un pliego único, sino que a última hora decidieron unificarse entre ellos como sindicatos minoritarios.

Así mismo, en contra del acto del administrativo que los excluyó procedía en primer lugar el recurso de reposición y apelación el cual no empelado por desidia y cuanta además con el medio de control de nulidad para demandar el decreto 243 del 2004 y solicita la suspensión de la negociación o del mismo decreto.

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

Frente a los hechos expuesto por el accionante indica efectivamente el 28 de febrero del 2024, las organizaciones sindicales SINTRAOFIPUCAR, SINTRENAL, SUCONTROLCARIBE, SINTRABOMBERCOL, SINTRAMUNICIPALES, SINFUNPOLIDISCAR, SINTRAPECAR, ANTHOC, SINTRAPOLIURURA, ASOEMPUCOD, ASOTRACOD, ASOTUCOD, las centrales CUT, CTC y la Federación UNETE presentaron pliego unificado en cumplimiento del decreto 160 de 2014. Posteriormente a través de escrito SINTRAEMCOL y SINTREMPUCOL, solicitaron la unificación de todos los pliegos en uno solo, propuesta que fue acogida por SINTRAOFIPUCAR, SUDEB, SINTRENAL, SUCONTROLCARIBE, SINTRABOMBERCOL, SINTRAMUNICIPALES, SINFUNPOLIDISCAR, SINTRAPECAR, ANTHOC, SINTRAPOLIURURA, ASOEMPUCOD, ASOTRACOD, ASOTUCOD, SINTRAMERITOCAR, las centrales CUT, CTC y la Federación UNETE.

Así mismo, el 7 de marzo del 2024, mediante la circular AMC 0FI 0021878 2024, la dirección de talento humano de alcaldía mayor de Cartagena solicito la unificación de pliego, invitación que respondieron a través de escrito radicado EXT AMC 24 0032291 manifestamos la voluntad de unificación de sus pliegos de solicitudes que fueron radicados y de negociar en una sola mesa, un único pliego sindical, para tener un único acuerdo colectivo.

Señala que como sindicatos mayoritarios unificaron 14 organizaciones sindicales que tiene como afiliados a más de 5269 servidores públicos y unificaron sus pliegos muchos antes del 22 de marzo del 2024, como lo indica el accionante. Los 18 sindicados excluidos asistieron a la mesa de negociación y fueron previamente invitados a unificar sus pliegos, sin embargo la misma fue rechazada tajantemente. Además su exclusión obedece a que solo representar a 646 servidores públicos del distrito de Cartagena, mientras que la actualmente mesa de negociación la conforma la representación de 4693 servidos distritales, por lo tanto tiene la mayor representatividad, que es el espíritu del decreto 243 del 2024.

Por lo anterior solicita entonces que se niegue la presente acción de tutela.

4. 10. CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE COLOMBIA

Por intermedio de su representante legal se opone las pretensiones del accionante, pues considera que se ha dado cumplimiento al decreto 243 de 2024, para lo cual la Alcaldía de Cartagena convocó a todas las organizaciones sindicales para la unificación de los pliegos de peticiones y presentarlos como uno solo con el fin de dar inicio al proceso de

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

negociación colectiva, sin embargo, la organización accionante no allegó su propuesta para unificar pliego, previamente a la instalación de la mesa de negociación. Por lo cual no es posible que ahora se pretenda por vía de tutela, adherirse al proceso cuando los términos para ello se encuentran fenecidos.

Ahora bien, es importante mencionar que existe un término específico para la unificación de los pliegos y su radicación ante la entidad nominadora y para el caso, el gobierno nacional estableció el día 31 de marzo como fecha límite para la presentación del pliego. Para este caso, la unificación del pliego se realizó el día 21 de marzo de 2024.

Así mismo no es posible solicitar la no aplicación de una normal cita *vigencia obliga al accionante a actuar bajos su lineamientos, esto en razón alega sobre la presunta existencia de una reunión en el mes de febrero, sobre la cual no hay si quiera prueba de ello que obre en el plenario. Sin embargo, esto no es motivo para pedir la falta de aplicación de esta ley, máxime cuando las demás organizaciones sindicales si actuaron conforme a dicho ordenamiento jurídico, radicando sus pliegos unificados en los tiempos ya establecidos.*

4.11. ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS:

El Jefe de la Oficina Jurídica de la ESE HOSPITAL LOCAL descorre el traslado indicado que la unificación del pliego consiste en presentar un solo pliego que cumpla con las necesidades de cada sindicato, es decir, que si en cada pliego de solicitudes existen puntos de intereses iguales y aun cuando fueren diferentes estos serán consensuados entre los sindicatos que quieran iniciar negociaciones y se llevara un único pliego a fin de que las negociaciones sean agiles, que como bien lo indica en la conformación de las comisiones negociadoras se encuentras descritas en los artículos 2.2.2.4.10 y 2.2.2.4.11del decreto 243 del 2024, en donde se encuentran indicados de acuerdo con los multiniveles y ámbitos de negociación.

De acuerdo con lo anterior, la entidad no tiene incidencia dentro de la negociación sindical del Distrito, es mas no necesita acudir a la mesa de ámbito territorial, toda vez, que su naturaleza jurídica y lo estipulado en el Decreto 234 de 2024, el ámbito de negociación es el Singular. Además de contar con empleados sindicalizados en una sola organización, por lo que para iniciar sus mesas de negociación no se hace necesaria unificación de pliegos.

Por lo que solicita su desvinculación por la falta de legitimación en la causa por pasiva.

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

4.12. SINDEMUJER

A través de su representante legal, SINDEMUJER da cuenta que el 28 de febrero del 2024, radicó pliego de solicitudes ante la ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C., bajo el No EXT-AMC-24-0023849 y el 22 de marzo del 2.024, presentó formalmente pliego de solicitudes, de manera unificada con otras 17 organizaciones sindicales, ante la ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C., siendo asignado el radicado interno EXT-AMC-24-0037126.

Indica que ese mismo día hubo una reunión formal, convocada por la entidad accionada en el Colegio Mayor de Bolívar de Cartagena, con el fin de llegar a acuerdos que permitan unificar los dos pliegos de solicitudes presentados por ambos grupos de sindicatos de primer y segundo grado, pero solo asistieron las organizaciones excluidas,

El 8 de abril del 2.024, recibió el Oficio AMC-OFI-0036650-2024, suscrito por la Directora de Talento Humano de la entidad territorial accionada, en donde, de manera arbitraria y unilateral manifestaron, taxativamente, que solo acogen el pliego de solicitudes presentado el 14 de marzo por parte del otro grupo de 19 organizaciones sindicales, sin siquiera fundamentar sumariamente la exclusión que sufrieron los 18 sindicatos que radicamos nuestro pliego a través del Oficio EXT-AMC-24-0023849.

En conclusión, solicita se sirva tutelar los derechos humanos y constitucionales fundamentales invocados por las accionantes, y otros que considere pertinente, sugiriéndole considerar tutelar el derecho fundamental a la igualdad en materia de precedente jurisprudencial vinculante, como quiera que otros despachos judiciales han proferido sendas sentencias.

5. CONSIDERACIONES

Este Despacho es competente para conocer de la acción constitucional con fundamento en lo dispuesto por los artículos 37 y siguientes del Decreto 2591 de 1991.

La acción de tutela es la garantía constitucional del derecho que tiene toda persona a la protección judicial de sus derechos fundamentales, a través de un recurso efectivo, se encuentra consagrado en el artículo 86 superior, como un mecanismo tendiente a lograr que los derechos constitucionales fundamentales de las personas, sean protegidos con eficiencia, cuando se encuentran vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de las autoridades públicas.

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

Como bien lo establece el contenido del artículo 86 de la Carta Política de 1991, la acción de tutela constituye una garantía y un mecanismo de protección directa, inmediata y efectiva de los derechos fundamentales de las personas, cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares, en los eventos contemplados en la ley, siempre que el afectado carezca de un medio principal de defensa o que trate de evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

Como la finalidad de la acción de tutela estriba en la defensa de los derechos fundamentales y no en el desconocimiento de los procedimientos ordinarios legalmente establecidos, el constituyente dejó sentada en forma expresa su naturaleza subsidiaria, al señalar en el ***inciso tercero del artículo 86 de la Constitución Política*** que la tutela "*solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable".*

Tal postulado implica que la acción de tutela no es un vehículo judicial paralelo, complementario o alternativo a los que ordinariamente reconoce nuestro sistema legal; tampoco es de su esencia ser el último medio al que se puede acudir, pues como lo ha enseñado la doctrina constitucional, corresponde al único medio de protección incorporado en la Carta Política con el fin de llenar los vacíos que pudiera ofrecer el sistema jurídico.

Por tanto, si existe medio de defensa judicial idóneo para la protección de los derechos fundamentales, la acción de tutela deviene ***improcedente***, pues no se permite como medio para sustituir los procedimientos o las competencias determinadas por la ley. Empero, es necesario precisar que la existencia de vía judicial ordinaria no debe mirarse desde el punto de vista formal, sino en cuanto a la eficacia real que tenga ese procedimiento para lograr la efectiva defensa de los derechos fundamentales. Si el procedimiento consagrado no da esa garantía, resulta procedente acceder a la acción de tutela.

"...La acción de tutela ha sido concebida, como un procedimiento preferente y sumario para la protección efectiva e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular en los casos que determine la ley. Así las cosas, la efectividad de la acción, reside en la posibilidad de que el juez si observa que en realidad existe la vulneración o la amenaza alegada por quien solicita protección, imparta una orden encaminada a la defensa actual y cierta del derecho en disputa...

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

"...Sin embargo, si la situación de hecho que genera la violación o la amenaza ya ha sido superada, el instrumento constitucional de defensa pierde su razón de ser..."[4]**.**

En diversas ocasiones la Corte ha dicho que la tutela es improcedente cuando el accionante dispone de otros medios de defensa judicial. Ha determinado también que dichos medios de defensa deben tener la misma eficacia que la tutela para proteger los derechos invocados por los accionantes.

Así, pues, la tutela no puede converger con vías judiciales diversas por cuanto no es un mecanismo que sea factible de elegir según la discrecionalidad del interesado, para esquivar el que de modo específico ha regulado la ley; no se da la concurrencia entre éste y la acción de tutela porque siempre prevalece - con la excepción dicha - la acción ordinaria.

La acción de tutela no es, por tanto, un medio **alternativo**, ni menos adicional o complementario para alcanzar el fin propuesto. Tampoco puede afirmarse que sea el **último** recurso al alcance del actor, ya que su naturaleza, según la Constitución, es la de **único** medio de protección, precisamente incorporado a la Carta con el fin de llenar los vacíos que pudiera ofrecer el sistema jurídico para otorgar a las personas una plena protección de sus derechos esenciales.

Se comprende, en consecuencia, que cuando se ha tenido al alcance un medio judicial ordinario y, más aún, cuando ese medio se ha agotado y se ha adelantado un proceso, no puede pretenderse adicionar al trámite ya surtido una acción de tutela, pues al tenor del artículo 86 de la Constitución, dicho mecanismo es improcedente por la sola existencia de otra posibilidad judicial de protección, aún sin que ella haya culminado en un pronunciamiento definitorio del derecho.

De tal manera, por no ser la tutela una vía alternativa, dado su carácter subsidiario y la existencia del medio de defensa judicial como lo es la Jurisdicción Ordinaria Laboral hacen que la acción supra legal no sea el camino adecuado para resolver esa clase de conflictos, al existir un mecanismo legal e idóneo para hacer valer sus intereses. Tal y como se advierte en precedencia, el peticionario tiene a su alcance la oportunidad de promover la correspondiente demanda a fin de que se dirima el conflicto referido a su despido ante su juez natural, como loes la jurisdicción laboral; sin embargo ahora persigue que el juez constitucional reemplace dicho medio de defensa y ordene la invalidación del acto administrativo surtido por la accionada, cuando la tutela tiene el carácter subsidiario y

4 Sentencia T-589 de 2001. M.P. Dr. Alvaro Tafur Galvis

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

residual ante la no existencia de un medio previsto en la normatividad que permita restablecer un derecho y claramente, el accionante cuenta con ese mecanismo idóneo al que debe acudir.

5.2. De la Negociación Colectiva

En principio, el derecho a la negociación colectiva no es considerado un derecho fundamental y por ende no es amparable a través de la acción de tutela; sin embargo, la jurisprudencia ha establecido que podrá adquirir este carácter, "cuando su vulneración implica la amenaza del derecho al trabajo o el de asociación sindical"[35].

El artículo 55 superior, reconoce el derecho a la negociación colectiva, "para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la Ley, imponiéndole al Estado el deber de promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de conflictos colectivos de trabajo"; es decir, que si bien constituye el medio de solución de conflictos colectivos por excelencia, su carácter no es absoluto pues podrá ser limitado por el Legislador.

En primer lugar, como instrumento para "regular las relaciones laborales", la negociación colectiva representa el mecanismo idóneo para llegar a un acuerdo entre trabajador y empleador para optimizar las condiciones laborales a las que se encuentran sometidos, evitando recurrir a un escenario judicial requiriendo a un tercero para que dirima el conflicto.

Por virtud del artículo 2 del Convenio 154 de la OIT sobre el fomento de la negociación colectiva "la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores (…)". Lo que ha sido reiterado por esta Corporación, al indicar que el derecho a la negociación colectiva, "no se limita únicamente a la presentación de pliegos de peticiones y a las convenciones colectivas, sino que influye todas las formas de negociación que se den entre trabajadores y empleadores y que tengan el fin de regular las condiciones de trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes involucradas en el conflicto económico laboral, la garantía de que los representantes de unos y otros sean oídos y atendidos así como la consolidación de la justicia social en las relaciones que se den entre empleadores y trabajadores."[36]

De esta forma, la negociación colectiva resulta ser una garantía indispensable para las organizaciones sindicales, dado que de no tener la posibilidad de llegar a acuerdos con su empleador los fines de la agrupación

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

resultarían frustrados. Cabe resaltar, que la protección al derecho a la negociación colectiva no implica per se llegar a un acuerdo u obligar a alguna de las partes a acoger las condiciones que no comparten, pues lo que busca la Constitución es garantizar el inicio de las conversaciones correspondientes

Haciendo hincapié en que las organizaciones sindicales encuentran su origen en la necesidad de trabajadores y empleadores con intereses comunes de agruparse para acordar mejores relaciones laborales, obstaculizar el proceso de negociación colectiva o cualquier modo de concertación entre empleador y sindicato, desconocería la garantía ofrecida por el Constituyente a dichas organizaciones, pues de no gozar de esta protección perdería sentido su agrupación.

5.3. CASO CONCRETO

En el caso bajo examen el sindicado SINTRAEPCOL interpone la presente acción de tutela al considera que la ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA le esta vulnerado sus derechos fundamentales a la asociación sindical, negociación colectiva, libertad sindical, debido proceso e igualdad junto con los derechos de otras 17 organizaciones sindicales, como lo son SINTRAEDUCAR; SINSERPUBLICOLOMBIA; SINDEMUJER; SINTRAEDECAR; ADEBERBOL; ANDETT; ASOPERCOL; SINGUARTICO; SINEMPECAR; SIGUEMPUDISDNAL; USCTRAB; SUSPEDECAR; USETECAR; SINSERPUPROCAR; FEDEUSTRAB, UTRADEBOL-CGT, ello al ser excluido de la mesa de negociación colectiva de servidores público del Distrito Convocadas.

Alega que la accionada hace una errada interpretación de la nueva regulación sobre negociación colectiva expedida por el Gobierno nacional, esto es el Decreto 243 del 2024, ya que alegando lo dispuesto en el parágrafo 3 del articulo 2.2.2.4.9 de la norma mencionada a través de Oficio No AMC-OFI-0036650-2024, llamó a instalar a la mesa de negociaciones del 2024, a las organizaciones SINTAEDUCAR, SINDEMUJER, SINSERPUBLICOLOIMBIA, SINTRAEPCOL, SINTRAEDECAR, ASDEBERBOL, ASOPERCOL, SINEMPECAR. SIGUEMPUDISDNAL, UNTRADEBOL CGT, ANDET, USCTRAB, SUSPEDECAR, USETECAR, SINSERPUPROCAR, DEDEUSTRAB, CTU Y SINGUARTICO, quien a su juicio agrupaba el mayor número de afiliados y había presentado con antelación al sindicato accionante y demás sindicatos excluido, sin embargo desconoce que esto el día 28 de febrero del 2024, estado vigente el decreto 160 del 2024, había radicado pliego de solicitudes, debiendo entonces aplicarse dicha normatividad y no el decreto 243 del 2024, el cual entro a regir un día después de esta presentación.

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

En ese orden de ideas, lo primero que debe definir este Despacho es cual es la norma aplicable en la negociación colectiva entre la alcaldía de Cartagena y las organizaciones sindicales tanto accionante como vinculadas, ello no solo en razón a las modificaciones que sobre la materia introdujo el decreto 243 del 2004, sino como quiera que los pliegos de peticiones fueron presentados con anterioridad a la vigencia de ésta norma, a juicio del accionante la normatividad aplicable seria el decreto 160 del 2014, vigente para aquel momento.

En efecto el decreto 160 del 2014, reglamentó la Ley 411 de 1997, a través de cual se aprobó el Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos, el cual fue compilado en el capítulo 4 del decreto 1072 de 2015[5], no obstante dicho capítulo fue modificado por el decreto 243 del 2024, el cual establece en su artículo 2 que entra a regir a partir de su publicación, esto el 29 de febrero del 2024.

Ahora dentro del plenario está acreditado que para la entrada en vigencia del decreto arriba mencionada, varias organizaciones sindicales de empleados públicos del distrito de Cartagena, había presentado pliegos de solicitudes ante la Alcaldía Distrital de Cartagena dentro del término señalado en el artículo 11 del decreto 160 del 2014, esto es en el primer bimestre del año, por lo que al último día hábil del mes de febrero del 2024, se había presentado 8 pliegos de solicitudes por 34 organizaciones sindicales[6].

Como consecuencia entonces de la entrada en vigencia del decreto 243 del 2024, el mismo día en que concluida conforme al decreto 160 del 2014, el termino para presentar el pliego de peticiones, la Directora de Talento Humano de la Alcaldía Distrital de Cartagena, expidió la circular AMC-OFI-0021878-2024, dirigida a las organizaciones sindicales que había presentado los pliegos de solicitudes en vigencia del decreto 160 del 2014, esto es Central Unitaria de Trabajadores-CUT, Confederaciones de Trabajadores de Colombia -CTC Bolívar, Confederacion General del Trabajo CGT Bolívar, Central Sindicato Único de Servidores Públicos de entidades Descentralizadas del Distrito de Cartagena – SUSPEDECAR, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Entidades del Estado Colombiano, SINTRAEMCOL, SINTRAEDUCAR, Sindicato Trabajadores de por Merito de Cartagena – SINTRAMERITOCAR, Sindicato Nacional de Trabajadores Empleados Públicos del Estado -SINTRAEMPUCOL,

5 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
6 Ver Folio 17 del informe de tutela de la Alcaldía Mayor de Cartagena - https://etbcsj-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/j03pctocgena_cendoj_ramajudicial_gov_co/ERiVoAi0FqxHvvSQrXFZL9ABaABmgCglIv_d3FwAHMODGg?e=L7Ufvi

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

Sindicato de Guardianes de Rescate Acuático – SINGUARTICO, Sindicato de Directivos Docente de Bolívar – SINDIDBOL, SINDEMUJER, SINSERPUBLICOLOMBIA, SINTRAEPCOL, SINTRAEDECAR, ASDEDERBOL, ASOPERCOL, SINEMPECAR, SINTRAEMCOL, SIGUEMPUDISDNAL, UTRADEBOL CGT, SINTREMPUCOL, ANDET, ANTHOC, ASOTRACOD, SINTRAMUNICIPALES, SUCONTROLCARIBE, SINTRAPECAR, SINTRAOFIPUCAR, SINTRAPOLIURURA, SINFUNPOLIDISCAR, SINTRABOMBERCOL, SINTRENAL y SINSERPUPROCAR, en donde no solo le da a conocer la expedición de la nueva normatividad, sino que los convoca a unificar los pliegos de solicitudes presentados, conforme lo señalados en el parágrafo 1 del articulo 2.2.2.4.9. del decreto 1072 de 2015, modificado con el articulo 1 del decreto 243 del 2024 e informándole que el plazo para presentar e mismo se extendería hasta el 14 de marzo del 2024.

En este sentido, se precisa que no es cierto como lo da entender el accionante que la Alcaldía de Cartagena "decidió acogerse al decreto del 2024", como si fuera voluntad de dicha entidad acatar dicha disposición, cuando lo cierto es que una vez que la misma entro en vigencia es de obligatorios cumplimiento para todos los ciudadanos, tanto para el accionante como para las accionadas y vinculados, normas que además como se dijo en líneas precedentes indicó en su artículo 2 que entraba a regir a partir de su publicación, esto el 29 de febrero del 2024 y modificaba el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, en donde se había compilando el decreto 160 del 2014, de manera que partir de dicha fecha dichos normas no era aplicable dentro del territorio nacional.

Ahora bien, entre las modificación que introduce el articulo 1 del decreto 243 del 2024, se modifica el articulo 2.2.2.4.21. del decreto 1072 del 2015, y se estable un régimen de transición en que se señala que: *En caso de existir negociaciones colectivas en curso, respecto de pliegos presentados y mesas instaladas antes de la vigencia de la presente norma, su desarrollo y culminación se regirá con la norma vigente al momento de la presentación del pliego."*

No obstante, considera el Despacho que la negociación colectiva entre las organizaciones sindicales y la alcaldía de Cartagena no encuentra amparada por ese régimen de transición, dado que la misma no se encontraba aun en curso, ello, porque a voces de la misma normatividad se requería que hubiera pliegos presentados y mesas de negociaciones instalada antes de la entrada en vigencia.

En este caso solo se cumplió con el primer presupuestos la presentación de pliegos, mas no la instalación de la mesas de negociación,

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

que a la fecha vale destacar no se ha dado en razón a la medida provisional solicitada por el accionante y decreta por esta judicatura; y ello es así porque conforme a la definición traída por el articulo 2.2.2.4.3. del decreto 1072 del 2017, modificado por el articulo 1 del decreto 243 del 2024, la negociación colectiva "*es el proceso de diálogo social mediante el cual, de un lado, los representantes de las organizaciones sindicales de empleados públicos y, de otro, la entidad empleadora o la entidad competente, negocian el acuerdo sobre las condiciones del empleo y convienen las relaciones colectivas entre la administración pública y sus organizaciones sindicales.* Diálogo que solo es posible una vez instalada la mesa de negociación previa a la presentación del pliego de solicitudes.

En consecuencia, ninguna vulneración a los derechos de asociación sindical, libertad sindical y debido proceso del accionante comporta la ampliación de la normatividad vigente, esto es de las modificaciones traídas por el decreto 243 del 2024, al capítulo 4 del título 2 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 del 2015.

Así las cosas y partiendo que la norma aplicable en la negociación colectiva que se pretende instaurar entre la Alcaldía de Cartagena y las organizaciones sindicales de empleados públicos del distrito es el decreto 243 del 2024, descarta el Despacho la improcedencia de la presente acción de tutela por el incumplimiento del requisitos de subsidiaridad, porque revisada la normatividad referidas, especialiamnete el articulo 2.2.2.4.9. del decreto 1072, modificado por el articulo 1 del decreto 243 del 2024[7],

---

7 ARTÍCULO 1. Modificación de un Capítulo del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo. Modifíquese el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 2.2.2.4.1. Objeto. El presente Capítulo tiene por objeto regular el procedimiento para la negociación de las condiciones de empleo entre las entidades y autoridades competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos.

(…)

ARTÍCULO 2.2.2.4.9. Condiciones y requisitos para la comparecencia sindical e inicio de la negociación. Para la comparecencia sindical e inicio de la negociación se deben cumplir las siguientes condiciones y requisitos:

1. (…)

PARÁGRAFO 3. Si pasados los cinco (5) días hábiles de que habla el parágrafo anterior no existe unificación de los pliegos o si los mismos se realizan de forma parcial entre las organizaciones sindicales, el Gobierno nacional, la cabeza del respectivo sector, el ente territorial o la entidad, según el ámbito de negociación, instalará la mesa de negociación con aquella(as) que presenten a la fecha, el escrito sindical que represente a la mayoría de los empleados públicos sindicalizados, el cual tendrá el carácter de pliego único de solicitudes.

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

contra la decisión de la alcaldía de Cartagena de instalar la mesa de negociación con las organizaciones sindicales que hubiera presentado el escrito con el mayor número de empleados sindicalizados, no procede recurso alguno, no existiendo medio de defensa alguna en contra de la determinación de excluir al sindicato accionante de la mesa de negociación.

Aquí vale la pena precisar que si bien la accionada y algunas vinculadas indica que el actor puede demandar el oficio AMC-OFI-0036650-2024 ante la jurisdicción contenciosa administrativa, se debe recordar que los actos de tramites, preoperatoria o de ejecución no son demandables, dado que los mismos se expide para dar impulso o continuidad de la actuación de la administración, como sería el caso del mencionado oficio que pretendía dar inicio a la negociación colectiva con los empleados públicos sindicalizados del distrito.

Siendo clara la procedencia de la presente acción de tutela, dado que también se encuentra configurado el principio de inmediatez, pues la exclusión del sindicato accionante y las 17 organizaciones coadyuvantes, fue a escasos 4 días antes de la interposición de la presente acción de tutela, entrará el Despacho a determinar si la actuación de la ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA vulnera los derechos fundamentales invocados por el actor, por lo que ante mano se informa que ello no es así como a continuación se expone.

Se observa dentro del plenario que la Alcaldía Mayor de Cartagena dentro de los cinco días hábiles siguientes de entrada en vigencia de las modificaciones traídas por el decreto 243 del 2024, al capítulo 4 del título 2 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 del 2015, expidió la circular No AM-OFI-0021878-2014 y ante la pluralidad de pliegos de solicitudes, convocó a los representantes de las organizaciones que presentaron los pliegos de peticiones para que durante el termino cinco (5) días hábiles, unificará los puntos de los pliegos radicados y presenten, al vencimiento de este último término, un único pliego sindical, tal y como dispone el parágrafo del articulo 2.2.2.4.9. del decreto 1072 del 2015, modificado por el decreto 243 del 2024.

Así mismo, el 13 de marzo del 2024, un día antes del vencimiento del término anterior, la accionada a través de la circular AMC-MEN-000429 - 2024, reitera la convocatoria realizada en la circular anterior, al tiempo que le informa que la fecha había sido radicado dos pliegos de condiciones y se muestra presta a colabora en términos lógicos para que se lograr la unificación de pliegos, tal y como lo dispone el inciso tercer del 2.2.2.4.9. del decreto 1072 del 2015, modificado por el decreto 243 del 2024.

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

Solicitud que nuevamente fue reiterada a través de circular AMC-0FI-0034394-2024, informando además que a la fecha habían dos pliegos de solicitudes radicada bajo los No EXT-AMC-2024-00332291. De fecha 14 de marzo del 2024 y EXT-AMC-24-0037176 del 22 del 2024, el cual debería ser consolidado en un pliego único.

Vencido entonces el termino de cinco días otorgado por la norma para unificación del pliego de peticiones y vencido el termino para manifestar la intención de unificar el mismo, estop es el 31 de marzo del 2024, conforme al parágrafo 3 del 2.2.2.4.9. del decreto 1072 del 2015, modificado por el decreto 243 del 2024. la entidad accionada procedió a instalar la mesa de negociación, la cual de acuerdo a dicho artículo debe hacerse con "*el escrito sindical que represente a la mayoría de los empleados públicos sindicalizados, el cual tendrá el carácter de pliego único de solicitudes*".

Se verifica por parte del Despacho que en el oficio AMC-OF-0036650-2024 del 8 de abril del 2024, se indica por parte de la accionada que el pliego de solicitudes radicado bajo el No EXT-AMC-24-0032291 de fecha 14 de marzo del 2024, que agrupan a las organizaciones sindicales SINTRAPOLIURURA, SINTRAOFIPUCAR, SINTRENAL, SUDEB, SINFUNPOLIDISCAR, SINTRABOMBERCOL, ANTHOC, ASOEMPUCOD, SUCONTROLCARIBE, SINTRAMUNICIPALES, SINTRAPECAR, ASOTRACOD, ASOTUCOD, SINTRAEMCOL, SINTRAEMPUCOL, SINTRAMERITOCAR, CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES - CUT-CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE COLOMBIA -CTC BOLIVAR- y FEDERACION UNETE, comportar un total de 4.693 empleados públicos sindicalizados del distrito, mientras que las organizaciones **SINTRAEPCOL** SINTRAEDUCAR; SINSERPUBLICOLOMBIA; SINDEMUJER; SINTRAEDECAR; ADEBERBOL; ANDETT; ASOPERCOL; SINGUARTICO; SINEMPECAR; SIGUEMPUDISDNAL; USCTRAB; SUSPEDECAR; USETECAR; SINSERPUPROCAR; FEDEUSTRAB, UTRADEBOL-CGT, que se agruparon dentro pliegos de solicitudes No EXT-AMC-24-0037126 de fecha 22 de marzo del 2024, comportan 646 afiliados.

La anterior aseveración no fue refutada por el accionante, de hecho fue confirmada por las asociaciones SINTRAOFIPUCAR, SUDEB, SINTRENAL, SUCONTROLCARIBE, SINTRABOMBERCOL, SINTRAMUNICIPALES, SINFUNPOLIDISCAR, SINTRAPECAR, ANTHOC, SINTRAPOLIURURA, ASOEMPUCOD, ASOTRACOD, ASOTUCOD, SINTRAEMCOL, SINTRAEMPUCOL, SINTRAMERITOCAR, CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES – CUT y FEDERACIÓN UNETE, quienes manifestaron:

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

"Por otra parte, su aparente excusión obedece a que solo representan a 646 servidores públicos del Distrito de Cartagena de Indias, mientras que las organizaciones sindicales que unificamos pliegos y que integramos la actual mesa de negociaciones en representación de los servidores públicos distritales, representamos a 4.693 servidores públicos distritales, por lo tanto tenemos mayor representatividad, que fue es el criterio imperante en la nueva norma que reglamenta la negociación colectiva en el servicio público en Colombia".

En consecuencia, teniendo la alcaldía mayor de Cartagena que escoger el pliego de solicitados presentado por la organización que mayor número de empleados sindicalizado tuviera, no error al elegir el pliego de solicitudes presentado por las entidades SINTRAOFIPUCAR, SUDEB, SINTRENAL, SUCONTROLCARIBE, SINTRABOMBERCOL, SINTRAMUNICIPALES, SINFUNPOLIDISCAR, SINTRAPECAR, ANTHOC, SINTRAPOLIURURA, ASOEMPUCOD, ASOTRACOD, ASOTUCOD, SINTRAEMCOL, SINTRAEMPUCOL, SINTRAMERITOCAR, CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES – CUT y FEDERACIÓN UNETE. +

Tampoco le genera a este Despacho reproche alguno que la entidad accionada indica que se está ante una negociación colectiva en el ámbito territorial, pues el mismo conforme al numeral 11 del 2.2.2.4.3. del decreto 1072 del 2017, modificado por el articulo 1 del decreto 243 del 2024, es el realizado entre las organizaciones sindicales de segundo grado o federaciones o, las organizaciones sindicales de gremio o industria, y los departamentos, municipios y distrito capital, no allegándose por parte de la accionante prueba alguna que las entidades sindicales con quien se instala la mesa de negociación no tenga la calidad de organizaciones sindicales de segundo grado o federaciones o, las organizaciones sindicales de gremio o industria.

Frente al reproche sobre el número de negociadores de la comisión negociadora, el cual a juicio del accionante le parece controversial por haberse elegido 20 negociadores con un total de 4634 afiliado, debe indicarse que el numeral 4 el articulo 2.2.2.4.10. del decreto 1720 del 2024, modificado por el articulo 1 del decreto 243 del 2024, establece en el ámbito territorial no podrá exceder de veinte (20) negociadores y deberá estar conformada bajo criterios de respeto a la representatividad numérica de las organizaciones que presentaron pliego único de solicitudes.

Obsérvese entonces que dicho número no se supera, pero que además los integrantes de la comisión negociadora fue elegidos por las mismas organizaciones sindicales, sin que el accionante haya acreditado que la misma no exista representatividad de cada uno de los sindicatos que conforman el pliego único de solicitudes. De igual manera se descartara

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

que el argumento que dentro de la comisión de negociación existe varias personas con la calidad de directivos o asesores de la alcaldía, dado que ello no fue acreditado por el accionante, aunado a que conforme lo manifestado por parte de la entidad accionada la comisión negociadora fue informada por las organizaciones sindicales a través escrito radicado bajo el EXT-AMC-24- 0041080 visible a folio 69 del informe rendido por éste[8], bajo la autonomía que le establece el artículo 2.2.2.4.13 de la norma ya mencionada[9].

Así mismo, ningún asidero jurídico tiene el reclamó del actor sobre la exclusión del único sindicato de mujeres, al considera que ello constituye una vulneración al derecho de participación de la mujer sindicalista, sin embargo tal y como lo indica la accionada la norma en cuestión no indica que se deba obligatoriamente negociar con sindicatos conformados con mujeres, sino que en la comisión negociadora se debe promover la participación de la mujer sindicalista, observándose que la comisión negociadora esta conformada por 6 mujeres, que corresponde al 30% de la misma.

Así las cosas ningún reproche encuentra este Despacho que deba hacerse al actuar de la entidad accionada, pues como quedo debidamente acreditada la misma se encuentra conforme a lo estipulado en el decreto 1072 del 2015, modificado por el decreto 243 del 2024.

Con fundamento en las consideraciones expuestas, **EL JUZGADO TERCERO PENAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA DE INDIAS,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR la presente acción de tutela presentada por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES PUBLICAS DE COLOMBIA SINTRAEPCOL, en contra de la ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO

---

8 https://etbcsj-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/j03pctocgena_cendoj_ramajudicial_gov_co/EQD4QnRW-85Bpbtm0mIJISsB3RrM85cAUzqxPi2g8TwlYg?e=Ev7iNb

9 ***ARTÍCULO 2.2.2.4.13. Características de la negociación.*** *Las partes adelantarán la negociación de conformidad con las siguientes características:*

1. *Las organizaciones sindicales gozarán de autonomía para elegir a sus representantes que actuarán como negociadores y asesores, aplicando lo referido en los artículos precedentes.*
2. *(...)*

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

HUMANO, MINISTERIO DEL TRABAJO y el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA -DAFP, por las razones expuesta en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: LEVANTAR la medida provisional decretada dentro de la presente acción de tutela a través del auto de fecha 26 de abril del 2024.

TERCERO: Notifíquese esta decisión por el medio más eficaz y désele el traslado para el uso de los recursos de ley.

CUARTO: Ejecutoriada la presente decisión, Remitir el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JEINNY YANETH CUELLO MURILLO
JUEZ

Centro, Antigua Plazoleta de Telecom, Edificio Almirante, Oficina 403
Cartagena – Bolívar
Tel.: 6647994
J03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL

ACTA INDIVIDUAL DE REPARTO

Fecha: 30/05/2024 4:30:57 p. m.

NÚMERO RADICACIÓN: **13001310900320240003501**

CLASE PROCESO: IMPUGNACIÓN TUTELA

NÚMERO DESPACHO: 000 **SECUENCIA:** 4920549 **FECHA REPARTO:** 30/05/2024 4:30:57 p. m.

TIPO REPARTO: EN LÍNEA **FECHA PRESENTACIÓN:**

REPARTIDO AL DESPACHO: TRIBUNAL SUPERIOR SALA PENAL

JUEZ / MAGISTRADO: FRANCISCO ANTONIO PASCUALES HERNANDEZ

TIPO ID	IDENTIFICACIÓN	NOMBRE	APELLIDO	PARTE
NIT	8301152233	MINISTERIO DE TRABAJO		DEMANDADO/INDICIADO/CAUSANTE
CÉDULA DE CIUDADANIA	1143351587	FREDY	VALIENTE NUÑEZ	REPRESENTANTE LEGAL
NIT	9015773522	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES PUBLICAS DE COLOMBIA- SINTRAEPCOL		DEMANDANTE/ACCIONANTE
		ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA - DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA (DAFP)		DEMANDADO/INDICIADO/CAUSANTE

a8a7bbe3-570a-4c4c-8895-868364cc82e6

GENERADO AUTOMÁTICAMENTE

SERVIDOR JUDICIAL

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA
SECRETARÍA GENERAL

Bogotá D.C., **26 de junio de 2025**
Señor(a)
JEINNY CUELLO MURILLO
JUZGADO DE CIRCUITO PENAL FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO 003 CARTAGENA
Email: J03PCTOCGENA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO
BOLIVAR CARTAGENA

REF.: REPORTE DE EXCLUSIÓN - EXPEDIENTE NO SELECCIONADO PARA REVISIÓN. Acción de tutela No. **13001310900320240003500.** Accionante: **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES PUBLICAS DE COLOMBIA-SINTRAEPCOL**. Accionado**: ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA - DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA (DAFP)ministerio de trabajo**. **Radicado Corte Constitucional: T10746302**

Respetado(a) señor(a):

Comedidamente nos permitimos informar que el expediente de tutela de la referencia NO fue seleccionado para revisión. Esta decisión se adoptó a través del Auto de Sala de Selección del **18 de diciembre de 2024** notificado por estado el **23 de enero de 2025**.

Tenga en cuenta que los expedientes digitales, se reciben en los términos del Acuerdo 11594 del 13 de julio de 2020 del Consejo Superior de la Judicatura, razón por la cual la Corte Constitucional cuenta sólo con los documentos mínimos remitidos en cada caso, y con algunos documentos adicionales que el despacho remitente pudo enviar de manera oficiosa o por solicitud de esta Corporación. En ese sentido la Corte Constitucional no hace devolución de archivos, pues los mismos reposan en las instancias, simplemente se reporta esta exclusión al despacho judicial remitente, el cual debe adelantar las gestiones necesarias para que el caso sea archivado en la primera instancia.

A partir de la generación electrónica de este documento, el despacho remitente cuenta con un término de **2 meses** para descargar los documentos adicionales que eventualmente se pudieron haber cargado al proceso, mientras surtió su trámite en la Corte Constitucional. Eso lo puede hacer consultando el caso en la Plataforma. Una vez se cumpla este término se eliminarón de nuestros servidores todos los archivos asociados al caso.

Atentamente,



ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General

*Este documento fue generado y suscrito digitalmente, de manera automática por la plataforma de envío de tutelas de la Corte Constitucional.

Usuario que proyecta: LorenaIA

Acción de Tutela de Segunda Instancia Accionante: Fredys Valiente Núñez Accionada: Alcaldía de Cartagena y otros. Radicado: 13-001-31-09-003-2024-00035-01 Radicado Tribunal: 0269 de 2024. MP: DR. FRANCISCO ANTONIO PASCUALES HERNÁNDEZ

Secretaría Sala Penal Tribunal Superior - Bolívar - Cartagena
<secsalpen@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Jue 4/07/2024 5:40 PM

Para:Juzgado 03 Penal Circuito - Bolívar - Cartagena <j03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co>; sintraofipucar2022@hotmail.com <sintraofipucar2022@hotmail.com>;araujo_maribel@hotmail.com <araujo_maribel@hotmail.com>;tesoreriasucontrolcaribe@gmail.com <tesoreriasucontrolcaribe@gmail.com>; tesoreriasucontrolcaribe@gmail.com <tesoreriasucontrolcaribe@gmail.com>;ehoyospedroza@hotmail.com <ehoyospedroza@hotmail.com>;luis_perez_unad@hotmail.com <luis_perez_unad@hotmail.com>;Asotracod2022@gmail.com <Asotracod2022@gmail.com>;Asotracod2022@gmail.com <Asotracod2022@gmail.com>;eva@funcionpublica.gov.co <eva@funcionpublica.gov.co>;notificacionesjudiciales@funcionpublica.gov.co <notificacionesjudiciales@funcionpublica.gov.co>;secgeneralconcejo@gmail.com <secgeneralconcejo@gmail.com>; secgeneralconcejo@gmail.com <secgeneralconcejo@gmail.com>;Oficina de Atencion al Usuario <atencionalusuario@corvivienda.gov.co>;Henry William Morelo <notificacionesjudiciales@corvivienda.gov.co>; directorider@cartagena.gov.co <directorider@cartagena.gov.co>;Info@ider.gov.co <Info@ider.gov.co>; notificacionesjudiciales@ider.gov.co <notificacionesjudiciales@ider.gov.co>;secgeneralconcejo@gmail.com <secgeneralconcejo@gmail.com>
CC:Carlos Enrique Aguirre Narvaez <caguirrn@cendoj.ramajudicial.gov.co>

2 archivos adjuntos (443 KB)

OFICIOS Fredys Valiente Núñez.pdf; TUTELA DE SEGUNDA DE FREDY VALIENTE CONTRA ALCALDIA DE CARTAGENA (REVOCA Y DECLARA IMPROCEDENTE- ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO- MEDIDA PROVISIONAL IMPROCEDENTE) (2) (1).pdf;

RV: Acción de Tutela de Segunda Instancia Accionante: Fredys Valiente Núñez Accionada: Alcaldía de Cartagena y otros. Radicado: 13-001-31-09-003-2024-00035-01 Radicado Tribunal: 0269 de 2024. MP: DR. FRANCISCO ANTONIO PASCUALES HERNÁNDEZ

Secretaría Sala Penal Tribunal Superior - Bolívar - Cartagena
<secsalpen@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Mié 17/07/2024 5:50 PM

Para:Unidad De Tutelas <unidaddetutelas@cartagena.gov.co>

2 archivos adjuntos (443 KB)

OFICIOS Fredys Valiente Núñez.pdf; TUTELA DE SEGUNDA DE FREDY VALIENTE CONTRA ALCALDIA DE CARTAGENA (REVOCA Y DECLARA IMPROCEDENTE- ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO- MEDIDA PROVISIONAL IMPROCEDENTE) (2) (1).pdf;

De: Secretaría Sala Penal Tribunal Superior - Bolívar - Cartagena
Enviado: jueves, 4 de julio de 2024 5:40 p. m.
Para: Juzgado 03 Penal Circuito - Bolívar - Cartagena <j03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co>; sintraofipucar2022@hotmail.com <sintraofipucar2022@hotmail.com>; araujo_maribel@hotmail.com <araujo_maribel@hotmail.com>; tesoreriasucontrolcaribe@gmail.com <tesoreriasucontrolcaribe@gmail.com>; tesoreriasucontrolcaribe@gmail.com <tesoreriasucontrolcaribe@gmail.com>; ehoyospedroza@hotmail.com <ehoyospedroza@hotmail.com>; luis_perez_unad@hotmail.com <luis_perez_unad@hotmail.com>; Asotracod2022@gmail.com <Asotracod2022@gmail.com>; Asotracod2022@gmail.com <Asotracod2022@gmail.com>; eva@funcionpublica.gov.co <eva@funcionpublica.gov.co>; notificacionesjudiciales@funcionpublica.gov.co <notificacionesjudiciales@funcionpublica.gov.co>; secgeneralconcejo@gmail.com <secgeneralconcejo@gmail.com>; secgeneralconcejo@gmail.com <secgeneralconcejo@gmail.com>; Oficina de Atencion al Usuario <atencionalusuario@corvivienda.gov.co>; Henry William Morelo <notificacionesjudiciales@corvivienda.gov.co>; directorider@cartagena.gov.co <directorider@cartagena.gov.co>; Info@ider.gov.co <Info@ider.gov.co>; notificacionesjudiciales@ider.gov.co <notificacionesjudiciales@ider.gov.co>; secgeneralconcejo@gmail.com <secgeneralconcejo@gmail.com>
Cc: Carlos Enrique Aguirre Narvaez <caguirrn@cendoj.ramajudicial.gov.co>
Asunto: Acción de Tutela de Segunda Instancia Accionante: Fredys Valiente Núñez Accionada: Alcaldía de Cartagena y otros. Radicado: 13-001-31-09-003-2024-00035-01 Radicado Tribunal: 0269 de 2024. MP: DR. FRANCISCO ANTONIO PASCUALES HERNÁNDEZ

TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA

SALA PENAL

Correo: secsalpen@cendoj.ramajudicial.gov.co
Centro Av. Venezuela, Edificio Nacional, 1er piso Ofic. 109
Fax 6649894

Cartagena de Indias, 04 de julio de 2024

Oficio N° 1781

SEÑORES:

FREDDY VALIENTE NUÑEZ, representante legal del
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES PUBLICAS DE COLOMBIA SINTRAEPCOL, en contra la ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO, MINISTERIO DEL TRABAJO y el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA -DAFP,
ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS- DIRECCION ADMINISTRATIVA DE
TALENTO HUMANO, MINISTERIO DEL TRABAJO y el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA -DAFP; SINTRAEDUCAR; SINSERPUBLICOLOMBIA; SINDEMUJER; SINTRAEDECAR; ADEBERBOL; ANDETT; ASOPERCOL; SINGUARTICO; SINEMPECAR; SIGUEMPUDISDNAL; USCTRAB; SUSPEDECAR; USETECAR; SINSERPUPROCAR; FEDEUSTRAB UTRADEBOL y CGT. PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA; CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA; CONTRALORÍA DISTRITAL DE CARTAGENA; DISTRISEGURIDAD; IDER; IPCC; CORVIVIENDA; EPA, SINTRAPOLIURURA, SINTRAOFIPUCAR, SINTRENAL, SUDEB, SINFUNPOLIDISCAR, SINTRABOMBERCOL, ANTHOC, ASOEMPUCOD, SUCONTROLCARIBE, SINTRAMUNICIPALES, SINTRAPECAR, ASOTRACOD, ASOTUCOD, SINTRAEMCOL, SINTRAEMPUCOL, SINTRAMERITOCAR, Central Unitaria de Trabajadores – CUT Confederación de Trabajadores de Colombia - CTC Bolívar Y Federación UNETE y ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS.

Juzgado 03 Penal Circuito - Bolívar – Cartagena
j03pctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

sintraofipucar2022@hotmail.com
araujo_maribel@hotmail.com
tesoreriasucontrolcaribe@gmail.com tesoreriasucontrolcaribe@gmail.com
ehoyospedroza@hotmail.com luis_perez_unad@hotmail.com
luis_perez_unad@hotmail.com
Asotracod2022@gmail.com asotracod2022@gmail.com
eva@funcionpublica.gov.co eva@funcionpublica.gov.co
notificacionesjudiciales@funcionpublica.gov.co
secgeneralconcejo@gmail.com secgeneralconcejo@gmail.com
Oficina de Atencion al Usuario atencionalusuario@corvivienda.gov.co
Henry William Morelo
notificacionesjudiciales@corvivienda.gov.co
directorider@cartagena.gov.co
Info@ider.gov.co notificacionesjudiciales@ider.gov.co
secgeneralconcejo@gmail.com
Ciudad.

E.M.M.P.

TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA

SALA PENAL
Correo: secsalpen@cendoj.ramajudicial.gov.co
Centro Av. Venezuela, Edificio Nacional, 1er piso Ofic. 109
Fax 6649894

Acción de Tutela de Segunda Instancia
Accionante: Fredys Valiente Núñez
Accionada: Alcaldía de Cartagena y otros.
Radicado: 13-001-31-09-003-2024-00035-01
Radicado Tribunal: 0269 de 2024.
MP: DR. FRANCISCO ANTONIO PASCUALES HERNÁNDEZ

Cordial saludo.

Respetuosamente, le estamos comunicando que mediante providencia de fecha (24) de junio de 2024, proferida por esta sala penal en su parte resolutiva resolvió en el asunto de la referencia lo siguiente:

PRIMERO: REVOCAR el fallo proferido el 14 de mayo de 2024 po r el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Cartagena. Por tanto, se declara improcedente la acción de tutela instaurada por Fredys Valiente Núñez, en representación del Sindicato Sintraepcol, de conformidad con la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Comuníquese esta decisión por el medio más eficaz y ejecutoriada la providencia remítase las diligencias a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

Comedidamente,

CARLOS ENRIQUE AGUIRRE NARVAEZ
SECRETARIO AD HOC

E.M.M.P.

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL
Sala Sexta de Revisión

SENTENCIA T-287 DE 2025

Referencia: Expediente T-10.622.812

Asunto: revisión del fallo de segunda instancia en el proceso de tutela promovido por el representante del Sindicato de Empleados y Trabajadores del SENA (SETRASENA) en contra del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), del Sindicato de Empleados Públicos del SENA (SINDESENA) y del Ministerio del Trabajo

Tema: derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos

Magistrado sustanciador:
Miguel Polo Rosero[1]

Bogotá, D.C., dos (2) de julio de dos mil veinticinco (2025)

La Sala Sexta de Revisión[2] de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, decide sobre el fallo de tutela de segunda instancia, proferido por el Tribunal Superior de Bogotá –Sala Civil Especializada en Restitución de Tierras–, que revocó la decisión adoptada por el Juzgado 51 Civil del Circuito de Bogotá dentro del mismo proceso judicial, con fundamento en los siguientes:

I. ANTECEDENTES

A. Síntesis de la decisión

1. Por conducto de apoderada judicial, el representante legal del Sindicato de Empleados y Trabajadores del SENA (en adelante, SETRASENA), formuló acción

[1] En un inicio, este expediente le correspondió para su sustanciación al magistrado Antonio José Lizarazo Ocampo, quien concluyó su periodo constitucional el 5 de febrero de 2025. Por tal motivo, el magistrado Miguel Polo Rosero, al haber sido elegido y designado como magistrado de la Corte Constitucional en su reemplazo, le corresponde asumir y concluir los trámites de este proceso, en virtud de lo previsto en el inciso final del artículo 7 del Decreto 1265 de 1970, en el que se dispone lo siguiente: "*Las salas de decisión no se alterarán durante cada período por cambio en el personal de magistrados y, por consiguiente,* ***el que entre a reemplazar a otro ocupará el lugar del sustituido***" (énfasis añadido).

[2] Integrada por las magistradas Carolina Ramírez Pérez, Paola Meneses Mosquera y el magistrado Miguel Polo Rosero, quien la preside.

de tutela en contra del Servicio Nacional de Aprendizaje (en adelante, SENA), del Sindicato de Empleados Públicos del SENA (en adelante, SINDESENA) y del Ministerio del Trabajo. En criterio de la organización tutelante, las accionadas vulneraron su derecho a la asociación sindical, dado que la excluyeron del proceso de negociación que culminaría con el acuerdo colectivo correspondiente al periodo 2024-2026. Todo esto porque, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.2.4.9, parágrafo 3, del Decreto 243 de 2024, a dicho proceso solo fue citado el SINDESENA, por ser la organización de mayor representatividad en la entidad.

2. El Juzgado 51 Civil del Circuito de Bogotá negó, en primera instancia, la acción de tutela, tras considerar que la mesa de negociaciones se instaló con la organización de mayor representatividad, porque así lo ordenaba el Decreto 243 de 2024. Con todo, esta decisión fue revocada en segunda instancia por parte del Tribunal Superior de Bogotá –Sala Civil de Decisión Especializada en Restitución de Tierras–. Para esta autoridad judicial, resultaba fundamental inaplicar la norma referida, dado que excluía del proceso de negociación a los sindicatos minoritarios.

3. La Corte Constitucional encontró que la acción de tutela era procedente, pues (i) el tutelante actuó por conducto de apoderado judicial y en defensa de sus propios intereses; (ii) el SENA era el llamado a responder por la presunta trasgresión de los derechos fundamentales; (iii) el recurso de amparo se formuló pocos días después de que se produjera el hecho trasgresor (*la instalación de la mesa de negociaciones con un único sindicato*); y (iv) aunque el actor podía acudir a otras vías idóneas para defender sus intereses, aquellas no resultaban efectivas para tal propósito.

4. Acto seguido, la Sala Sexta analizó si el SENA había desconocido el derecho a la asociación sindical y, como consecuencia de ello, el derecho a la negociación colectiva de la organización accionante, cuando pretendió instalar la mesa de negociaciones excluyendo a este última. Al respecto, la Corte advirtió que la vulneración de los mencionados derechos fundamentales de la organización sindical sí se había presentado, dado que el SENA no acudió a una interpretación sistemática del Decreto 243 de 2024 –y de sus artículos 2.2.2.4.9, 2.2.2.4.10, numeral 5, y 2.2.2.4.11– en lo relativo a la composición de la Comisión Negociadora Unificada Sindical. De haberlo hecho, habría incluido dentro de la misma a SETRASENA. Igualmente, la Sala sostuvo que la vulneración se acreditó porque no se tuvieron en consideración las particularidades del sindicato accionante. En efecto, resaltó que se trata del segundo sindicato de empleados públicos más grande de la entidad, que representa a más de 500 servidores. De ahí que, la exclusión de esta organización de la mesa de negociaciones había sido desproporcionada y afectaba a un número importante de empleados públicos.

5. En consecuencia, luego de constatar lo anterior, y de advertir que en el caso concreto no se habían presentado los fenómenos de *hecho superado* o *situación sobreviniente,* la Sala optó por confirmar –aunque por otras razones– la sentencia de segunda instancia, que había amparado en su integridad los derechos fundamentales del sindicato actor.

B. Hechos y pretensiones

6. En el marco del proceso de negociación colectiva que se llevaría a cabo a inicios de 2024, entre el SENA y las organizaciones sindicales de empleados públicos pertenecientes a la entidad, el sindicato SETRASENA –accionante en esta causa– definió, en su asamblea del 22 de febrero de 2024, su pliego de solicitudes y la conformación de la mesa negociadora que lo representaría ante el empleador[3]. Lo anterior fue comunicado a la Dirección General del SENA el 27 de febrero de 2024, en virtud de lo ordenado en el Decreto 160 de 2014[4].

7. El 29 de febrero de 2024, el presidente de la República expidió el Decreto 243, por medio del cual reguló "(…) *los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos*"[5]. En esta normatividad se estableció que, antes de iniciar las conversaciones con el empleador, cuando existieran diversas organizaciones de empleados públicos en una misma entidad, aquellas debían ponerse de acuerdo respecto de dos cuestiones fundamentales: (i) la unificación de los pliegos de solicitudes presentados por los sindicatos, y (ii) los integrantes de la comisión negociadora que los representaría a todos ellos[6].

8. Dado que durante el proceso de negociación referido varias organizaciones sindicales del SENA presentaron pliegos de solicitudes, la entidad les sugirió ponerse de acuerdo sobre los puntos anteriores, con el objeto de cumplir lo ordenado en el Decreto 243 de 2024. El 14 de marzo de ese año, el sindicato accionante recibió una comunicación en ese sentido[7].

9. En respuesta, el 22 de marzo de 2024, SETRASENA comunicó al director general del SENA, que su interés era el de negociar con las demás organizaciones sindicales que habían formulado pliegos de solicitudes, para lograr la unificación de aquellos y establecer la conformación de la mesa negociadora. Para esto, propuso que las conversaciones iniciaran el 4 de abril de 2024[8].

10. Acto seguido, el SENA convocó a las organizaciones que habían presentado pliegos para que se reunieran del 8 al 12 de abril de 2024, y llegaran a un acuerdo[9]. Con todo, realizadas dichas reuniones, no se llegó a ningún consenso entre los participantes. Por ello, en el acta Nro. 01-2024 se informó que, en tanto se había frustrado "(…) *la pretensión de las organizaciones sindicales participantes, de presentarse a la mesa de instalación en unidad de pliego*"[10], el empleador debía "*dar aplicación a lo establecido en el parágrafo 3 del artículo 2.2.2.4.9. del Decreto 243 de 2024*"[11]. Esta última norma establece lo siguiente:

---

[3] Expediente digital, "Correo[12-Mar-25-12-22-37].pdf", archivo "004Anexos.pdf", p. 76.
[4] Expediente digital, "Correo[12-Mar-25-12-22-37].pdf", archivo "004Anexos.pdf", p. 109.
[5] Decreto 243 de 2024 "*Por el cual se modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos*".
[6] Decreto 243 de 2024, artículo 2.2.2.4.4. -Numeral 3-.
[7] Expediente digital, "Correo[12-Mar-25-12-22-37].pdf", archivo "004Anexos.pdf", p. 205.
[8] *Ibid*., p. 207.
[9] *Ibid*., p. 2.
[10] *Ibid*., p. 26. Se adjunta copia del acta.
[11] *Ibid*.

> "Si (…) no existe unificación de los pliegos o si los mismos se realizan de forma parcial entre las organizaciones sindicales, el Gobierno nacional, la cabeza del respectivo sector, el ente territorial o la entidad, según el ámbito de negociación, instalará la mesa de negociación con aquella(as) que presenten a la fecha, el escrito sindical que represente a la mayoría de los empleados públicos sindicalizados, el cual tendrá el carácter de pliego único de solicitudes"[12] (énfasis añadido).

11. A partir de lo anterior, la organización SINDESENA –*sindicato que reúne al mayor número de empleados públicos en la entidad (3994 con corte a febrero de 2025)*[13]– envió al SENA, el 12 de abril de 2024, una comunicación en la que, primero, reiteró la falta de acuerdo entre las organizaciones sindicales y, segundo, pidió iniciar la negociación colectiva, teniendo en consideración su pliego de solicitudes y reconociendo a 16 de sus miembros como parte de la comisión negociadora[14]. A partir de lo anterior, el SENA instaló la mesa de negociaciones con el SINDESENA, sin llamar al proceso a las demás organizaciones[15].

12. Así las cosas, el sindicato accionante remitió una comunicación al SENA, donde reiteraba su intención de unificar los pliegos con la organización sindical mayoritaria, y pedía que en la comisión negociadora pudieran participar cuatro de sus miembros. El SENA, sin embargo, le reiteró, en comunicación del 25 de abril de 2024, que la mesa de negociaciones había sido instalada con el sindicato mayoritario, en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.2.4.9, parágrafo 3, del Decreto 243 de 2024[16]. El 26 de abril de 2024, el sindicato accionante insistió ante el SENA en que debía dársele espacio en el proceso de negociación[17], empero, en su acción de tutela, resaltó que a esta última petición no se había dado respuesta[18].

13. En consecuencia, el sindicato accionante solicitó el amparo de sus derechos al debido proceso, a la asociación sindical y a la negociación colectiva. Para tal efecto, pidió al juez constitucional, por una parte, ordenar al SENA –como medida provisional– suspender la negociación colectiva que estaba llevando a cabo con la organización SINDESENA. Igualmente, reiniciar el proceso de negociación, requerir a las organizaciones sindicales para que unifiquen sus pliegos, y corregir las irregularidades que se cometieron al excluir al accionante del mismo. Por otra parte, pidió ordenar al Ministerio del Trabajo, "*dar claridad sobre la implementación del Decreto 243/2024, al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA*"[19].

C. Trámite procesal y decisiones judiciales objeto de revisión

(i) Auto admisorio de la demanda de tutela

14. El conocimiento de la acción de tutela correspondió, por reparto, al Juzgado 51 Civil del Circuito de Bogotá. Por medio de auto del 6 de mayo de 2024, dicha autoridad judicial resolvió (i) admitirla, (ii) negar las medidas provisionales

[12] Decreto 243 de 2024, artículo 2.2.2.4.9. -parágrafo 3-.
[13] De acuerdo con la respuesta dada por el SENA al auto de pruebas del 10 de marzo de 2025.
[14] Expediente digital, archivo "010RespuestaSENA.pdf", p 16.
[15] *Ibid*., p. 14.
[16] Expediente digital, "Correo[12-Mar-25-12-22-37].pdf", archivo "004Anexos.pdf", p 65.
[17] *Ibid*., p. 69.
[18] Expediente digital, archivo "003EscritoTutela.pdf", p. 8.
[19] *Ibid*., pp. 9-10.

requeridas, bajo el argumento de que, en este caso, el actor podía esperar la resolución del asunto en la sentencia; y (iii) otorgar a las accionadas el término de dos (2) días para que ejercieran su derecho de defensa[20]. Por su parte, el 16 de mayo de 2024, el Juzgado en cuestión profirió un nuevo auto en el que ordenó, a su turno, la vinculación de las siguientes organizaciones sindicales: SINSINDESENA, UNALTRASENA, COSSENA, SINDETRASENA, SIIDSENA, SAESENA, ATRAES-SENA, SENA-USTRAB, SINFUSENA y SINDEP[21]. A todas ellas les otorgó el plazo de un (1) día para que rindieran sus informes respectivos. En cumplimiento de ambos autos, se recibieron en el proceso las siguientes intervenciones.

(ii) Contestación de la demanda y terceros con interés

15. ***SINDESENA***, por medio de su representante legal[22], se opuso a las pretensiones de la acción de tutela. En lo fundamental, resaltó que "(…) *al Sindicato SETRASENA y a su presidente, hoy tutelantes, no se les ha violado, ni se les está violando derecho fundamental alguno por el hecho de no haberlos convocado a la instalación de la mesa de negociación, en la medida en que no se dieron los presupuestos legales para haberlos incluido en la misma, es decir, no se acreditó que este sindicato y los otros participantes en la mesa de unificación, hubieren logrado acuerdo para unificar pliego y comisión negociadora (…)*"[23] (énfasis añadido). El sindicato resaltó que, cuando se instaló la mesa de negociaciones con él, simplemente se dio cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.2.4.9., parágrafo 3, del Decreto 243 de 2024.

16. El ***SENA***, por conducto de la Coordinadora (E) del Grupo de Relaciones Sindicales de la Secretaría General[24], solicitó desestimar las pretensiones del sindicato accionante. Para ello, resaltó que el derecho a la negociación colectiva no es fundamental. También advirtió que en la instalación de la mesa de negociaciones con SINDESENA, simplemente respetó el procedimiento establecido en el Decreto 243 de 2024, según el cual, cuando las organizaciones sindicales no lleguen a un acuerdo respecto del pliego de solicitudes unificado y de la comisión negociadora que las representará, la mesa se instalará con el sindicato que tenga mayor grado de representatividad[25]. En su defensa, expuso que:

> "(…) la organización sindical SINDESENA remitió el día 12 de abril de 2024 escrito (rad. 7-2024- 115094, 7-2024-115160 y 7-2024-1146) en el que allegan el pliego de mayor representatividad teniendo en cuenta que sus afiliados suman 4253 según reporte de descuento de cuota sindical de la oficina de salarios de la entidad (…), junto con la comisión negociadora que negociaría dicho pliego, advirtiendo que no habían llegado a un acuerdo para unificar el pliego con las demás organizaciones sindicales y que por lo tanto en virtud del parágrafo 3 del artículo 2.2.2.4.9 del Decreto 1072 de 2015 modificado por el Decreto 243 de 2024 se abrogaban dicha representación para negociar para el año 2024. La organización sindical adjuntó un acta suscrita por todas las organizaciones sindicales participantes del ejercicio de unificación, en donde

[20] Expediente digital, "Correo[12-Mar-25-12-22-37].pdf", archivo "007Admite.pdf".
[21] Expediente digital, "Correo[12-Mar-25-12-22-37].pdf", archivo "012AutoVinculaEntidades202400190.pdf"
[22] Expediente digital, "Correo[12-Mar-25-12-22-37].pdf", archivo "009RespuestaSindesena.pdf".
[23] *Ibid*.
[24] Expediente digital, archivo "010RespuestaSENA.pdf". Escrito del 8 de mayo de 2024.
[25] *Ibid*.

> efectivamente manifestaban el no acuerdo entre ellas de dichos aspectos y el cual está suscrita por la organización sindical accionante, SETRASENA"[26].

17. El ***Ministerio del Trabajo***, por medio del coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Atención Jurídica de la Dirección Territorial de Bogotá[27], solicitó ser desvinculado de la causa, por incumplirse el requisito de la falta de legitimación por pasiva. Esto, tras considerar que "*no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre el accionante y* [esa] *entidad, lo que da lugar a que haya ausencia por parte* [del] *Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza alguna de* [sus] *derechos fundamentales*"[28]. Además, afirmó que la Coordinación del Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliaciones de la Dirección Territorial de Bogotá certificó que, ante el Ministerio del Trabajo, no se ha formulado "*(…) querella por actos atentatorios y/o negativa a negociar que sea promovida por SETRASENA y que tengan fundamento en los hechos indicados en esta acción de tutela*"[29].

18. ***SINSINDESENA***, por medio de su presidente y de su secretario general[30], indicó que, en su interpretación del Decreto 243 de 2024, los sindicatos minoritarios tienen derecho a que cuatro personas hagan parte de la comisión negociadora. En ese sentido, informó que en las reuniones que se llevaron a cabo para acordar esta materia, propuso a los demás sindicatos escoger tales representantes a partir del "*Sistema de Cuociente y Residuo de acuerdo a la Sentencia C-336 de 1994*"[31]. Sin embargo, añadió que la organización accionante no aceptó esta propuesta, dado que pretendía que los representantes mencionados se escogieran, únicamente, entre sus miembros. De otra parte, el sindicato expuso que presentó una tutela en contra del Decreto 243 de 2024 –que no se había resuelto para el momento de su intervención– y que formularía "*ante el Consejo de Estado una Demanda de Acción de Nulidad por Inconstitucionalidad* [contra la misma norma]"[32].

19. ***SIIDSENA***, por medio de su presidente[33], simplemente solicitó su vinculación a la causa y abogó por el amparo de los derechos fundamentales citados en la tutela. De otra parte, pidió al juez constitucional garantizar que los diferentes sindicatos de la entidad tengan presencia en la mesa de negociación.

20. ***SENA-USCTRAB***, por medio de su presidente[34], informó que en las discusiones sobre la unificación del pliego de solicitudes y sobre la conformación de la comisión negociadora, propuso a los demás sindicatos acogerse a las normas del Decreto 160 de 2014. También añadió que, el 25 de abril de 2024, presentó un escrito –que nunca obtuvo respuesta– al director general del SENA, indicándole que, debido a que no existió un arreglo entre las organizaciones sindicales, lo que procedía era mantener la vigencia del anterior acuerdo colectivo que regía en la entidad (*acuerdo del 3 de diciembre de 2021, adoptado en la Resolución No. 1-00032 del 12 de enero de 2022*). Lo anterior, teniendo en cuenta lo dispuesto en la cláusula 14.2 del

---

[26] *Ibid*.
[27] Expediente digital, archivo "011RespuestaMinTrabajo.pdf". Escrito del 9 de mayo de 2024.
[28] *Ibid*., p. 7.
[29] *Ibid*.
[30] Expediente digital, archivo "015RespuestaSinsindesena.pdf". Escrito del 17 de mayo de 2024.
[31] *Ibid*., p. 2.
[32] *Ibid*.
[33] Expediente digital, archivo "016RespuestaSiidsena.pdf". Escrito del 17 de mayo de 2024.
[34] Expediente digital, "Correo[12-Mar-25-12-22-37].pdf", archivo "017RespuestaUsctrab.pdf".

documento antedicho, donde se estableció lo siguiente:

> "La mayoría de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, podrán optar por la presentación de un nuevo pliego de solicitudes unificado dentro del primer bimestre del año 2024, caso en el cual, el SENA respetará y mantendrá vigentes los puntos del presente acuerdo colectivo mientras se surte la etapa de negociación en los términos del Decreto 1072 de 2015 y demás normas Constitucionales y legales aplicables. Si la mayoría de las organizaciones sindicales no optan por la presentación del nuevo pliego unificado, el presente acuerdo se prorroga automáticamente por un período de dos (2) años de manera sucesiva, hasta que se suscriba un nuevo acuerdo"[35] (énfasis añadido).

21. ***SINFUSENA***, por medio de su presidente[36], también pidió la protección del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales minoritarias. Además, resaltó que a la organización SINDESENA se le consideró mayoritaria, cuando en realidad no lo era. Al respecto, señaló lo siguiente:

> "Todas las organizaciones que presentamos pliego de solicitudes, fuimos consideradas organizaciones minoritarias, por lo que la Organización SINDESENA, sin contar con la mayoría del número de afiliados con respecto al número de trabajadores en la entidad, se autoproclama como la organización mayoritaria con el mayor número de afiliados, sin tener en cuenta que una organización se considera mayoritaria cuando tiene el 50% más uno de todos los trabajadores activos en la entidad, con ello se nos cercena nuestro derecho a participar en la unificación de pliego de solicitudes y por ende a ser parte de la mesa negociadora".

(iii) Decisiones judiciales objeto de revisión

22. ***Primera instancia***. En sentencia del 20 de mayo de 2024, el Juzgado 51 Civil del Circuito de Bogotá negó la acción de tutela. En su providencia, resaltó que el sindicato accionante participó en las discusiones sobre la unificación del pliego de solicitudes y de la comisión negociadora. En todo caso, ante la falta de acuerdo entre los sindicatos sobre estos tópicos, el SENA dio aplicación al artículo 2.2.2.4.9, parágrafo 3, del Decreto 243 de 2024. Por ello instaló la mesa de negociaciones con la organización que tenía el mayor grado de representatividad. En ese actuar, a juicio del juzgado, no se desconoció derecho fundamental alguno[37].

23. ***Nulidad de la decisión***. Previa impugnación presentada contra la decisión anterior[38], el Tribunal Superior de Bogotá –Sala Civil de Decisión Especializada en Restitución de Tierras–, en auto del 20 de junio de 2024, declaró "(…) *la nulidad de todo lo actuado en la acción de tutela de la referencia a partir del fallo de primera instancia*"[39]. Esto, porque el Juzgado 51 Civil del Circuito de Bogotá, al tramitar el proceso, omitió vincular a la totalidad de organizaciones sindicales del SENA y, con ello, incurrió en la causal de nulidad prevista en el artículo 133, numeral 8, del Código General del Proceso.

---

[35] *Ibid*., p. 4.
[36] Expediente digital, archivo "018RespuestaSinfusena.pdf". Escrito del 18 de mayo de 2024.
[37] Con posterioridad a este fallo (el 23 de mayo de 2024), Unaltrasena remitió un escrito al juzgado de instancia, en el que resaltó que la organización sindical accionante tampoco quiso, en la reunión de unificación de pliegos y de comisión negociadora, ceder en sus posiciones.
[38] Tanto el accionante, como la organización Sena-Usctrab, formularon impugnaciones contra la sentencia de instancia.
[39] Expediente digital, "Correo[12-Mar-25-12-22-37].pdf", archivo "029TribunalDeclaraNulidad.pdf".

24. ***Actuaciones posteriores a la declaratoria de nulidad***. El 24 de junio de 2024, el Juzgado 51 Civil del Circuito de Bogotá cumplió la orden del Tribunal y vinculó a las siguientes organizaciones sindicales: SINTRASENA, ASOMERITOS, SUNET, ATRAES, ASESENA, SINALTRASEC, y ASSOSERVICIOS. Por último, les otorgó el plazo de un día para que se pronunciaran sobre los hechos presentados en la demanda. En respuesta, solo contestaron dos organizaciones.

25. ***ASSOSERVICIOS***, por medio de su presidente[40], indicó que participó en las reuniones donde se pretendía la unificación de los pliegos y de la comisión, pero que se retiró de las mismas al no advertir garantías para los sindicatos minoritarios. Por lo demás, se acogió a las pretensiones de la accionante. Por otra parte, la organización ***SINTRASENA***, también por conducto de su presidente[41], recordó que a ella solo están afiliados trabajadores oficiales (*no empleados públicos, ni contratistas*). En tal sentido, expuso que no participó en el proceso de negociación del que trata la acción de tutela, y culminó señalando que a ella le aplican las normas del Código Sustantivo del Trabajo y no las del Decreto 243 de 2024.

26. ***Sentencia de reemplazo***. El 3 de julio de 2024, el Juzgado 51 Civil del Circuito de Bogotá negó la acción de tutela[42], y para ello acudió a las mismas razones presentadas en la sentencia que fue anulada. Además, el juzgado resaltó que la organización sindical accionante podía demandar el Decreto 243 de 2024, pidiendo que se declare su nulidad en la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.

27. ***Impugnación***. SETRASENA, en su calidad de sindicato accionante, impugnó la decisión antedicha[43]. Resaltó que en el proceso de negociación colectiva se desconocieron sus derechos a la asociación sindical y al debido proceso. Y reiteró que la instalación de la mesa de negociaciones, con la organización sindical mayoritaria, ocurrió de manera irregular.

28. ***Sentencia de segunda instancia***. El 6 de agosto de 2024, el Tribunal Superior de Bogotá –Sala Civil de Decisión Especializada en Restitución de Tierras– revocó el fallo de primera instancia[44]. Esta autoridad judicial reconoció, *en primer lugar*, la importancia del derecho a la asociación sindical. También sostuvo que, cuando el derecho a la negociación colectiva es afectado, la acción de tutela es procedente para procurar su protección[45].

29. Dicho esto, *en segundo lugar*, el tribunal recordó que, según la regla contenida en el artículo 2.2.2.4.9., parágrafo 3, del Decreto 243 de 2024, si los sindicatos de empleados públicos no llegan a un acuerdo en relación con la conformación de la comisión negociadora, y tampoco sobre la unificación de los pliegos, entonces la negociación se llevará a cabo con el sindicato que tenga una mayor representatividad dentro de la entidad.

---

[40] Expediente digital, archivo "035RespuestaAssoservicios.pdf". Escrito del 26 de junio de 2024.
[41] Expediente digital, archivo "036RespuestaSintrasena.pdf". Escrito del 27 de junio de 2024.
[42] Expediente digital, archivo "037FalloNiegaPostNulidad.pdf".
[43] Expediente digital, archivo "039EscritoImpugnacion.pdf". Impugnación formulada el 9 de julio de 2024.
[44] Expediente digital, "Correo[12-Mar-25-12-22-37].pdf", archivo "043FalloTribunalRevoca.pdf".
[45] Para tal efecto, se citaron las sentencias T-069 de 2015, T-619 de 2016 y T-432 de 2019.

30. Para el tribunal, esta disposición resulta antidemocrática, en tanto impide a los sindicatos minoritarios participar en el proceso de negociación. En esta medida, decidió inaplicar, para el caso concreto, la fórmula antedicha. En consecuencia, ordenó (i) a los sindicatos de empleados públicos del SENA, llegar a un acuerdo en lo relacionado con la conformación de la mesa negociadora y con la unificación de los pliegos de solicitudes; y (ii) al SENA, suspender el proceso de negociación con la organización SINDESENA, para luego reiniciar las conversaciones con la comisión acordada por los sindicatos que formularon pliegos.

(iv) Trámite en sede de revisión

31. El Tribunal Superior de Bogotá –Sala Civil de Decisión Especializada en Restitución de Tierras– ordenó en su providencia el envío del asunto a la Corte para la eventual revisión. El 1º de noviembre de 2024, la organización SINDESENA[46] pidió a esta Corporación revisar el caso, y declarar que el tribunal inaplicó de manera injustificada las reglas del Decreto 243 de 2024. También, pidió proteger su derecho a la negociación colectiva, teniendo en cuenta su alto grado de representatividad en el SENA.

32. Luego de que el proceso se seleccionara en auto del 29 de noviembre de 2024, (i) la organización sindical ATRAES-SENA[47] informó que había sido excluida de la comisión que negoció con el empleador y que, por ello, había promovido un incidente de desacato en esta causa; (ii) la organización SINSINDESENA[48] informó que había demandado el Decreto 243 de 2024 ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativa, y pidió a la Corte inaplicar sus normas en este caso; y (iii) el Sindicato de Defensores de Familia -SIDEFAM-[49] (organización del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar), solicitó a la Corte establecer reglas para la protección de los sindicatos minoritarios en este tipo de negociaciones.

33. ***Auto de pruebas***. Por su parte, el magistrado sustanciador, por medio de auto del 10 de marzo de 2025, solicitó al Juzgado 51 Civil del Circuito de Bogotá, y al Tribunal Superior de Bogotá –Sala Civil de Decisión Especializada en Restitución de Tierras– el envío completo del expediente de tutela. A su turno, remitió un cuestionario al SENA, indagando sobre el número de empleados públicos que existían en la entidad, el estado actual del proceso de negociación que motivó la instauración de la tutela, y el eventual cumplimiento que se le hubiere dado a la sentencia de segunda instancia.

34. Los días 11[50] y 12[51] de marzo de 2025, las autoridades judiciales remitieron copia del expediente de tutela completo. Al tiempo que el SENA, en comunicación del 13 de marzo de 2025 y por medio del coordinador del Grupo de Relaciones

[46] Expediente digital, archivo "10622812_2024-11-01_SETRASENA_119_REV.pdf".
[47] Expediente digital, archivo "Solicitud revisión-expediente No. T-10.622.812.pdf". Comunicación remitida el 13 de enero de 2025.
[48] Expediente digital, archivos "CORTE CONSTITUCIONAL.pdf" y "SELECCION ACCION DE TUTELA.pdf". Comunicaciones recibidas el 23 y 24 de enero de 2025.
[49] Expediente digital, archivo "Tutela-TUT1498135-06022025232837.pdf". Comunicación del 7 de febrero de 2025.
[50] Expediente digital "Correo[11-Mar-25-5-39-36].pdf". Respuesta del Tribunal Superior de Bogotá –Sala Civil de Decisión Especializada en Restitución de Tierras–.
[51] Expediente digital "Correo[12-Mar-25-12-22-37].pdf". Respuesta del Juzgado 51 Civil del Circuito de Bogotá.

Sindicales de la entidad, envió respuesta a los cuestionamientos de la Corte[52]. En concreto, expresó que se dio pleno cumplimiento a la sentencia proferida en segunda instancia en el marco de este proceso, al punto que ya se suscribió un acuerdo colectivo que se encuentra en "*proceso de cumplimiento e implementación"*[53].

35. La entidad, luego de resaltar que, para marzo de 2024, 23 organizaciones sindicales podían participar en la mesa de negociaciones, enumeró cada una de las gestiones dirigidas a cumplir la sentencia de segunda instancia[54]. Aquellas fueron las siguientes:

FECHA	ACTUACIÓN
8 de agosto de 2024	El SENA solicitó al juez de segunda instancia aclarar los alcances de su fallo, dado que algunas organizaciones sindicales estimaban que la entidad debía reconocerles viáticos y tiquetes aéreos, a efectos de que sus miembros pudieran asistir a las reuniones. El SENA preguntó al tribunal si estas cuestiones estaban incluidas en su orden.
12 de agosto de 2024	El director general del SENA expidió la Resolución No. 1-02005, en la que ordenó "[s]*uspender la mesa de negociación colectiva que se venía desarrollando entre el SENA y Sindicato de Empleados públicos del Sena - SINDESENA, en cumplimiento de lo ordenado en el artículo 3º del Fallo de Tutela No. 110013103 051 2024 00190 02, proferido el 06 de agosto de 2024, por el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Civil de Decisión Especializada en Restitución de Tierras*"[55].
13 de agosto de 2024	El Tribunal aclaró su fallo, indicando que "[l]*a determinación del contenido, necesidad y extensión de la colaboración logística se encuentra, en todo caso, en cabeza de la entidad empleadora*[,] *según sea necesario para el cumplimiento de los fines de la orden de tutela*"[56]. Asimismo, el tribunal aclaró que la entidad debía reconocer permisos sindicales a quienes participaran en las negociaciones. Ese mismo día, el SENA se comunicó con las organizaciones sindicales, ofreciéndoles un espacio físico para que discutieran nuevamente sobre la conformación de la comisión negociadora, y sobre la unificación de los pliegos. La entidad les pidió mantenerla informada sobre la fecha en que realizarían las reuniones, a efectos de reconocer los respectivos permisos

[52] Expediente digital "Correo[13-Mar-25-12-51-30].pdf". El 21 de marzo se envió un correo idéntico.
[53] *Ibid*.
[54] El SENA remitió la siguiente documentación: "(*i) Resolución No 1-02005 del 12 de agosto de 2024 "Por medio de la cual se da cumplimiento al resolutivo 3 del Fallo de Tutela No 110013103 051 2024 00190 02 proferido el 6 de agosto de 2024 por el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Civil de Decisión Especializada en Restitución de Tierras." (ii) Consolidado de las planillas de asistencia de la unificación del pliego de solicitudes y del comité de la mesa de negociación. (iii) Acta con parte pertinente de la reunión de unificación del pliego de solicitudes y comisión negociadora de los sindicatos de empleados públicos del SENA del 30 de agosto de 2024. (iv) Remisión de pliego UNIFICADO y la comisión negociadora de los sindicatos del SENA, como resultado del proceso de unificación, realizado por esta en Bogotá, del 26 al 30 de agosto de 2024 del 3 de septiembre de 2024. (v) Acta mesa de instalación de la negociación del pliego de solicitudes del 12 de septiembre de 2024. (vi) Acta final de la negociación del pliego de solicitudes del 6 de diciembre de 2024. (vii) Acuerdo Colectivo 2024- 2026 del 6 de diciembre de 2024. Y (viii) resolución 1-03457 de 2024 del 31 de enero de 2024 "Por la cual se adopta el acuerdo colectivo 2024-2026 suscrito por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y los representantes de las organizaciones sindicales de empleados públicos de la entidad: SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, SIIDSENA, COSSENA, SEASENA, SINDETRASENA, SINFUSENA, SENA-USCTRAB".*
[55] Expediente digital "Correo[13-Mar-25-12-51-30].pdf".
[56] *Ibid*.

	sindicales. Igualmente, les informó que pagaría viáticos a un representante por cada organización sindical.
26-30 de agosto de 2024	Se llevaron a cabo las reuniones entre los sindicatos.
3 de septiembre de 2024	Las organizaciones sindicales informaron al SENA que "[h]*ubo acuerdo en el proceso* [de] *integración y consolidación del pliego unificado de solicitudes*"[57]. Del mismo modo, resaltaron que también "[h]*ubo acuerdo en la designación de una comisión negociadora unificada* [compuesta por 30 personas]"[58].
12 de septiembre de 2024	Se instaló la mesa de negociaciones entre la comisión unificada y el empleador. El SENA reconoció a los negociadores gastos de desplazamiento, cuando las reuniones se realizaron en un sitio distinto al de su lugar de trabajo. El SENA indicó a esta Corte que "[e]*l pliego de solicitudes presentado por las organizaciones sindicales constaba de 14 capítulos y 439 solicitudes. En el desarrollo de la negociación, respecto a las solicitudes con un impacto económico, se acordaron solicitudes con un impacto presupuestal de diez mil millones de pesos ($10.000.000.000)*"[59].
6 de diciembre de 2024	Culminó la negociación, "[l]*uego de (…) 20 días hábiles, prorrogados por otros 20 días hábiles*"[60]. En consecuencia, ese día se firmó "*el Acta Final de Negociación y el respectivo Acuerdo Colectivo*"[61].
20 de diciembre de 2024	El acuerdo fue "(…) *depositado en el Ministerio del Trabajo de conformidad con el artículo 2.2.2.4.16 del Decreto 243 de 2024*"[62].
31 de diciembre de 2024	El director general del SENA suscribió la Resolución No. 1-03457, por medio de la cual "[se] *adoptó "el acuerdo colectivo 2024-2026 suscrito por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y los representantes de las organizaciones sindicales de empleados públicos de la entidad: SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, SIIDSENA, COSSENA, SEASENA, SINDETRASENA, SINFUSENA, SENA-USCTRAB*"[63].

36. ***Traslado de las pruebas***. El 17 de marzo de 2025, la Secretaría General de esta Corporación dio traslado de las pruebas recaudadas, por el término de dos (2) días[64]. En respuesta, el 19 de marzo de 2025, un representante del Sindicato Nacional de Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales del Sena (SINDETRASENA) presentó un escrito a la Corte[65], en el que informó estar en desacuerdo con el proceso de negociación que se llevó a cabo a finales del año 2024.

37. Su desacuerdo radicó en que el SENA habría incumplido una sentencia de tutela del 18 de noviembre de ese año, proferida por el Juzgado 48 Administrativo del Circuito de Bogotá -Sección Segunda-, en un trámite distinto al que se estudia en esta oportunidad[66]. En ese proceso, el señor Carlos Rodríguez Pérez (accionante)

[57] *Ibid*.
[58] *Ibid*.
[59] *Ibid*.
[60] *Ibid*.
[61] *Ibid*.
[62] *Ibid*.
[63] *Ibid*.
[64] Expediente digital, archivo "T-10.622.812_OPTB-101-25.pdf".
[65] Correo remitido el 19 de marzo de 2025.
[66] Esa tutela tiene como radicado el Nro. 11001334520418202400398000. En contraste, la tutela que se revisa en esta oportunidad responde al radicado Nro. 11001310305120240019000.

indicó que algunas personas que ya se habían retirado de SINDETRASENA, se hicieron pasar por representantes de ese sindicato y presentaron, de manera ilegal y fraudulenta, un pliego de solicitudes en su nombre.

38. El Juzgado 48 Administrativo Oral del Circuito de Bogotá, al resolver el caso, amparó los derechos del actor y le ordenó al SENA "(…) *realizar las gestiones para determinar quién tiene facultades para ejercer como negociador de SINDETRASENA y* [que] *asegure que en el trámite de negociación colectiva, que aún no ha culminado, esté debidamente representada esa organización sindical*"[67]. Con todo, esta decisión se revocó, en sentencia del 20 de enero de 2025, por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sección Primera, Subsección "A". Esta autoridad judicial consideró que el tutelante tenía otras vías para formular sus discrepancias contra el actuar del SENA, y para demostrar que sí hubo fraude en la representación del sindicato en la negociación del acuerdo colectivo 2024-2026. De cualquier manera, los intervinientes pidieron a la Corte pronunciarse sobre esta circunstancia.

39. El 19 de marzo de 2025, por su parte, la Dirección de Servicio al Ciudadano del SENA envió un correo al funcionario Jorge Eduardo Londoño Ulloa –director general de la entidad–, con copia a esta Corte, donde le comunicaba sobre el traslado de las pruebas recaudadas. Con todo, la entidad no presentó ningún pronunciamiento adicional[68].

40. El 20 de marzo de 2025, el Ministerio del Trabajo, por conducto del jefe de la Oficina Asesora Jurídica[69], aportó un nuevo documento en el que defendió las bondades del Decreto 243 de 2024. Al respecto, resaltó que uno de los grandes problemas que enfrenta el movimiento sindical colombiano, es el de su atomización o dispersión. Resaltó que los procesos de negociación son mucho más ineficientes cuando existe una pluralidad de organizaciones sindicales queriendo participar de ellos. Por lo tanto –resaltó– el decreto en mención estableció medidas dirigidas a promover la unidad sindical. Medidas que, en su lectura, no serían contrarias a la Constitución.

41. A partir de lo anterior, el Ministerio pidió a la Corte revocar la decisión de segunda instancia, proferida por el Tribunal Superior de Bogotá –Sala Civil Especializada en Restitución de Tierras–, teniendo en cuenta que aquella promueve "*la división sindical,* [y] *deteriora la negociación colectiva*"[70]. Para el Ministerio, de mantener esta decisión, "(…) *asistiremos a un debilitamiento de la capacidad de incidencia de los sindicatos en la construcción de sus condiciones de empleo. Habrá una implosión de la estructura sindical*"[71].

42. El 31 de marzo de 2025, SINSINDESENA presentó una comunicación a la Corte a través de su presidente[72]. En él señaló que luego de haberse suscrito el

[67] Correo remitido el 19 de marzo de 2025. La sentencia de segunda instancia proferida en ese proceso, se anexó a la comunicación enviada por SINDETRASENA a esta Corte.
[68] Correo del 19 de marzo de 2025.
[69] Correo del 20 de marzo de 2025.
[70] *Ibid*.
[71] *Ibid*.
[72] Correo del 31 de marzo de 2025.

acuerdo colectivo, se iniciaron gestiones para establecer la composición del Comité Bipartito de Seguimiento al mismo. El sindicato resaltó que el 17 de marzo de 2025, se acordó que el sindicato mayoritario aportaría a dicho comité siete representantes, y los demás sindicatos minoritarios solo uno. Consideró que esta composición resultaba contraria al derecho a la asociación sindical. También pidió a la Corte confirmar el fallo de segunda instancia, y declarar la *inexequibilidad* del Decreto 243 de 2024.

43. Ese mismo día, SINDESENA[73], por medio de su presidente, recordó a la Corte que el 79.4% de los empleados públicos sindicalizados del SENA están afiliados a su organización. En este contexto, resaltó que es altamente problemático permitir que en la mesa de negociaciones con el empleador puedan participar todos los sindicatos. Señaló que eso propicia, por ejemplo, que organizaciones "*inmensamente minoritarias*[,] *en la medida en que todas ellas unidas representan el 20% del total de afiliados, se* [unan] *en contra de la organización mayoritaria*"[74].

44. Explicó que en el proceso de negociación que se siguió con los sindicatos minoritarios, fue sumamente complejo acordar de qué manera se iba a llevar a cabo la representación en la mesa de negociaciones que se instalaría con el empleador. Para ello, informó que inicialmente propuso llevar 8 representantes de su sindicato, en tanto era la organización que reunía al 79% de los trabajadores, y que los demás sindicatos existentes llevaran 8 más (sindicatos que representaban, todos en su conjunto, el 20%). Sin embargo, resaltó que esta propuesta no fue aceptada por los sindicatos minoritarios, pues estos creían que su representación debía ser incluso mayor.

45. Teniendo en cuenta esta circunstancia, señaló que el Decreto 243 de 2024 presenta una solución razonable y democrática cuando establece que, en caso de desacuerdos entre los sindicatos respecto de la conformación de la comisión negociadora, corresponderá a la organización mayoritaria la representación. Dicho esto, pidió a la Corte reprochar el hecho de que el juez de segunda instancia hubiere revivido, para este caso concreto, el Decreto 160 de 2014. Consideró que, con la actuación anterior, el juez colegiado se extralimitó.

46. El 1° de abril de 2025, el coordinador del Grupo de Relaciones Laborales del SENA remitió otra comunicación[75]. En ella pidió a la Corte "(…) *no hacer extensivo al caso concreto los efectos de una posible sentencia revocatoria del fallo de segunda instancia*"[76]. Para ello, hizo énfasis en que, si se revoca la sentencia de segunda instancia, tendría que ordenarse el reinicio de las negociaciones entre el SENA y los sindicatos. Esto –resaltó– sería inconveniente en tanto tendría graves consecuencias jurídicas y económicas, pues "*las partes involucradas ya han alcanzado acuerdos y expresado su conformidad con el desarrollo de dicho procedimiento y se ha instalado la mesa de seguimiento al Acuerdo Colectivo 2024-2026 y dispuesto apropiaciones presupuestales para el cumplimiento de los puntos*

[73] Correo del 31 de marzo de 2025.
[74] *Ibid*.
[75] Correo del 1 de abril de 2025. Este mismo documento se remitió el 7 de abril de 2025.
[76] *Ibid*.

acordados"[77].

47. El 7 de abril de 2025, Aleyda Murillo Granados, en su calidad de representante legal de SINDESENA, solicitó a esta Corte revisar nuevamente el caso, y respetar, especialmente, las reglas que rigen el proceso de negociación entre el Estado y los empleados públicos en la actualidad[78].

48. Finalmente, el 24 de abril de 2025, el señor Jairo Villegas Arbeláez, sin ser parte en el proceso, ni tener calidad de tercero interviniente, presentó un escrito en el que decía *impugnar* la decisión del juez de segunda instancia[79]. En primer lugar, señaló que la sentencia aludida confundió el escenario de la negociación colectiva en el ámbito público y en el espacio privado. Indicó que, si bien en la mencionada sentencia C-063 de 2008 se declaró la *inexequibilidad* de una norma que, en el marco de la negociación privada, le otorgaba poder al sindicato mayoritario, ese precedente no podía ser aplicado en esta causa. Ello, porque (i) allí no se analizaron las particularidades de la negociación colectiva en lo público; y (ii) a diferencia de la norma que allí se declaró inexequible, la disposición de la cual se apartó el juez de segunda instancia en este caso no impide, *per se*, la participación de los sindicatos minoritarios en el proceso de negociación. Al contrario, les autoriza a estos acordar un pliego unificado con los demás sindicatos, que se presentará ante el empleador. Además, resaltó que la OIT ha recomendado evitar la proliferación de sindicatos, al considerarla perjudicial para la negociación colectiva.

II. CONSIDERACIONES

A. Competencia

49. Esta Sala es competente para revisar los fallos de tutela proferidos en la presente actuación, de conformidad con lo previsto en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, y 31 a 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

B. Análisis de los requisitos generales de procedencia de la tutela

(i) Legitimación por activa

50. El artículo 86 de la Constitución establece que la solicitud de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. Por su parte, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 señala que "*podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquier persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos. También se pueden agenciar derechos ajenos cuando el titular de los mismos no esté en condiciones de promover su propia defensa. Cuando tal circunstancia ocurra, deberá manifestarse en la solicitud*".

51. Con fundamento en las disposiciones mencionadas, la solicitud de tutela puede

[77] *Ibid*.
[78] Correo del 7 de abril de 2025.
[79] Correo del 24 de abril de 2025.

ser ejercida: (i) directamente por la persona afectada, (ii) por quien actúe en su nombre (representante o apoderado), (iii) por conducto de agente oficioso (cuando el titular de los derechos no esté en condiciones de promover su propia defensa), o (iv) por medio del Defensor del Pueblo y de los personeros municipales.

52. En este asunto, la acción de tutela fue formulada por un sindicato que, inicialmente, fue excluido de las negociaciones con el SENA, que tenían por objeto definir el contenido del acuerdo colectivo 2024-2026. Dicha organización sindical y, concretamente, su representante legal, actuó por conducto de apoderada judicial. El poder especial otorgado para tal efecto se encuentra en el expediente de tutela y cumple con todas las exigencias que se han requerido para el efecto[80]. Por ende, la Sala Sexta de Revisión encuentra acreditado el requisito de legitimación en la causa por activa.

(ii) Legitimación en la causa por pasiva

53. La legitimación en la causa por pasiva hace referencia a la aptitud legal de toda autoridad pública y, excepcionalmente, del particular contra quien se dirige el amparo, para ser llamado a responder por la alegada vulneración o amenaza del derecho fundamental, como lo disponen los artículos 86 de la Constitución y 5 y 42 del Decreto 2591 de 1991. Precisamente, y en términos generales, la acción de tutela puede proceder contra particulares cuando estos tengan a su cargo la prestación de un servicio público, su actuación afecte de manera grave y directa el interés colectivo, o cuando el peticionario se encuentre en una situación de subordinación o indefensión frente a ellos. Respecto de esto último, la Corte Constitucional ha sostenido que:

> "(…) la **subordinación** alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen; en tanto que la **indefensión,** si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho

[80] Expediente digital, "Correo[12-Mar-25-12-22-37].pdf", archivo "005Poderes.pdf". En la sentencia SU-388 de 2022, la Corte señaló que, para acreditar el requisito de legitimación en la causa por activa, cuando se actúa a través de apoderado, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 exige que el poder, como acto jurídico formal, (i) conste escrito; (ii) sea especial, o si se quiere específico y particular para promover la acción de tutela; (iii) se otorgue para la defensa de los intereses en un determinado proceso y no para instaurar procesos diferentes; y (iv) el acto de apoderamiento, por regla general, se debe llevar a cabo con un profesional del derecho habilitado con tarjeta profesional. En el asunto bajo examen, se advierte que (a) el mandato suscrito consta por escrito; (b) en él se evidencia que se trata de un poder especial, amplio y suficiente; (c) conferido a la abogada de confianza, Aura Yohana Sotomonte Díaz, quien se identifica con la tarjeta profesional otorgada por el Consejo Superior de la Judicatura; y (d) a quien el Presidente del Sindicato de Empleados y Trabajadores del SENA (SETRASENA), la habilitó para presentar, en nombre y representación de dicha organización, acción de tutela en contra del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), del Sindicato de Empleados Públicos del SENA (SINDESENA) y del Ministerio del Trabajo, para obtener la protección de los derechos fundamentales a la asociación sindical, debido proceso e igualdad, entre otros, dado que la excluyeron del proceso de negociación que culminaría con el acuerdo colectivo correspondiente al periodo 2024-2026. Todo esto porque, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.2.4.9., parágrafo 3, del Decreto 243 de 2024, a dicho proceso solo fue citado el SINDESENA, por ser la organización de mayor representatividad en la entidad. Por lo demás, se evidencia que la apoderada también se encuentra facultada para solicitar pruebas, recibir, firmar, desistir, transigir, reasumir, sustituir y convenir todas las acciones a favor de la poderdante, de conformidad con el artículo 77 del Código General del Proceso.

> carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate"[81].

54. En este caso, la acción de tutela se formula contra el SENA, el Ministerio del Trabajo y la organización sindical SINDESENA. *En primer lugar*, en criterio de la Sala, la legitimación en la causa por pasiva se acredita respecto del SENA. Esto es así porque, el SENA "*es un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa* (…)"[82]. Además, esta entidad pública –de la que hace parte el sindicato accionante– tomó la decisión de instalar la mesa de negociaciones con el sindicato que tenía un mayor grado de representatividad, sin citar, para tal efecto, al sindicato actor. Por estas circunstancias, el SENA está llamado a responder por la presunta trasgresión de los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva de aquel.

55. *En segundo lugar*, el Ministerio del Trabajo no está legitimado en la causa por pasiva porque, aunque es una entidad pública, ninguna de sus actuaciones u omisiones constituye el origen de la presunta trasgresión señalada en la tutela. Por ello, será desvinculado en la parte resolutiva de esta providencia. Finalmente, *en tercer lugar*, la organización SINDESENA tampoco se encuentra comprometida en la vulneración de los derechos alegados. El actuar de esta organización simplemente se circunscribió a comunicar a la entidad sobre la falta de acuerdo respecto de la conformación de la comisión negociadora y la unificación del pliego.

56. En otras palabras, este sindicato no contaba con las herramientas para excluir, por su propia e individual decisión, a las demás organizaciones sindicales de la mesa de negociaciones que se instalaría con el empleador. Ello implica que el sindicato accionante no estaba en una situación de *subordinación* o *indefensión* respecto del sindicato accionado. Sin embargo, SINDESENA no debe ser desvinculado de esta causa, porque la decisión que se adopte en este proceso puede afectarlo y, por lo tanto, resulta imperioso salvaguardar su derecho fundamental al debido proceso[83]. En otras palabras, debe seguir vinculado a esta causa como tercero con interés.

(iii) Inmediatez

57. La acción de tutela debe ser presentada en un plazo razonable a partir de la supuesta amenaza o vulneración de los derechos fundamentales, so pena de que se determine su improcedencia, en tanto el mecanismo pretende garantizar su protección inmediata[84]. En criterio de la Sala, el requisito de la inmediatez se cumple en esta causa. Ello responde al hecho de que el accionante acudió al juez

---

[81] Corte Constitucional, sentencia T-319 de 2022. En esta sentencia se citan las providencias T-290 de 1993 y T-525 de 2020.
[82] Ley 119 de 1994, artículo 1°.
[83] En la sentencia T-075 de 2025, la Corte Constitucional recordó que "[l]*os terceros con interés se encuentr[a]n "vinculados a la situación jurídica de una de las partes o a la pretensión que se discute, al punto que a la postre puedan resultar afectados por el fallo que se pronuncie*".
[84] Corte Constitucional, sentencias T-526 de 2005, T-834 de 2005, T-016 de 2006, T-692 de 2006, T-905 de 2006, T-1009 de 2006, T-1084 de 2006, T-792 de 2007, T-825 de 2007, T-243 de 2008, T-265 de 2009, T-299 de 2009, T-691 de 2009, T-883 de 2009, T-887 de 2009, T-328 de 2010, T-805 de 2012, T-444 de 2013, T-450 de 2014, SU-168 de 2017, SU-108 de 2018, T-412 de 2018, SU-556 de 2019, T-500 de 2020 y T-374 de 2024. En todas estas providencias se pueden consultar los fundamentos del requisito de inmediatez y los criterios que suele aplicar la Corte para su verificación, en casos puntuales, sobre todo cuando no es fácilmente acreditable, tal y como se advertirá en este caso.

constitucional el 3 de mayo de 2024[85], esto es, pocos días después de que el SENA hubiere citado, el 23 de abril del mismo año[86], a la organización SINDESENA a la mesa de negociación, excluyéndolo de la misma. Como se advierte de lo expuesto solo transcurrieron 15 días, entre el hecho vulnerador y la presentación del mecanismo de amparo constitucional.

(iv) Subsidiariedad

58. De conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política, la jurisprudencia reiterada de la Corte Constitucional en la materia y las disposiciones concordantes del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela reviste un carácter eminentemente subsidiario y residual, lo que implica que su procedencia está limitada a circunstancias excepcionales en las que se configure la necesidad de protección inmediata y definitiva de los derechos fundamentales vulnerados. Con fundamento en lo anterior, la tutela procederá cuando (i) el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial o, cuando existiendo, (ii) aquel no sea idóneo ni eficaz para otorgar un amparo integral, o (ii) resulte necesario acudir al amparo como medio transitorio para evitar un perjuicio irremediable[87]. En este asunto, se advierte que el requisito de subsidiariedad se supera por dos razones, a saber:

59. *En primer lugar*, en casos similares a este, la Corte Constitucional ha concluido que la acción de tutela es procedente para proteger los derechos a la asociación sindical o a la negociación colectiva de los sindicatos. En la sentencia SU-342 de 1995 –reiterada en las sentencias T-069 de 2015 y T-619 de 2016– esta Corporación recordó que en estos escenarios la tutela será procedente, especialmente si se cumple con alguno de los siguientes criterios:

> *a)* "Cuando el [empleador] desconoce el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, o afiliarse a estos, o promueve su desafiliación, o entorpece o impide el cumplimiento de las gestiones propias de los representantes sindicales, o de las actividades que competen al sindicato, adopta medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato (…)".
>
> *b)* "Cuando el patrono obstaculiza o impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Aun cuando, tal derecho (art. 55 C.P.), no figura entre los derechos fundamentales, puede ser protegido a través de la tutela, porque su desconocimiento puede implicar, la violación o amenaza de vulneración de derecho al trabajo, como también el derecho de asociación sindical, si se tiene en cuenta que una de las funciones de los sindicatos es la de presentar pliegos de peticiones, que luego del trámite correspondiente conduce a la celebración de la respectiva convención colectiva de trabajo (…)[88].

60. Como puede verse, este caso se enmarca en las dos situaciones previstas por la jurisprudencia. Esto si se tiene en cuenta que lo que reprocha el sindicato accionante, es que la instalación de la mesa de negociaciones entre el SENA y el sindicato con mayor grado de representatividad de la entidad pudo desconocer su derecho a la negociación colectiva.

---

[85] Expediente digital, "Correo[12-Mar-25-12-22-37].pdf", archivo "002Secuencia9030.pdf". Se encuentra el acta individual de reparto.
[86] Esto fue sostenido por el actor en su escrito de tutela, y no fue rebatido por el SENA en su contestación.
[87] Corte Constitucional, sentencia T-181 de 2024.
[88] Corte Constitucional, sentencia SU-342 de 1995. Reiterada en las sentencias T-069 de 2015 y T-619 de 2016.

61. *En segundo lugar*, si la razón anterior no fuese suficiente, la Sala advierte que, aunque el accionante podría contar con otros mecanismos judiciales para defender sus intereses, estos no serían *eficaces*. Por ejemplo, podría argumentarse que el sindicato actor debió acudir al medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, para solicitar la nulidad del acto administrativo por medio del cual el SENA decidió iniciar el proceso de negociaciones, exclusivamente, con el SINDESENA[89]. Por medio de ese mecanismo, el accionante podía solicitar el reinicio de las negociaciones, para ser parte de ellas.

62. Sin embargo, en criterio de la Sala, este medio no era eficaz a la luz de las circunstancias que rodean el caso concreto. Recuérdese que, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, "(…) *la eficacia del medio de defensa consiste en que este debe estar diseñado de forma tal que brinde oportunamente una protección al derecho, pues de nada sirve que el ciudadano cuente con otros medios de defensa, si una vez se deciden, sus derechos ya han sido lesionados*"[90] (énfasis añadido).

63. En efecto, el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho es *ineficaz*, porque el proceso de negociación requiere de unos tiempos perentorios, y sus etapas deben agotarse con prontitud[91]. En tal sentido, para el sindicato excluido de las negociaciones no hubiese sido aceptable esperar la resolución del caso en la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Si se hubiere continuado el proceso de negociación con la organización sindical mayoritaria, y al mismo tiempo se hubiere acudido al medio de control mencionado, era previsible que, para el momento en que esa Jurisdicción hubiere resuelto el asunto, la afectación del derecho a la negociación colectiva del sindicato accionante se hubiere consumado.

64. Además, tampoco ese mecanismo habría sido eficaz si se hubiere acudido a la figura de las medidas cautelares. Esto, porque esa herramienta, en primer lugar, no está llamada a dirimir el fondo del asunto y, en segundo lugar, su práctica es incluso más amplia en el tiempo que la resolución de una acción de tutela. En este caso, era apremiante la resolución del asunto, de allí que el amparo constitucional hubiere sido el mecanismo más expedito con que contó el actor para la defensa de sus intereses[92].

C. Problema jurídico y estructura de la decisión

65. En el caso bajo estudio, le corresponde a la Sala Sexta de Revisión verificar si el SENA vulneró los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva de la organización SETRASENA, cuando instaló la mesa de negociaciones, únicamente, con el sindicato mayoritario (SINDESENA), siguiendo para tal efecto

---

[89] Frente al particular, se descartaría el uso del medio de nulidad por inconstitucionalidad (CPACA, art. 135), en tanto que el mismo se adelanta como un *mecanismo de control abstracto* y no concreto de constitucionalidad (CPACA, art. 184), como ocurre con la acción pública de inconstitucionalidad, de suerte que no sería susceptible de dar respuesta a la violación de los derechos alegados por la organización sindical accionante, como ocurriría con la acción de tutela.
[90] Corte Constitucional, sentencia T-499a de 2017.
[91] Decreto 243 de 2024, artículo 2.2.2.4.14. -Numeral 5-. "[l]*a negociación del pliego de solicitudes se desarrollará durante un período inicial de veinte (20) días hábiles, prorrogables de mutuo acuerdo, hasta por otros veinte (20) días hábiles, sin perjuicio del número efectivo de conversaciones*".
[92] El procedimiento se encuentra previsto en el artículo 233 del CPACA, y supone la previa admisión de la demanda, un traslado de cinco (5) días, para que el demandado se pronuncie, y luego se otorgan otros diez (10) días para pronunciarse sobre las medidas, lo que supera los términos para resolver una tutela en primera y segunda instancia.

la regla establecida en el artículo 2.2.2.4.9., parágrafo 3, del Decreto 243 de 2024.

66. Para resolver este problema jurídico, la Sala de Revisión se referirá: (i) al derecho fundamental a la asociación sindical y a la garantía de la negociación colectiva de los sindicatos de empleados públicos; (ii) a la regulación que, sobre la materia, incluyeron los Decretos 160 de 2014 y 243 de 2024; y (iii) a la exclusión de las organizaciones sindicales minoritarias de la negociación colectiva, así como a las reglas de representatividad de dichos procesos. Con base en las consideraciones derivadas de los capítulos antedichos, se estudiará el caso concreto.

D. El derecho fundamental a la asociación sindical. La garantía a la negociación colectiva de los empleados públicos y su protección constitucional progresiva

67. ***El derecho fundamental a la asociación sindical.*** La Constitución Política en el artículo 39 establece que los trabajadores y empleadores tienen el derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención estatal, los cuales serán reconocidos jurídicamente con la inscripción del acta de constitución ante el Ministerio del Trabajo. Además, reconoce que los representantes de estas organizaciones gozarán de fuero y de las garantías necesarias para cumplir con sus funciones. Con relación a su alcance, esta Corporación ha señalado que, "[a]*unque fundamental, este derecho no es absoluto y sus limitaciones deberán responder a los parámetros necesarios, indispensables y proporcionales, para no afectar su núcleo esencial*"[93].

68. A nivel internacional, el derecho de asociación sindical encuentra fundamento, por lo menos, en el artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, y en los artículos 8 y 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que reconocen el derecho de toda persona a asociarse con otras para fundar sindicatos, afiliarse a ellos y proteger sus intereses.

69. ***El derecho a la negociación colectiva en abstracto***. A su turno, la jurisprudencia constitucional se ha pronunciado, en varias oportunidades, sobre el derecho a la negociación colectiva. En concreto, ha establecido que el artículo 55 de la Constitución, al reconocer la existencia de esta prerrogativa, ha impuesto al Estado el deber de "(…) *promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos del trabajo*"[94].

70. Para definir este derecho y establecer su contenido, la Corte ha acudido al Convenio 154 de 1981 –artículo segundo–, donde se establece que aquel comprende "(…) *todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de : (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o*

[93] Corte Constitucional, sentencia C-288 de 2024.
[94] Constitución Política, artículo 55.

sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez"[95].

71. La Corte también ha resaltado que el derecho a la negociación colectiva se halla indisolublemente ligado al derecho fundamental a la asociación sindical, previsto en el artículo 39 del Texto Superior[96]. Esto supone que, en efecto, no puede garantizarse el derecho a la asociación sindical, sin antes implementar herramientas idóneas para que los trabajadores organizados puedan concertar con su empleador sobre sus condiciones de trabajo[97]. Bajo este entendido, recientemente, este Tribunal reiteró que, si bien, en principio, la negociación colectiva no tiene carácter fundamental, ello no implica que no pueda adquirir dicha naturaleza cuando su vulneración involucra la amenaza o violación de los derechos fundamentales al trabajo o de asociación sindical[98].

72. Para la Corte, la negociación colectiva posibilita el diálogo entre empleadores y empleados en orden a lograr que estos lleguen a consensos, y superen los desacuerdos que tengan. Este proceso de solución de conflictos reconoce la dignidad del trabajador, en tanto lo sitúa como un interlocutor válido, y no simplemente como un instrumento al servicio de una persona o empresa[99]. No en vano, y por este motivo, se ha admitido que el derecho a la negociación colectiva también se encuentra ligado a otros artículos de la Constitución que promueven el diálogo en el seno del Estado Social y Democrático de Derecho, tales como el 1°, el 2° y el 53[100].

73. De cualquier manera, el derecho a la negociación colectiva no es absoluto. En algunos escenarios, esta Corporación ha aceptado limitaciones al mismo, siempre que sean razonables, proporcionales y no afecten su núcleo esencial[101]. En el caso de los empleados públicos, por ejemplo, la Corte ha aceptado algunas restricciones sobre el derecho a la negociación colectiva, teniendo en cuenta, también, las calidades del empleador. En efecto, como se verá en el siguiente acápite, la jurisprudencia ha sostenido que el derecho a la negociación colectiva no es idéntico, ni tiene los mismos alcances, en los ámbitos privado y público.

74. ***El derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos***. Como se ha sugerido, el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos, desde un inicio, ha sido objeto de importantes limitaciones. Esto se debió, específicamente, a la redacción de los artículos 414 y 416 del Código Sustantivo del Trabajo. Por una

---

[95] Corte Constitucional, sentencia C-741 de 2013.
[96] *Ibid*.
[97] Corte Constitucional, sentencia C-018 de 2015.
[98] Corte Constitucional, sentencia C-288 de 2024, reiterando lo dispuesto, entre otras, en las sentencias T-418 de 1992, SU-342 de 1995, T-248 de 2014, C-161 de 2000, C-1050 de 2001 y C-063 de 2008.
[99] Corte Constitucional, sentencia C-741 de 2013.
[100] Sobre este punto, la sentencia T-648 de 1999 señaló que: "*[e]n el Estado social de derecho colombiano, la República es participativa (C.P. art. 1), y para lograrlo, el Constituyente estableció, por un lado, como fin esencial del Estado: "facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica..." (C.P. art.2); por el otro lado, y con especial referencia a una porción significativa de esa vida económica, la relativa al trabajo: a) los principios mínimos de "irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales", que para el caso son las consagradas en el Régimen Laboral Colectivo vigente; y "facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles..." (C.P. art. 53); y b) resultando reiterativo, el Constituyente garantizó "el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo" (C.P. art. 55)".* Esta cita también se incluyó en la sentencia C-741 de 2013.
[101] Corte Constitucional, sentencia C-349 de 2009.

parte, el artículo 414, si bien reconoció a los empleados públicos su derecho a la asociación sindical, enumeró específicamente los escenarios en que dicho derecho se podría ejercer[102]. De otra parte, el artículo 416 estableció de manera expresa que: "*[l]os sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás, aun cuando no puedan declarar o hacer huelga*"[103].

75. Este último artículo fue objeto de estudio, por parte de este Tribunal, en la Sentencia C-110 de 1994. Allí esta Corporación sostuvo que "*[l]a restricción consagrada en la norma para los sindicatos de empleados públicos, sobre presentación de pliegos de peticiones y celebración de convenciones colectivas, tiene sustento en el artículo 55 de la Constitución, que garantiza el derecho de negociación colectiva para regular relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. La que se considera es una de tales excepciones, establecida en norma con fuerza material legislativa"*[104].

76. La Corte Constitucional, en aquella época, sostenía que la restricción antedicha estaba justificada por la naturaleza del empleo público y su particular importancia. En concreto, defendía la idea de que si se le reconocían plenas garantías de negociación a los empleados públicos (como a los trabajadores del sector privado o a los trabajadores oficiales), podía afectarse el servicio público de una manera importante. En la sentencia T-1051 de 2001 se reiteró que el hecho de que estos empleados no pudiesen presentar pliegos de peticiones resultaba "(…) *lógico si se tiene en cuenta que su vinculación con el Estado es legal y reglamentaria y de permitirse ésta se atentaría contra el interés colectivo en razón a la parálisis que se produciría en la función pública no pudiendo el Estado cumplir con las finalidades establecidas en los artículos 1° y 2° de la Carta"*[105].

77. Con todo, esta percepción empezó a cambiar a partir de la ratificación de algunos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT),

---

[102] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 414. "*El derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo servicio oficial, con excepción de los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden, pero los sindicatos de empleados públicos tienen sólo las siguientes funciones: // 1. Estudiar las características de la respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados. // 2. Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente los relacionados con la carrera administrativa. // 3. Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, o de la profesión respectiva. // 4. Presentar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados en general, o reclamaciones relativas al tratamiento de que haya sido objeto cualquiera de éstos en particular, o sugestiones encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo. // 5. Promover la educación técnica y general de sus miembros. // 6. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez o calamidad. // 7. Promover la creación, el fomento o subvención de cooperativas, cajas de ahorro, de préstamos y de auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deporte y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y de previsión, contemplados en los estatutos. // 8. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades. Y // 9. <Ordinal adicionado por el artículo 58 de la Ley 50 de 1990.> Está permitido a los empleados oficiales constituir organizaciones sindicales mixtas, integradas por trabajadores oficiales y empleados públicos, las cuales, para el ejercicio de sus funciones, actuarán teniendo en cuenta las limitaciones consagradas por la ley respecto al nexo jurídico de sus afiliados para con la administración*".

[103] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 416.

[104] Corte Constitucional, sentencia C-110 de 1994. Sobre este mismo aspecto, consúltese la Sentencia C-201 de 2002.

[105] Corte Constitucional, sentencia T-1059 de 2001.

en donde se abogó por la protección del derecho a la negociación colectiva de quienes trabajaban para el Estado. Sobre el particular, recuérdese que el derecho a la negociación colectiva, en ese organismo internacional, se previó en primera instancia a los trabajadores del orden privado (*cfr*., Convenio 98 de 1949). Empero, con posterioridad se adoptó el Convenio 150 de 1978, donde se estableció que los Estados debían promover, por medio del desarrollo legislativo, la negociación entre "*los representantes de los empleadores y de los trabajadores*"[106] en lo que se refiere al empleo público.

78. Del mismo modo, el Convenio 151 de 1978 incluyó una previsión similar. Al respecto, ordenó que los Estados debían adoptar, "*(…) de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones*"[107].

79. Este último convenio fue aprobado por la Ley 411 de 1997, y revisado por la Corte Constitucional en la sentencia C-377 de 1998. En esta providencia, se aceptó que el objetivo del convenio era crear mecanismos efectivos, que permitieran a los empleados del Estado gozar del derecho a la sindicación. En ese orden de ideas, declaró la exequibilidad del convenio mencionado y de su ley aprobatoria, luego de verificar que sus enunciados normativos no desconocían la Constitución. De cualquier manera, la Corporación reiteró que, en el caso de los empleados públicos, "(…) *a diferencia de lo que sucede con los trabajadores oficiales, que tienen un derecho de negociación pleno, la búsqueda de soluciones concertadas y negociadas no puede llegar a afectar la facultad que la Carta confiere a las autoridades de fijar unilateralmente las condiciones de empleo*"[108].

80. Por su parte, el Convenio 154 de 1981 –aprobado por la Ley 524 de 1999–, estableció algunas pautas que los Estados deberán seguir en lo relativo a la negociación colectiva, dejándolos en libertad para que definan la manera en que regularán el asunto en el caso de los empleados públicos. Así, por ejemplo, el Convenio indica que, "*[e]n lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio*"[109].

81. La constitucionalidad del Convenio 154 de 1981, y de su ley aprobatoria, se revisó en la sentencia C-161 de 2000. En esa ocasión, la Corte declaró la exequibilidad de la normatividad objeto de estudio, y reiteró que los empleados públicos no podían contar con las mismas garantías reconocidas a los trabajadores del orden privado (y a los trabajadores oficiales), en lo que tiene que ver con la negociación colectiva, dado que las condiciones de su empleo "(…) *están sometidas a la fijación unilateral del Estado, por medio de leyes, ordenanzas, acuerdos y*

[106] Convenio 150 de 1978, artículo 5.
[107] Convenio 151 de 1978, artículo 7.
[108] Corte Constitucional, sentencia C-377 de 1998.
[109] Convenio 154 de 1981, artículo 1.3.

reglamentos"[110].

82. De cualquier modo, la adopción de los Convenios 151 de 1978 y 154 de 1981, así como su aprobación por parte del Estado, fue muy importante para que la Corte revisara de nuevo la constitucionalidad del artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo que, recuérdese, impedía a los sindicatos de empleados públicos presentar pliegos de peticiones.

83. Esta nueva revisión se dio en la sentencia C-1234 de 2005, en la que la Corte declaró exequible el artículo en mención, pero de manera condicionada. Para llegar a dicha solución, estableció una diferenciación entre los términos "*pliegos de peticiones"*, "*convención colectiva"* y "*negociación colectiva"*. Luego de señalar que no eran conceptos equiparables, consideró que el hecho de que a los sindicatos de empleados públicos no se les permitiera presentar pliegos de peticiones, no significaba que no tuvieran derecho a la negociación colectiva. Sobre el particular, se pronunció así:

> "Se puede afirmar, entonces, que la negociación colectiva es el género y la convención colectiva y el pliego de peticiones son la especie, y como especie, pueden ser objeto de algunas restricciones tratándose de ciertos empleados públicos, que 'están al servicio del Estado y de la comunidad' (art. 123 de la Carta) y tienen la enorme responsabilidad de hacer cumplir los fines esenciales del Estado, asuntos que están ligados directamente al interés general. Sin que tales limitaciones conduzcan al desconocimiento del derecho"[111].

84. Dicho esto, la Corte concluyó que, aunque los sindicatos de empleados públicos no pudiesen presentar pliegos de peticiones, su derecho a la negociación colectiva debía reconocerse. Esto, en consecuencia, exigía del Estado la creación de un espacio que les permitiera a este tipo de organizaciones sindicales obtener una respuesta a sus demandas. Al respecto, la Corte sostuvo lo que sigue:

> "Tratándose de negociaciones colectivas con los sindicatos de empleados públicos, debe tenerse en cuenta que si bien la negociación no es plena, porque se entiende que la decisión final le corresponde adoptarla a las autoridades señaladas por la Constitución (es decir, en el ámbito nacional al Congreso y al Presidente de la República, y en el ámbito territorial, a las asambleas, concejos, gobernadores y alcaldes), esto no implica que los sindicatos de estos servidores públicos no puedan desarrollar instancias legítimas para alcanzar una solución negociada y concertada en el caso de conflicto entre los empleados públicos y las autoridades. En tales instancias, el Estado-empleador tiene la obligación no sólo de recibir las peticiones, consultas o los reclamos hechos a través de la organización sindical de los empleados públicos, sino de oír y adoptar todos los procedimientos encaminados para que las autoridades que son[,] en últimas las que toman las decisiones, evalúen los derechos que reclaman los servidores del Estado y se pueda adoptar una solución en lo posible concertada y que favorezca los intereses de las partes y del país"[112].

85. En consecuencia, este Tribunal declaró la exequibilidad condicionada del artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, para señalar dos cosas: (i) que con base en esa norma no podía entenderse que los sindicatos de empleados públicos no tuviesen derecho a la negociación colectiva y que, en todo caso, (ii) resultaba imperioso que el legislador regulara la forma en que aquellos podían negociar con sus empleadores.

---

[110] Corte Constitucional, sentencia C-161 de 2000.
[111] Corte Constitucional, sentencia C-1234 de 2005.
[112] *Ibid*.

E. La regulación del derecho a la negociación colectiva de los sindicatos de empleados públicos: los Decretos 160 de 2014 y 243 de 2024

86. ***Decreto 160 de 2014*.** Luego de que la jurisprudencia constitucional avanzó al plasmar que los empleados públicos sí tenían derecho a la negociación colectiva, y que, por tanto, podían discutir sus condiciones de empleo, el presidente de la República expidió el Decreto 160 de 2014, invocando las competencias previstas en el artículo 189 de la Constitución –numeral 11–. La finalidad y objetivo del presidente era la de reglamentar la Ley 411 de 1997, que aprobó el Convenio 151 de 1978.

87. El decreto fue innovador en muchos aspectos. Estableció los pasos que debía seguir la negociación entre los empleados públicos y sus empleadores[113]. Para ello, creó algunas condiciones como, por ejemplo, que por cada entidad del sector público debía existir "[u]*na sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo*"[114]. Todo esto, aunque se aceptara que, también en una misma entidad, pudieran converger varias organizaciones sindicales.

88. De hecho, si varios sindicatos, en una misma entidad, pretendían negociar con el empleador un acuerdo colectivo, debían "(…) *realizar previamente actividades de coordinación para la integración de solicitudes, con el fin de concurrir en unidad de pliego y en unidad de integración de las comisiones negociadoras y asesoras*"[115] (énfasis añadido). Esto suponía que, voluntaria y autónomamente, debían definir (i) el número de integrantes que conformarían la comisión negociadora que los representaría ante el empleador, y (ii) los nombres de quienes harían parte de ella[116].

89. De cualquier manera, el decreto estableció que, si los sindicatos no llegaban a un acuerdo sobre esto, "(…) [la composición de la comisión debía] *ser objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago de su cuota sindical depositada en banco, conforme a los artículos 393 y 396 del Código Sustantivo del Trabajo y según certificación del tesorero y secretario*"[117].

90. El Consejo de Estado, en sentencia del 19 de agosto de 2021, analizó una demanda formulada contra el Decreto 160 de 2014 y, específicamente, contra las reglas citadas en los párrafos que anteceden. En criterio de los demandantes, el Gobierno Nacional, cuando expidió el decreto en mención, creó una regla jurídica similar a aquella que había sido declarada inexequible en la sentencia C-063 de 2008. En la citada providencia, este Tribunal reprochó el hecho de que el legislador reconociera el derecho de negociación solo al sindicato que tuviera un mayor grado de representatividad, en desmedro del derecho a la negociación que podrían tener los sindicatos minoritarios. Del estudio de este cargo, por parte del Consejo de Estado, se pueden extraer dos reflexiones importantes:

[113] Decreto 160 de 2014, artículo 1.
[114] *Ibid*., artículo 3.3.
[115] *Ibid*., artículo 8.1.
[116] *Ibid*., artículo 9.1.
[117] *Ibid*., artículo 9.1.

91. *Primera*. El Consejo de Estado consideró que la regla, según la cual, los sindicatos de empleados públicos debían unificar el pliego y definir quiénes integrarían la comisión negociadora, no contradecía la Constitución. En criterio de la citada autoridad judicial, al tiempo que esta regla permitía la participación democrática de todos los sindicatos, contribuía a facilitar el proceso de negociación, porque:

> "(…) realizar actividades con miras a concurrir en unidad de pliego y unidad de integración de las comisiones negociadoras constituye una herramienta para integrar las diversas posturas ideológicas y que estas y las peticiones que de ellas derivan, se depuren para que resulten plasmadas en el contenido de un solo pliego en el que se concreten las diferentes peticiones, en síntesis, es hacer uso de la autonomía sindical, a través de los representantes de las organizaciones, para lograr acuerdos previos estratégicos que sean comunes a todas ellas y que se puedan negociar y lograr su concreción, lo que en lugar de dividirlos, tiende a su fortalecimiento y conlleva la racionalización del proceso de negociación, pues de ese modo se logra identificar con mayor precisión los puntos a negociar"[118].

92. *Segunda*. Los demandantes cuestionaron la regla, según la cual, cuando no exista acuerdo respecto de quiénes integrarán la comisión negociadora, aquella deberá conformarse por todos los sindicatos que presenten pliegos, de manera proporcional al número de sus afiliados. Para los actores, el cumplimiento de esta norma implicaba otorgar un poder dominante a los sindicatos mayoritarios dentro del proceso de concertación, y desconocer el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios. El Consejo de Estado consideró que esta norma tampoco vulneraba la Constitución, pues acudía a un mecanismo objetivo en el nombramiento de los negociadores. Mecanismo que resultaba proporcional y razonable, en tanto:

> "(…) que los términos en que está planteada la regla, para efecto de la distribución de los representantes ante la mesa de negociación, permiten la participación de todos los sindicatos concurrentes, bien sea que tengan la mayoría de afiliados o que no sea así, pues se determina que esta distribución debe ser «objetiva y proporcional al número de afiliados» pero, en momento alguno, se impone que solo los sindicatos mayoritarios tendrán la representatividad y, en todo caso, «con el propósito de garantizar valores como el pluralismo y la participación, las democracias modernas han entendido que la mejor manera de salvaguardar los principios aludidos es a través de sistemas proporcionales de elección que permiten la participación de las minorías en el ejercicio del poder, cosa totalmente distinta sucede con los sistemas mayoritarios en los cuales el poder solo es ejercido por quien obtiene la mayoría con desconocimiento total de cualquiera grupo minoritario» y, en ese sentido, se entiende que al no existir un desconocimiento total de grupos minoritarios, sino que la elección surja de un proceso objetivo y proporcional, no se está desechando el derecho de las minorías"[119].

93. Por su parte, en un documento de la OIT denominado: "*el Alcance de la Negociación Colectiva en la Administración Pública*"[120], dicha organización se manifestó de manera favorable respecto de la regulación contemplada en el Decreto 160 de 2014. Refiriéndose a esta normatividad, se señaló que constituía "(…) *un*

[118] Consejo de Estado, sección segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo, sentencia del 19 de agosto de 2021.
[119] *Ibid*.
[120] Canessa Montejo, M., (2019). El alcance de la negociación colectiva en la administración pública. Ginebra, Suiza. Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en web.

avance hacia el estándar establecido por el Convenio núm. 151 de la OIT"[121]. Además, resaltó que el decreto "(…) *define el grado de representatividad sindical y la conformación de la comisión negociadora, donde se pone el énfasis en el número de afiliados como un criterio objetivo*[,] *pero que no excluye la representatividad de los sindicatos minoritarios*"[122]. (énfasis añadido).

94. En este punto, se resaltó la forma en que se compone la comisión negociadora cuando no existe acuerdo entre los sindicatos sobre ello. En tal caso, como se ha visto, la norma establecía que la comisión debía conformarse de manera proporcional al número de afiliados con que contaba cada sindicato. Así, entre más afiliados tenía una organización sindical, mayor número de negociadores podía llevar a la mesa. Para la OIT, esa regulación era "(…) *modernizadora de las relaciones laborales"*[123], pues respondía *"a la complejidad del empleo público"*[124], e incluso constituía *"un parámetro al que puede recurrirse como modelo para la negociación colectiva en otros países*"[125].

95. La organización aceptó, en tal sentido, que el Decreto 160 de 2014 representaba un avance importante en el fortalecimiento del derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos. Aunque advirtió que, en todo caso, era complejo armonizar, por un lado, la posibilidad de establecer acuerdos bilaterales sobre las condiciones de empleo y, por el otro, reconocer el deber que tiene el Estado de definir de manera unilateral estas materias por medio de actos administrativos. Finalmente, la OIT culminó con la siguiente afirmación:

> "Colombia muestra un avance positivo que parte de la modificación de su regulación sobre el derecho de negociación colectiva en la administración pública y que se traslada a la materialización de la negociación directa de las autoridades públicas y las organizaciones sindicales con la suscripción de acuerdos nacionales y sectoriales. (…), [E]l gobierno colombiano ha cumplido muchos de los compromisos que hizo en materia de emisión de decretos, circulares y promoción de ratificación de Convenios de la OIT. Cabe destacar la contribución de la OIT, que proveyó asistencia técnica durante el proceso de reforma legislativa"[126].

96. ***El Decreto 243 de 2024.*** El Decreto 160 de 2014 tuvo una vigencia de 10 años, hasta que, a inicios del año 2024, se expidió el Decreto 243 –incluido en el capítulo cuarto del Decreto 1072 de 2015[127]– que lo modificó en varios aspectos. En lo relevante debe indicarse que este decreto reitera que los empleados públicos cuentan con un derecho a la negociación colectiva[128], y que solo algunos de ellos están exceptuados de sus normas[129]. También añade que el proceso de negociación puede recaer sobre las condiciones de empleo, que se definen genéricamente, en el artículo 2.2.2.4.3, numeral 2, como "*las derivadas del vínculo legal y reglamentario de los empleados públicos con el Estado*".

---

[121] *Ibid*., p.29.
[122] *Ibid*.
[123] *Ibid*. p. 30.
[124] *Ibid*. p. 30.
[125] *Ibid*. p. 30.
[126] *Ibid*. p. 34.
[127] "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".*
[128] Decreto 243 de 2024, artículo 2.2.2.4.2.
[129] *Ibid*., artículo 2.2.2.4.2.

97. Este decreto entró en vigor desde su promulgación. Con todo, dado que algunos procesos de negociación colectiva habían iniciado con anterioridad, pero no habían culminado, se definieron algunas reglas que permitían establecer cuándo regirían los mandatos del Decreto 160 de 2014 y cuándo los del Decreto 243 de 2024. Este punto fue explicado por el Ministerio del Trabajo y por el Departamento Administrativo de la Función Pública de la siguiente forma:

> "(…) aquellas negociaciones en las que se haya radicado pliego e instalado la mesa de negociación, antes de la expedición del Decreto 243 de 2024 (29 de febrero de 2024), ésta se regirá por las disposiciones contenidas en el Decreto 160 de 2014. Por el contrario, en los casos en que sólo se haya radicado pliego y no se haya instalado aún la mesa de negociación después de la expedición del Decreto 243 de 2024 (29 de febrero de 2024), el proceso de negociación colectiva se regirá bajo las disposiciones del Decreto 243 del 29 de febrero de 2024"[130].

98. Ahora bien, el Decreto 243 de 2024 mantiene la idea de que los sindicatos de empleados públicos tienen el derecho a concertar sus condiciones de empleo, pero deben hacerlo de forma organizada. Para ese propósito, deben llevar a la mesa que se instale con el empleador un pliego único de solicitudes. Este pliego, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.2.4.3, numeral 7, "[e]*s el documento final que unifica todas las solicitudes de las organizaciones sindicales, a través de su concertación previa e interna, sin duplicar peticiones de las diferentes organizaciones. Este documento se constituye en requisito sin el cual no se instalará la mesa de negociación, ni se dará inicio al mismo*".

99. Igualmente, cuando existan varios sindicatos de empleados públicos, estos deben definir la forma en que conformarán la comisión negociadora unificada. Esta comisión es entendida por el propio decreto en cuestión, como "(…) *el grupo de negociadores delegados por las organizaciones sindicales, (…) resultante del proceso de concertación entre ellas, la cual debe ser presentada con el pliego de solicitudes unificado*"[131]. De cualquier modo, esta comisión negociadora no debe superar un número específico de miembros. Así, por ejemplo, en el ámbito singular de negociación –que se lleva a cabo ante entidades públicas–, la comisión "(…) *no podrá exceder de diez (10) negociadores y deberá estar conformada bajo criterios de respeto a la representatividad numérica de las organizaciones que presentaron* [el] *pliego único de solicitudes*"[132].

100. Finalmente, y a manera de regla de cierre, el decreto establece que, cuando las organizaciones sindicales de empleados públicos no se pongan de acuerdo sobre la conformación de la Comisión Negociadora Unificada, ni sobre el contenido del pliego único de solicitudes que presentarán, "(…) *la entidad (…) instalará la mesa de negociación con aquella(as) que presenten a la fecha, el escrito sindical que represente a la mayoría de los empleados públicos sindicalizados, el cual tendrá el carácter de pliego único de solicitudes*"[133].

---

[130] Ministerio del Trabajo y Departamento Administrativo de la Función Pública. Circular Conjunta 017 de 2024.
[131] *Ibid*., artículo 2.2.2.4.3 -numeral 8-.
[132] *Ibid*., artículo 2.2.2.4.10 -numeral 5-.
[133] *Ibid*., artículo 2.2.2.4.9. Sobre esto mismo, el decreto define el mayor grado de representatividad de la siguiente manera: "*[e]s la organización más representativa respecto de su número de afiliados, según el ámbito y de acuerdo con los requisitos de comparecencia*" (*cfr*., artículo 2.2.2.4.3., numeral 13).

101. Esta regla, como se ha visto, se aplica solo en la eventualidad de que los sindicatos, de manera autónoma e independiente, no logren ponerse de acuerdo. Empero, es novedosa, si se advierte que antes de ella, a partir de lo regulado en el artículo 9 del Decreto 160 de 2014, en caso de no existir acuerdo respecto de la forma en que se conformaría la comisión negociadora, aquella debía integrarse de manera "(…) *objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago de su cuota sindical depositada en banco*".

102. En los considerandos del Decreto 243 de 2024, se hizo referencia a las razones que motivaron la modificación del Decreto 160 de 2014. Allí se citó el artículo 39 de la Constitución, la Ley 26 de 1976 (que aprobó el Convenio 087 de la OIT), la Ley 410 de 1997 (que aprobó el Convenio 144), y la Ley 411 de 1997 (que aprobó el Convenio 151). Se aceptó que todas estas normas procuran la maximización del derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos. De cualquier manera, acto seguido, el Gobierno Nacional resaltó que "(…) *de la aplicación* [del decreto 160 de 2014], *se ha encontrado que existen aspectos metodológicos por mejorar en el desarrollo de la negociación colectiva del sector público, en especial aquellos relacionados con el procedimiento para adelantar la negociación, la elección de los representantes de los sindicatos en las mesas de negociación, la unificación de pliegos y la representatividad*"[134]. (Énfasis añadido)

103. La intención de modificar el Decreto 160 de 2014, para establecer nuevas reglas sobre la negociación colectiva, respondió a la necesidad de, por un lado, fortalecer el movimiento sindical y, por el otro, facilitar el proceso de negociación. En concreto, se buscaba evitar que sindicatos pequeños, sin un grado importante de representatividad, terminaran por intervenir en la misma mesa que se instalara con el empleador, haciendo de la negociación un trámite altamente ineficaz, que afectara tanto al empleador como a las propias organizaciones de empleados públicos. Estos puntos fueron explicados así:

> ***Primero***. "(…) a pesar de los importantes avances que en materia de negociación colectiva con los servidores públicos el Gobierno nacional ha implementado, también debe reconocerse que en la aplicación del decreto a modificar, se han encontrado vacíos y falencias procedimentales que impiden trazar líneas claras de negociación y entendimiento, principalmente en lo que tiene que ver con la unificación del pliego y las comisiones negociadoras, dado el número indefinido y voluminoso de negociadores, principales y suplentes, que participan en los diferentes ámbitos, acompañados también de asesores lo cual resulta inmanejable en los procesos de concertación"[135].
>
> ***Segundo***. "(…) la dispersión y falta de representatividad de empleados públicos de algunas organizaciones sindicales en las que sus afiliados carecen de esta condición, la inclusión de materias que no son objeto de negociación por parte de algunas entidades territoriales, la falta de articulación del movimiento sindical y las fallas en la eficacia y agilidad del proceso de negociación colectiva, han generado grandes dificultades en la organización funcional de las mesas en los diferentes ámbitos, así como retrasos e injustificadas prolongaciones de tiempo en el desarrollo y formalización del acuerdo, todo lo cual se traduce en gastos presupuestales y apoyos

[134] Decreto 243 de 2024. Considerandos.
[135] Memorias justificativas. Decreto 243 de 2024.

> logísticos innecesarios y excesivos para el Estado y sus entidades territoriales lo que, en el peor casos, ha conllevado a que varios conflictos queden sin resolver"[136].

104. Como lo ha admitido el Ministerio del Trabajo en este proceso[137], la proliferación de sindicatos en la negociación colectiva puede actuar en contra de los intereses del propio movimiento sindical. En efecto, esa cartera ha documentado que no porque existan varios sindicatos en la mesa de negociaciones, la concertación es mejor para todos ellos. Esta posición se ha sustentado en el proceso de atomización que ha sufrido el sindicalismo colombiano y que el Gobierno Nacional consideró imperioso contener. Así, entonces, en criterio gubernamental, el dejar en manos del sindicato más representativo la posibilidad de negociar con el empleador –siempre que no existan acuerdos entre las organizaciones sindicales sobre la unidad del pliego y la formación de la comisión negociadora–, contribuye a remediar en algún grado esa dispersión del movimiento, fortaleciéndolo en su conjunto.

105. El Gobierno ha indicado que la medida antedicha no desconoce los derechos a la libertad sindical de las organizaciones minoritarias porque, en cualquier caso, todas ellas pueden presentar pliegos e incluso reunirse para procurar su unificación ante el empleador. Se ha resaltado que la negociación con el sindicato más representativo no deja de ser una regla supletiva o excepcional, pues lo que se pretende es privilegiar la autonomía sindical, en tanto se deja, en primer lugar, en manos de dichas organizaciones, la construcción autónoma y libre del pliego. Además, la regla supletiva aludida cumple con el principio de proporcionalidad, porque:

> "(…) las decisiones y la representación en las mesas de negociación deben corresponder al número de afiliados que cada sindicato tiene. Esto asegura que las voces de los trabajadores estén equilibradas y que las organizaciones más representativas tengan un peso adecuado en las negociaciones. De esta manera, se busca evitar que un sindicato con pocos afiliados tenga una influencia desproporcionada en las decisiones que afectan a todos los trabajadores. El cumplimiento del número necesario de afiliados es un aspecto clave del derecho de representación, y el principio de proporcionalidad ayuda a asegurar que las decisiones reflejen adecuadamente la voluntad de los trabajadores"[138].

F. La exclusión de los sindicatos minoritarios en los procesos de negociación. Reglas sobre la representatividad en la negociación colectiva

106. ***La exclusión en el sector privado***. La Corte ha analizado, en el sector privado, algunas normas que han dejado en cabeza del sindicato mayoritario el ejercicio del derecho a la negociación colectiva dentro de una empresa. Y ha dicho de ellas que contradicen los artículos 39 y 55 de la Constitución. En este orden de ideas, la sentencia C-495 de 2015 recordó que en las "(…) *sentencias C-567 de 2000 y C-063 de 2008, este Tribunal trazó una línea jurisprudencial en el sentido de considerar que los sindicatos minoritarios (sin importar el número de afiliados) gozan del ejercicio del derecho a la negociación colectiva (CP art. 55)*"[139].

---

[136] Memorias justificativas. Decreto 243 de 2024.
[137] Correo del 20 de marzo de 2025.
[138] *Ibid*.
[139] Corte Constitucional, sentencia C-495 de 2015.

107. En particular, la sentencia C-063 de 2008 –que también fue citada en la sentencia C-495 de 2015– estudió la constitucionalidad de la siguiente regla de derecho: "[c]*uando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa*"[140]. La Corte expulsó esa regla del ordenamiento jurídico, luego de reprochar el hecho de que la representación de todos los trabajadores de una misma empresa recayera sobre el sindicato mayoritario, cuando en ella confluyera una pluralidad de organizaciones sindicales.

108. Para la Corte, los sindicatos minoritarios no tendrían por qué ver menguado su derecho a la negociación colectiva, por cuenta del establecimiento de este tipo de normas, pues lo cierto es que el "[d]*erecho de negociación colectiva (…) debe ser posibilitado a toda clase de categorías de organizaciones sindicales, de conformidad con el Convenio 154 de la OIT*"[141]. La Corporación, en tal sentido, ha defendido la idea de que, ante la pluralidad de sindicatos en una empresa, se debe "(…) *asegurar la participación directa de cada uno de tales sindicatos en las negociaciones que conduzcan a la suscripción de la correspondiente convención colectiva de trabajo*"[142].

109. De otra parte, se advierte que, en la aplicación del CST, se ha admitido que, si en una misma empresa puede haber varios sindicatos, y si cada uno de ellos puede tener la posibilidad de negociar mejores condiciones de trabajo para sus afiliados, entonces pueden coexistir –en esa misma empresa– varias convenciones colectivas[143]. A pesar de ello, en el ámbito privado, también existe un decreto que faculta a los sindicatos, ante la existencia de varios de ellos, para negociar un *pliego unificado y definir los miembros de una comisión negociadora*. Ese es el Decreto 089 de 2014. El artículo 1° de la referida norma indica lo siguiente:

> "Cuando en una misma empresa existan varios sindicatos, estos, en ejercicio del principio de la autonomía sindical, podrán decidir, comparecer a la negociación colectiva con un solo pliego de peticiones, e integrar conjuntamente la comisión negociadora sindical.
>
> Si no hubiere acuerdo, la comisión negociadora sindical se entenderá integrada en forma objetivamente proporcional al número de sus afiliados y los diversos pliegos se negociarán en una sola mesa de negociación para la solución del conflicto, estando todos los sindicatos representados en el procedimiento de negociación y en la suscripción de la convención colectiva.

---

[140] Decreto Legislativo 2351 de 1965, artículo 26 -numeral 2-.
[141] Corte Constitucional, sentencia C-063 de 2008.
[142] *Ibid*.
[143] Corte Constitucional, sentencia C-495 de 2015. En esta providencia, la Corte reconoció que "(…) *además de que pueden existir varias organizaciones sindicales de base en una misma compañía, como lo dispuso este Tribunal en la Sentencia C-567 de 2000, en criterio de la Corte Suprema de Justicia, al otorgarse por esta Corporación autonomía y autodeterminación para cada una de ellas en materia de representación sindical, también es posible que cada sindicato suscriba su propia convención colectiva, dando lugar al fenómeno conocido como la multiplicidad de convenciones. Esta misma línea ha sido reiterada en varias ocasiones por la citada autoridad judicial e igualmente fue replicada por este Tribunal en las Sentencias T-251 de 2010 y T-947 de 2013*". Sobre este mismo punto, revísese la Sentencia SL919-2021, proferida por la Corte Suprema de Justicia.

> Los sindicatos con menor grado de representatividad proporcional al número de sus afiliados, tendrán representación y formarán parte de la comisión negociadora"[144].

110. La Corte Suprema de Justicia ha interpretado el alcance de este decreto, y ha admitido que sus términos son *facultativos* y no *imperativos*. Esto supone que los sindicatos –en el sector privado, se reitera– podrán unificar los pliegos y acudir a la negociación con el empleador por medio de una comisión unificada, solo si así lo desean. Así ha explicado este punto, recientemente, esa alta Corporación:

> "(…) conforme al inciso 1 y su parágrafo 2, el propósito del citado decreto es crear un mecanismo de unificación en los pliegos de peticiones de las diferentes organizaciones sindicales o, en los casos en los que permanezca la pluralidad de los pedimentos, una unidad en la negociación de los mismos, esto es, una sola mesa de concertación para la solución del conflicto obrero - patronal, lo que no significa la existencia de una única solución del diferendo colectivo, ya que si bien esa es una opción, no puede ser una imposición a los negociantes, so pena de que se afecten los principios de libertad y autonomía sindical garantizados en los artículos 373 numerales 1, 2 y 3 y 374 del CST, en relación con el artículo 39 y 55 de la CP, 3, 8 No. 2 y 10 del Convenio 087 de 1948 y 2 y 4 del Convenio 098 de 1948 de la OIT"[145]. (énfasis añadido).

111. ***La unidad de negociación en el caso de los empleados públicos, reglas sobre la representatividad de los sindicatos***. Aunque en una entidad puedan confluir varios sindicatos de empleados públicos, lo único cierto es que, bajo el régimen normativo actual y a diferencia del sector privado, solo puede existir un acuerdo colectivo. Esto implica, en los términos del Decreto 243 de 2024 –y también del Decreto 160 de 2014–, que estas organizaciones sindicales deben acudir a la mesa de negociación con su empleador habiendo unificado criterios respecto de dos cuestiones esenciales: (i) la conformación de la comisión negociadora, y (ii) el pliego de solicitudes. En caso de que los sindicatos no lleguen a un consenso sobre estas materias, y teniendo presente que solo podrá existir un acuerdo colectivo, tanto el Decreto 160 de 2014 como el Decreto 243 de 2024 establecen reglas supletivas diferentes.

112. Inicialmente podría pensarse que la solución que propone el Decreto 243 de 2024 no garantiza de forma integral y efectiva el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios. Esto si se siguen las razones que expuso la jurisprudencia constitucional, en las sentencias citadas en el capítulo que antecede. En efecto, la regla supletiva que le otorga plenos poderes de negociación al (a los) sindicato(s) con mayor grado de representatividad, cuando no exista acuerdo entre las organizaciones sindicales sobre la conformación de la comisión o sobre el pliego unificado[146], puede parecer lesiva del artículo 55 de la Constitución, a partir del cual podría interpretarse que, acordar las condiciones de empleo de los empleados

---

[144] Decreto 089 de 2014, artículo 1.

[145] Corte Suprema de Justicia, sentencia SL3097-2024. Allí se cita la sentencia SL1759-2024. Revísense, sobre el mismo punto, las sentencias SL2548-2023 y SL1932-2023.

[146] Nótese que la regla del parágrafo 3 del artículo 2.2.2.4.9 del Decreto 243 de 2024 no limita la negociación a una sola organización, sino a aquella o aquellas que tengan un mayor grado de representatividad, respecto de las que tendrían la condición de minoritarias. Nuevamente, y para efectos de claridad, se transcribe la norma en cuestión, resaltando el apartado que permite justificar esta conclusión: "***Parágrafo 3.*** *Si pasados los cinco (5) días hábiles de que habla el parágrafo anterior no existe unificación de los pliegos o si los mismos se realizan de forma parcial entre las organizaciones sindicales, el Gobierno nacional, la cabeza del respectivo sector, el ente territorial o la entidad, según el ámbito de negociación, instalará la mesa de negociación* ***con aquella(as) que presenten a la fecha, el escrito sindical que represente a la mayoría de los empleados públicos sindicalizados****, el cual tendrá el carácter de pliego único de solicitudes."* Énfasis por fuera del texto original.

públicos, también es un derecho de las organizaciones minoritarias. La Corte Constitucional ha sostenido que "*los sindicatos minoritarios (sin importar el número de afiliados) gozan del ejercicio del derecho a la negociación colectiva (CP art. 55)*"[147], y no pueden ser despojados del mismo o desplazados a una actuación, en la que se elimine su capacidad de injerencia en la producción del acuerdo colectivo.

113. Sin embargo, y entendiendo que es el Consejo de Estado la autoridad competente para valorar si el Decreto 243 de 2024 se opone a los contenidos de la Constitución, existen importantes razones para sostener que, por lo menos en principio, aquel no necesariamente desconoce el derecho a la libertad sindical. Así las cosas, partiendo (i) de que en el contexto colombiano existe pluralidad sindical; (ii) que el artículo 39 de la Constitución señala que "[l]*os trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado*"; y (iii) que este último, además de que no puede prohibir la creación de sindicatos, debe posibilitar a los trabajadores vincularse a la organización sindical de su preferencia; la discusión importante acá es si la regla de cierre prevista por el Decreto 243 de 2024, que ordena al empleador instalar la mesa, únicamente, con el sindicato de mayor representatividad, podría afectar –o no– el derecho a la negociación de los sindicatos minoritarios.

114. Para estudiar esta cuestión, no solo es preciso reparar en las reglas jurisprudenciales citadas y desarrolladas en el acápite antedicho. Además de ello, puede revisarse la posición de la OIT, que puede orientar a esta Corte en la resolución del caso, a partir de lo previsto en el artículo 53 de la Carta[148]. Esa organización no se ha opuesto, en principio, al establecimiento de reglas que reconozcan, al interior de los Estados, mayores facultades de negociación a las organizaciones más representativas. Obviamente, siempre que se establezcan criterios objetivos de representatividad.

115. La doctrina, además, ha defendido la idea de que la representatividad es un criterio íntimamente ligado a la legitimidad democrática. Una organización sindical será más representativa en la medida en que recoja los intereses de un amplio número de empleados públicos. No en vano el Decreto 243 de 2024 define a la organización que cuenta con el mayor grado de representatividad, como aquella "*más representativa respecto de su número de afiliados*"[149]. Con todo, experiencias del derecho comparado también permiten advertir que, para estudiar el grado de representatividad que tendrá una organización sindical, es posible acudir a otros criterios complementarios. Así, por ejemplo, en Francia se ha clasificado a las organizaciones como más o menos representativas teniendo en cuenta no solo el número de sus afiliados, sino también su experiencia en el ámbito de la negociación[150]. En todo caso, Colombia parece decantarse, actualmente, por el criterio numérico para definir el grado de representatividad de los sindicatos de

[147] En este sentido, como ya se mencionó, se encuentran las sentencias C-567 de 2000, C-063 de 2008 y C-495 de 2015.
[148] "Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna".
[149] Decreto 243 de 2024, artículo 2.2.2.4.3., numeral 13.
[150] Diego Alejandro Sánchez Acero, "*La representación y la representatividad sindical*". En: "*Autenticidad y representatividad sindical: mecanismos de prevención y corrección del abuso del derecho*". Autores: Diego Alejandro Sánchez Acero, Jairo Villegas Arbeláez, Ricardo Barona Betancourt y Jorge Eliecer Manrique Villanueva (Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2023).

empleados públicos. A mayor número de afiliados, mayor grado de representatividad: esta es la conclusión a la que se llega si se leen, en conjunto, los artículos 2.2.2.4.3. -numeral 13-[151]; y 2.2.2.4.4. -parágrafo transitorio-[152].

116. Inicialmente, la OIT ha resaltado la trascendental importancia que tienen los procesos de negociación colectiva en la administración pública. Ha señalado que este derecho ha sido establecido desde su "*Constitución y la Declaración de Filadelfia*"[153]. Del mismo modo, la OIT ha llamado la atención en que, a partir de lo sostenido en el **artículo 7 del Convenio 151**, los Estados deberán adoptar "(…) *de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones*"[154].

117. Por su parte, en la recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical –en su edición del año 2018–[155] se apoyan y alientan las reglas que promueven la conversación previa entre los sindicatos, para que estos, de manera libre y voluntaria, definan quiénes los representarán ante el empleador en el proceso de negociación colectiva[156]. En todo caso, en ese mismo compilado de decisiones del Comité, y hablando de los sindicatos de base en el sector privado, se recordó que dejar en manos del sindicato más representativo la negociación colectiva con el empleador no sería contrario a la libertad sindical. Así se expuso el punto:

> "El Comité indicó que en diversas oportunidades, y en particular a propósito de la discusión del proyecto de Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, la Conferencia Internacional del Trabajo había evocado la cuestión del carácter representativo de los sindicatos y admitido, hasta cierto punto, la distinción que a veces se hace entre los diferentes sindicatos de acuerdo con su grado de representatividad. La Constitución de la OIT en el párrafo 5 del artículo 3, consagra la noción de «organizaciones profesionales más representativas». Por consiguiente, el Comité estimó que el simple hecho de que la legislación de un país establezca una distinción entre las organizaciones sindicales más representativas y las demás organizaciones sindicales no debería ser en sí criticable. Sin embargo, es necesario que una distinción de este género no tenga como consecuencia conceder a las

---

[151] "*ARTÍCULO 2.2.2.4.3. Definiciones. Para los efectos de la aplicación del presente Capítulo se adoptan las siguientes definiciones: // 13. Mayor grado de representatividad: Es la organización más representativa respecto de su número de afiliados, según el ámbito y de acuerdo con los requisitos de comparecencia*".

[152] "*ARTÍCULO 2.2.2.4.4. Reglas de aplicación. Son reglas de aplicación de este Capítulo, las siguientes: // PARÁGRAFO TRANSITORIO: Entre tanto se realice el censo sindical por parte del Ministerio del Trabajo, la representatividad de las organizaciones sindicales se deberá determinar conforme con siguiente información: // 1. Certificado de descuento mensual efectuado por el empleador y pagado a la respectiva organización sindical, federal y confederal. 2. La certificación que, como requisito y condición de participación, necesariamente deberá expedir toda organización bien sea sindicato, federación o confederación, con las firmas de su secretario y fiscal, sobre el número de sus empleados públicos afiliados, registrados en los libros sindicales, con derecho y pago de su cuota sindical descontada por el empleador*".

[153] Canessa Montejo, M., (2019). El alcance de la negociación colectiva en la administración pública. Ginebra, Suiza. Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en web. p. 2.

[154] *Ibid*. p. 15.

[155] Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical (2018). Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_635185.pdf.

[156] *Ibid*. Párr. 1397. "*Las organizaciones de trabajadores deben poder escoger por sí mismas a los delegados que van a representarlas en las negociaciones colectivas, sin injerencia alguna de las autoridades públicas*".

> organizaciones más representativas –carácter que se deriva de un número más elevado de afiliados– privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, consultas con los gobiernos, o incluso en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales. En otras palabras, tal distinción no debería tener por consecuencia el privar a las organizaciones sindicales, que no hayan sido reconocidas como las más representativas, de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros ni del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción, previsto por el Convenio núm. 87"[157]. (Énfasis añadido).

118. En ese mismo sentido, en la Recomendación 159 de 1978, "*sobre las relaciones de trabajo en la administración pública*", la OIT señaló que "[e]*n los países en que existan procedimientos para el reconocimiento de las organizaciones de empleados públicos con miras a determinar las organizaciones a las que han de atribuirse derechos preferentes o exclusivos a los efectos previstos en las partes III, IV o V del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, dicha determinación debería basarse en criterios objetivos y preestablecidos respecto del carácter representativo de esas organizaciones*"[158]. Del mismo modo, la organización sugirió que las medidas que se tomen "*deberían ser de tal naturaleza que no estimulen la proliferación de organizaciones que cubran las mismas categorías de empleados públicos*"[159].

119. Un planteamiento similar se presentó en la Recomendación 163 de 1981, "*sobre la negociación colectiva*". Allí se explicó que "(…) *en los países en que las autoridades competentes apliquen procedimientos de reconocimiento a efectos de determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva, dicha determinación se base en criterios objetivos y previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas organizaciones, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores*"[160].

120. Con todo, para ese organismo internacional, otorgar la facultad de negociar solo al sindicato más representativo no puede ser la única solución ante la pluralidad de sindicatos. Es un camino que no se reprocha en sí mismo, pero que no excluye otras medidas, como las de otorgar la posibilidad de negociar a las demás organizaciones sindicales que existan en la entidad. En este orden de ideas, interpretando las reglas previstas en las Recomendaciones 159 de 1978 y 163 de 1981, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en el documento denominado: "[l]*a negociación colectiva en la administración pública: Un camino a seguir*", resaltó lo siguiente:

---

[157] *Ibid*. Párr. 525
[158] Recomendación 159 de 1978. Punto 1.
[159] *Ibid*. Punto 2.
[160] Recomendación 163 de 1981. Punto 3.b. En el mismo orden, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que "[e]*l hecho de reconocer la posibilidad de un pluralismo sindical no impediría que se concedieran ciertos derechos y ventajas a las organizaciones más representativas. Siempre y cuando la determinación de la organización más representativa se base en criterios objetivos, establecidos de antemano y precisos, con el fin de evitar toda decisión parcial o abusiva, y las ventajas se limiten de manera general al reconocimiento de ciertos derechos preferenciales en lo que se refiere a cuestiones tales como la negociación colectiva, la consulta por las autoridades o la designación de delegados ante organismos internacionales".* (La libertad sindical. Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical (2018). Párr. 540). Para el Comité, en todo caso, "[l]*as organizaciones sindicales minoritarias, a las cuales se niegan los derechos de negociación colectiva, deben poder desempeñarse y tener por lo menos el derecho de hacerse portavoces de sus miembros y de representarlos en caso de reclamación individual*" (*Ibidem*. Párr. 545).

> "En opinión de la Comisión, tanto los sistemas de negociación colectiva que garantizan derechos exclusivos al sindicato más representativo como los sistemas en virtud de los cuales varios sindicatos de una empresa o de una unidad de negociación pueden concluir diferentes acuerdos colectivos son compatibles con las disposiciones del Convenio. La Comisión observa que en algunos países se contempla la posibilidad de agrupar los sindicatos con miras a que alcancen el umbral de representatividad exigido cuando una organización no pueda cumplir con ese requisito por sí sola. Esos sistemas prevén, por ejemplo, que los sindicatos puedan agruparse para que aquellos que no hayan obtenido el porcentaje requerido puedan participar en la negociación colectiva o que, si ningún sindicato cumple los requisitos de representatividad, los sindicatos puedan concluir un acuerdo de fusión a esos efectos. En Polonia, la negociación colectiva se lleva a cabo con todos los sindicatos de la unidad de negociación. En Ecuador la legislación relativa al sector público prevé la posibilidad de que los sindicatos se agrupen para negociar"[161]. (Énfasis añadido).

121. En suma, el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos de empleados públicos ha sido objeto de importantes desarrollos. Inicialmente, por cuenta de lo establecido en el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, se entendió que ellos no podían presentar pliegos de peticiones. Luego, por virtud del desarrollo contenido en los Convenios 151 de 1978 y 154 de 1981, este Tribunal resaltó, en la sentencia C-1234 de 2005, que esta clase de empleados sí tenía derecho a la negociación colectiva y que, en consecuencia, le correspondía al Estado regular la manera en que ese derecho podía ejercerse.

122. En tal sentido, inicialmente se expidió el Decreto 160 de 2014, y luego el Decreto 243 de 2024. Ambos admiten –en contraste con lo que ocurre en el ámbito privado– que solo puede existir un acuerdo colectivo por cada entidad pública. Ello supone que, como norma común en ambos esquemas normativos, si existen varios sindicatos de empleados públicos en una misma entidad, aquellos deben, autónoma y voluntariamente, definir la conformación de la comisión negociadora que los representará, y acordar el pliego de solicitudes unificado que presentarán.

123. En caso de desacuerdo entre los sindicatos sobre estas materias, tanto el Decreto 160 de 2014 como el Decreto 243 de 2024 plantean soluciones distintas. Mientras la primera de estas normas –que ya perdió vigencia– incluía una fórmula donde los sindicatos tenían representación en la comisión de manera proporcional al número de sus miembros; la segunda norma –vigente en la actualidad– establece que la representación recaerá sobre el sindicato (o sindicatos) con mayor grado de representatividad. A partir de una primera lectura de las sentencias C-063 de 2008 y C-495 de 2015, podría interpretarse que esta última fórmula no se ajusta al deber de preservar el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios de empleados públicos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 55 de la Constitución Política. Empero, otra lectura ofrece la posición de la OIT sobre el particular, cuyos convenios igualmente gozan de respaldo constitucional (CP art. 53), específicamente cuando acepta que la negociación pueda adelantarse por parte del sindicato mayoritario, siempre que (i) existan criterios objetivos de representatividad, y (ii) no se anule de manera desproporcionada la participación de los sindicatos minoritarios

[161]La negociación colectiva en la administración pública: Un camino a seguir. (2013). Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_205520.pdf . Párr. 284.

en ese proceso. Esta lectura de la OIT puede servir de criterio orientador en la resolución de este caso, sobre todo mientras se define la legalidad de los cambios introducidos por el Decreto 243 de 2024, por parte del juez competente[162].

G. Análisis del caso concreto. Aunque el Decreto 243 de 2024 no es necesariamente contrario a la Constitución, en este caso la aplicación irreflexiva de una de sus normas sirvió para excluir del proceso de negociación colectiva, de manera desproporcionada, al sindicato accionante, que cuenta con un grado importante de representatividad por tener más de 500 empleados afiliados

124. En este caso concreto, se tiene que el sindicato accionante definió, en su asamblea del 22 de febrero de 2024, el pliego de solicitudes y la comisión que lo representaría ante el SENA, en la negociación sobre las condiciones laborales de sus afiliados. Sin embargo, luego de notificar a dicha entidad sobre esta decisión, la misma le confirmó que otros sindicatos también habían presentado pliegos y que, en consecuencia, era necesario que esas organizaciones definieran un pliego unificado, y acordaran la conformación de la comisión negociadora que discutiría con la entidad.

125. Esto último teniendo en cuenta que el Decreto 243 de 2024 –así como lo establecía el Decreto 160 de 2014– impone la regla de la *unidad en la negociación colectiva*. Este concepto, alude a la necesidad de contar con una unidad "(…) *de pliego, de comisión negociadora unificada sindical, de mesa de negociación y de acuerdo colectivo por ámbito de negociación, ya sea nacional, sectorial, territorial y/o por entidad de carácter singular*"[163]. En este sentido, los sindicatos se reunieron del 8 al 12 de abril de 2024, y en esas jornadas no hubo acuerdo alguno sobre estas cuestiones.

126. En consecuencia, el SENA instaló la mesa de negociación con la organización SINDESENA, en estricto cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.2.4.9 del Decreto 243 de 2024. Este artículo indica que, en caso de que exista una pluralidad de organizaciones sindicales de empleados públicos, se deberá actuar del siguiente modo:

Reglas para la definición de la comisión negociadora cuando exista una pluralidad de sindicatos en una entidad pública. Decreto 243 de 2024, artículo 2.2.2.4.9	
Primera regla	Las organizaciones sindicales "(…) *deberán realizar previamente actividades de coordinación para la unificación del pliego de solicitudes, con el fin de concurrir en unidad de pliego y en unidad de comisión negociadora*"[164].
Segunda regla	"*En caso de no existir unificación del pliego por parte de las organizaciones sindicales en el primer trimestre del año, el Gobierno nacional, la cabeza del respectivo sector, el ente territorial o la entidad, según el ámbito de negociación, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación de los pliegos de solicitudes y respetando el principio de autonomía sindical, convocarán a los representantes de la totalidad de las organizaciones que presentaron pliego, según el ámbito de negociación, para que, durante el término de cinco (5) días hábiles,*

[162] En la actualidad se tiene noticia de un proceso en curso ante el Consejo de Estado, con radicado número 11001-03-25-000.2024-00603-00, en la sección segunda de dicho tribunal.
[163] Decreto 243 de 2024, artículo 2.2.2.4.4., numeral 3.
[164] *Ibid*., artículo 2.2.2.4.9. -numeral 2-.

	unifiquen los puntos de los pliegos radicados y presenten, al vencimiento de este último término, un único pliego sindical"[165]. El decreto establece que todas las organizaciones sindicales "*deberán llegar a un acuerdo para unificar los pliegos y para comparecer a la negociación colectiva de su ámbito*"[166]. Para ello, se indica que la entidad debe "(…) *prestar su colaboración a las organizaciones sindicales con el fin de unificar el pliego, con el propósito de poder dar inicio al proceso; dicha colaboración será solo para términos logísticos*"[167] (énfasis añadido).
Tercera regla	"*Pasados los cinco (5) días hábiles señalados en* [la regla] *anterior, las organizaciones presentarán el pliego único de solicitudes y la comisión negociadora unificada sindical de todas las organizaciones que cumplan los requisitos de comparecencia, con el único fin de instalar la mesa de negociación por parte del Gobierno nacional, la cabeza del respectivo sector, el ente territorial o la entidad, según el ámbito de negociación*"[168].
Cuarta regla	"[s]*i pasados los cinco (5) días hábiles de que habla* [la segunda regla] *no existe unificación de los pliegos o si los mismos se realizan de forma parcial entre las organizaciones sindicales, el Gobierno nacional, la cabeza del respectivo sector, el ente territorial o la entidad, según el ámbito de negociación, instalará la mesa de negociación con aquella(as) que presenten a la fecha, el escrito sindical que represente a la mayoría de los empleados públicos sindicalizados, el cual tendrá el carácter de pliego único de solicitudes*"[169] (énfasis añadido).

127. La organización sindical accionante estima que la decisión del SENA desconoce su derecho a la negociación colectiva, dado que le impidió discutir el acuerdo colectivo correspondiente al periodo 2024-2026. Por ello, instauró la presente acción de tutela en donde solicitó, entre otras cosas, retrotraer las actuaciones adelantadas por la entidad accionada, reiniciar las negociaciones y permitirle participar en el proceso.

128. En primera instancia, el Juzgado 51 Civil del Circuito de Bogotá concluyó que no se había vulnerado derecho alguno a la actora. Esto porque el SENA, cuando tomó la determinación de citar a la mesa de negociaciones únicamente al sindicato mayoritario, cumplió con la regla de derecho contenida en el artículo 2.2.2.4.9., parágrafo 3, del Decreto 243 de 2024. En otras palabras, el SENA no desconoció ningún derecho fundamental a la accionante porque, al momento de adoptar su decisión, respetó el contenido del decreto reglamentario que regula la materia.

129. Con todo, luego de que se formulara la respectiva impugnación, el Tribunal Superior de Bogotá –Sala Civil de Decisión Especializada en Restitución de Tierras– decidió amparar el derecho a la negociación colectiva del actor y, de contera, de los demás sindicatos minoritarios. Para ello defendió la idea de que, en este caso particular, era necesario inaplicar la regla prevista en el artículo 2.2.2.4.9 –parágrafo 3– del Decreto 243 de 2024. En criterio del tribunal, esta regla, en el caso concreto, implicaba el desconocimiento del derecho a la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios de empleados públicos que presentaron pliegos de solicitudes. En consecuencia, esa autoridad judicial ordenó a los sindicatos unificar sus pliegos y definir la comisión negociadora, y al SENA reiniciar las conversaciones luego de ello. Todo esto con base en las reglas reconocidas en el Decreto 160 de

[165] *Ibid*., Parágrafo 1.
[166] *Ibid*., Parágrafo 1.
[167] *Ibid*., Parágrafo 1.
[168] *Ibid*., Parágrafo 2.
[169] *Ibid*., Parágrafo 3.

2014.

130. En cumplimiento de la decisión del tribunal, el proceso de negociación se llevó a cabo nuevamente y ya culminó. Según se advierte en la respuesta que el SENA dio al auto de pruebas del 10 de marzo de 2025, el proceso de negociación que llevaba a cabo con SINDESENA se suspendió el 12 de agosto de 2024. Las nuevas reuniones entre los sindicatos se llevaron a cabo entre el 26 y el 30 del mes y año en cita, y en ellas se llegó a un acuerdo total (*sobre comisión y pliego*) que se comunicó al empleador el 3 de septiembre siguiente. Acto seguido, se instaló la mesa de negociaciones con la comisión unificada y, de dicho proceso, resultó la suscripción de un acuerdo colectivo que, finalmente, fue incorporado en la Resolución No. 1-03457 del 31 de diciembre de 2024. En consecuencia, esta Corte no tiene nuevas órdenes que agregar sobre el particular, dado que se cumplió el objetivo de la acción de tutela, por cuenta de la orden proferida por el tribunal mencionado.

131. En consecuencia, se confirmará la decisión de segunda instancia, pero por razones distintas. Esta Corporación estima que, en el proceso de negociación inicial, el SENA, cuando instaló la mesa únicamente con el sindicato más representativo, sí desconoció el derecho a la negociación colectiva de la organización accionante. Esto obedece a dos razones que se explicarán a continuación.

132. ***Primera razón***. *A partir de una lectura integral del Decreto 243 de 2024, y de la jurisprudencia constitucional citada en esta providencia, SETRASENA sí tenía derecho a conformar la mesa de negociaciones*. Se ha sostenido en esta providencia que, en principio, los sindicatos tienen libertad en la unificación del pliego y en la composición de la mesa unificada. Y que, solo cuando no haya acuerdo sobre ello, el empleador "(…) *instalará la mesa de negociación con aquella(as) que presenten a la fecha, el escrito sindical que represente a la mayoría de los empleados públicos sindicalizados, el cual tendrá el carácter de pliego único de solicitudes"*[170].

133. El Decreto 243 de 2024 establece que la negociación colectiva de los empleados públicos puede llevarse a cabo en distintos ámbitos: el nacional, el sectorial, el territorial y el singular. El ámbito de **negociación singular** se define en el artículo 2.2.2.4.3, de la siguiente manera: "[e]*s el proceso de negociación realizado entre la entidad pública y las organizaciones sindicales de empleados públicos de primer grado existentes en la misma, que hayan unificado pliego y den cumplimiento a los requisitos de comparecencia, señalados en el artículo 2.2.2.4.9 del presente Capítulo. En este ámbito se negociarán asuntos propios de las condiciones de empleo de los empleados de la entidad*"[171]. Las reglas de negociación del ámbito singular debían seguirse en este caso, toda vez que el proceso de negociación se llevaba a cabo entre el SENA y sus sindicatos de empleados públicos. Allí se revisarían las condiciones de empleo de dichos servidores.

134. De cualquier manera, debe tenerse presente que el artículo 2.2.2.4.10., numeral 5, del Decreto 243 de 2024, señala: *(a)* que la Comisión Unificada Sindical, en una entidad pública, "*no podrá exceder de diez (10) negociadores*"; y *(b)* que, según lo

[170] Decreto 243 de 2024, artículo 2.2.2.4.9. Parágrafo 3.
[171] Decreto 243 de 2024, artículo 2.2.2.4.3., numeral 12.

previsto en el artículo 2.2.2.4.11 del citado decreto, cuando se trata de negociaciones en el ámbito singular, exclusivas de los sindicatos de primer grado (o sindicatos de base), esa comisión se compondrá así: "(…) *se realizará la distribución en orden decreciente iniciando con la organización con mayor número de afiliados hasta llegar a la organización con menor número de afiliados, sin exceder de seis (6) representantes por organización, cada organización tendrá un representante por cada 25 empleados públicos afiliados*"[172].

135. A partir de la lectura de las reglas citadas en el párrafo inmediatamente anterior, y siguiendo las técnicas de interpretación literal y sistemática, cabrían dos posibles reglas jurídicas que se sintetizan en el siguiente recuadro.

Primera interpretación (literal)	La regla de los 10 negociadores, entre quienes deben encontrarse máximo seis voceros de la organización sindical más representativa (y otros voceros de las organizaciones minoritarias), **solo opera en la fase previa de negociación entre los sindicatos** (a la que alude el artículo 2.2.2.4.9 del Decreto 243 de 2024). Es decir, aunque la Comisión Negociadora Unificada pueda definirse por los propios sindicatos, estos no podrán desconocer, en todo caso, lo previsto en el artículo 2.2.2.4.11 del Decreto 243 de 2024. Ahora, si ese acuerdo entre las organizaciones sindicales no tiene lugar, entonces la mesa de negociaciones **solo** se instalará entre el empleador y la organización sindical más representativa.
Segunda interpretación (sistemática)	La regla de los 10 negociadores, entre quienes deben encontrarse máximo seis voceros de la organización sindical más representativa (y otros voceros de las organizaciones minoritarias), **debe usarse también para definir la comisión que representará en la negociación a los empleados ante el empleador** (a la que alude el artículo 2.2.2.4.13 del Decreto 243 de 2024), incluso en caso de ausencia de acuerdo entre los sindicatos respecto de la unificación del pliego y de la composición de la referida comisión. En este sentido, lo único que obliga el parágrafo 3 del artículo 2.2.2.4.9 es a tener como pliego único de solicitudes el escrito presentado por el (o los) sindicato(s) que represente(n) a la mayoría de los empleados públicos sindicalizados, pues para efectos de la negociación colectiva y de la discusión sobre dicho pliego, se impone la obligación de acudir a la Comisión Unificada Sindical integrada con la regla de los 10 negociadores que asumirán la vocería, de acuerdo con el mandato de distribución decreciente iniciando con la organización de mayor número de afiliados hasta llegar a la organización con menor número de ellos, aunado al resto de limitantes previstos en el artículo 2.2.2.4.11. Así las cosas, la finalidad de la norma que originó esta controversia, no es la de limitar el proceso de negociación colectiva en el sindicato más representativo, sino es la de impulsar su trámite, para efectos de evitar su dilación, permitiendo la existencia de un único pliego, pero incorporando luego a una Comisión más amplia y plural, que integre a los demás sindicatos de base altamente representativos.

136. Para esta Sala, la interpretación que mejor desarrolla los postulados de la Constitución es la segunda. *En primer lugar*, es la exégesis que más se corresponde con el respeto a la ***pluralidad sindical*** que existe en el país, y que es defendida por la misma Constitución. La pluralidad tiene un sustento profundamente democrático, en tanto reconoce la disidencia e, incluso, acepta que dentro del mismo movimiento sindical puedan existir distintas vertientes ideológicas. Esta interpretación, de un lado, evita que los sindicatos mayoritarios, por su posición numérica, abusen de tal

[172] El parágrafo del artículo 2.2.2.4.11 agrega que: "*Las organizaciones sindicales que no cumplan con el número mínimo de empleados públicos afiliados, en cada uno de los ámbitos, podrán asociarse y sumar sus afiliados que tengan la calidad de empleados públicos, para completar los afiliados exigidos y nombrar un representante en la Comisión Unificada Sindical*".

condición y nieguen el derecho a la negociación colectiva de los demás sindicatos minoritarios, por ejemplo, absteniéndose de negociar en la fase previa con ellos respecto de la unificación del pliego.

137. En efecto, en el escenario de la primera interpretación planteada, podría presentarse una complejidad. Si, para que el sindicato más representativo pueda negociar directamente con el empleador –sin la presencia de los demás sindicatos–, se requiere que no exista acuerdo entre ellos sobre la unificación del pliego y sobre la composición de la comisión, entonces el sindicato más representativo no tendrá un incentivo para propiciar acuerdos con sus pares. Le podría interesar más que esa fase previa se trunque, a efectos de poder llevar el pliego de solicitudes planteado por él ante el empleador y gozar allí de toda la representación sindical.

138. Este tipo de situaciones, en la práctica, deben revisarse con sumo cuidado. Es imperioso que se incentive la concertación interna entre los sindicatos, a efectos de que estos decidan, libre y voluntariamente, cómo se unificará el pliego de solicitudes y, al tiempo, cómo se conformará la comisión negociadora. Empero, deben evitarse interpretaciones normativas que motiven a los sindicatos más representativos a evadir el diálogo con las demás organizaciones, con el objeto de que, al fracasar esas conversaciones, puedan negociar con el empleador de manera exclusiva.

139. *En segundo lugar*, la segunda interpretación promueve ***la libertad*** con que cuentan los empleados ***de afiliarse a la organización sindical afín a sus intereses***. En efecto, si se siguiera la primera interpretación, las personas no encontrarían mayores motivos para afiliarse a organizaciones sindicales distintas a la más representativa. Toda vez que esta libertad de elección es protegida por la Constitución y la Ley, el Estado debe ser muy cuidadoso al momento de establecer reglas que beneficien a ciertos sindicatos por sobre otros. Es cierto que la OIT ha señalado que algunos sindicatos pueden tener algunos privilegios en materia de negociación colectiva a la hora de concertar con el empleador. Pero también es cierto que esos privilegios no pueden tener el efecto de incidir sobre la libre elección de los empleados públicos, al momento de afiliarse a un sindicato. Si esa libertad se desconociera, se vulneraría el artículo 8 –numeral 1, literal a– del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, según el cual, los Estados deben reconocer:

> "El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos"[173].

140. En consecuencia, la segunda interpretación expuesta en esta providencia, propiciaría que las personas se afiliaran a sindicatos distintos a aquel más representativo. Esto garantizaría, en un mayor grado, la pluralidad sindical.

141. *En tercer lugar*, la segunda interpretación permite salvaguardar las

[173] Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 8 –numeral 1, literal a–.

importantes razones por las cuales el Gobierno Nacional estimó necesario modificar el Decreto 160 de 2014, en términos de lograr una ***representatividad objetiva***. Todo ejercicio del derecho sindical debe darse de manera razonable y respetando los límites previstos en la Constitución. El artículo 23.4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que: "*toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses*". Derecho que, igualmente, ha sido previsto en el artículo 22.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos con una redacción similar[174]. Empero, ante la existencia de múltiples sindicatos, sin un grado importante de representatividad en una misma entidad, es complejo aceptar que todos ellos participen, de la misma manera y con el mismo poder de incidencia, en el proceso de negociación colectiva.

142. Algunas organizaciones sindicales en el país buscan, simplemente, obtener para sus miembros beneficios particulares, tales como permisos sindicales o fueros circunstanciales. No ven, en el proceso de negociación colectiva, un espacio para discutir mejoras para los empleados en su conjunto. Por ello, es válido que se recurra a esquemas de representatividad proporcional en los que se tenga en cuenta el número de afiliaciones, pues una menor o mayor cobertura de empleados en sindicatos de base, es quizás igualmente indicativa del tipo de gestiones y objetivos que busca cada organización.

143. A esto se suma que la segunda interpretación garantiza la finalidad del Decreto 243 de 2024, en cuanto impide, razonablemente, que algunos sindicatos minoritarios, especialmente aquellos que tenga un nivel de representatividad evidentemente bajo, tengan presencia en la mesa y traben las negociaciones colectivas que se llevan a cabo con el empleador. Esto porque, de cualquier manera, acepta *(i)* que los negociadores que fungirán como voceros de los empleados públicos –haya o no haya acuerdo entre las organizaciones sindicales– serán 10 personas, y *(ii)* que solo las organizaciones sindicales más representativas serán las que tendrán la facultad de negociar, de manera proporcional al número de afiliados con que cuenten, sin perjuicio de que se admita sumar estos últimos para llegar a los límites exigidos en el reglamento (parágrafo del artículo 2.2.2.4.11). Sobre esto, recuérdese que la OIT no necesariamente considera contrario a la libertad sindical el que, en materia de negociación colectiva, se reconozcan mayores privilegios a las organizaciones más representativas.

144. En el caso concreto, y sobre la base de la segunda interpretación, lo que se puede reprochar es que la instalación de la mesa de negociaciones con solo un sindicato desconoció las reglas de composición de la Comisión Unificada Sindical que representaría a los empleados públicos del SENA. En efecto, lo que le correspondía a esa entidad era permitir la conformación de la mesa, sobre la base de lo señalado en el artículo 2.2.2.4.11., con *(i)* seis (6) negociadores de SINDESENA, en tanto organización más representativa (más de 4000 afiliados), y con *(ii)* cuatro (4) negociadores de otros sindicatos minoritarios. SETRASENA, al ser la segunda organización sindical más grande de la entidad (más de 500 empleados), tenía

[174] Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Artículo 22.1. "[t]*oda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses*".

derecho a conformar la Comisión, siguiendo las reglas del propio Decreto 243 de 2024, y la interpretación sistemática que esta Corte ha dado a esa norma.

145. ***Segunda razón***. *La organización sindical accionante, en este caso, no es una de menor entidad. Su grado de representatividad es importante en tanto a ella están afiliados más de 500 empleados*. En efecto, aunque inicialmente se llevaron a cabo reuniones entre los sindicatos para acordar el contenido del pliego y la conformación de la Comisión Negociadora Unificada Sindical, lo cierto es que, ante la falta de dicho acuerdo, el sindicato actor –que tiene 514 afiliados–[175] no solo no pudo tener injerencia en el pliego que se llevó a la mesa instalada con el empleador, sino que también fue excluido de toda participación en la Comisión. La vulneración del derecho a la negociación colectiva, en este caso, es particularmente grave. Ello teniendo en cuenta las características del sindicato accionante y su alto grado de representatividad.

146. Si bien el sindicato actor no es el más representativo de la entidad *–de conformidad con la definición contenida en el artículo artículo 2.2.2.4.3., numeral 13, del Decreto 243 de 2024–*, en todo caso sí tiene un alto grado de representatividad. Este grado estaría dado por el número de afiliados con que cuenta. Como puede verse en la respuesta que remitió el SENA al auto de pruebas del 10 de marzo de 2025, el Sindicato de Empleados Públicos del SENA –SINDESENA– tenía 4267 afiliados para el momento en que inició la negociación colectiva en el año 2024; el Sindicato de Empleados y Trabajadores del SENA –SETRASENA–, tenía 514; el Sindicato de Servidores Públicos y Contratistas del SENA –SINSINDESENA–, tenía 248; el Sindicato Unión Nacional de Trabajadores del SENA –UNALTRASENA–, tenía 127. Existían, además, otras organizaciones sindicales de empleados públicos, sin embargo, ninguna de ellas superaba los 100 afiliados[176].

147. Como se ha visto en esta providencia, el derecho a la negociación colectiva es inseparable del derecho a la asociación sindical. Los sindicatos de empleados públicos con un grado alto de representatividad *–aunque no tengan la mayor representatividad–*, deben contar con la posibilidad de concertar con el empleador mejoras en las condiciones de empleo de sus miembros. En ese sentido, negar a las organizaciones sindicales minoritarias *–pero con un grado importante de representatividad–* la posibilidad de negociar con su empleador, únicamente porque no hubo acuerdo sobre la conformación de la comisión negociadora y sobre el pliego unificado, vulnera directamente el artículo 55 de la Constitución. Además, desconoce el hecho de que, en un Estado Social y Democrático de Derecho y en una República que se reconoce pluralista[177], las asociaciones con una representatividad importante deben ser escuchadas.

148. Al negar la posibilidad de participar en la construcción del acuerdo colectivo a las organizaciones sindicales minoritarias, pero altamente representativas, se les impide a estas "*cumplir la misión que les es propia de representar y defender los intereses comunes de sus afiliados*"[178]. A ello se agrega que se desconoce la

[175] Respuesta del SENA al auto de pruebas del 10 de marzo de 2025.
[176] *Ibid*.
[177] Constitución Política, artículo 1.
[178] Corte Constitucional, sentencia C-018 de 2015. Énfasis por fuera del texto original.

jurisprudencia constitucional, en cuanto se impone una restricción al derecho a la negociación colectiva que afecta su núcleo esencial, pues se les excluye del poder de negociar sus condiciones de empleo, aun a pesar de contar con un número influyente de afiliados. En efecto, aunque el artículo 55 del Texto Superior faculte al legislador para que establezca excepciones a la negociación colectiva, "(…) *la Corte ha precisado que dicha expresión no significa que cualquier* [restricción] *(…) sea constitucionalmente válida y aceptable, ya que se requiere que dicha limitación no afecte el núcleo esencial del derecho de negociación y adicionalmente tiene que ser razonable y proporcional*"[179]. (Énfasis añadido).

149. A su turno, la aplicación irreflexiva del artículo 2.2.2.4.9., parágrafo 3, del Decreto 243 de 2024, en este caso concreto y teniendo en consideración las calidades del sindicato accionante, también desconoció los Convenios 151 de 1978 y 154 de 1981 de la OIT. Convenios que avanzaron en el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos del Estado, y que hacen parte del ordenamiento jurídico interno, en tanto fueron debidamente aprobados por medio de las Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999, respectivamente.

150. Ahora bien, es cierto, y así lo ha determinado esta Corte, que los empleados públicos no pueden negociar a plenitud, como sí pueden hacerlo los trabajadores del orden privado y los trabajadores oficiales. También es cierto que, en el ámbito privado, la existencia de varios sindicatos dentro de una empresa, que tienen la potestad de negociar con su empleador, puede arrojar como resultado la suscripción de varias convenciones colectivas. Sin embargo, en aras de salvaguardar la seguridad jurídica en el caso del empleo público, se ha optado por establecer –tanto en el Decreto 160 de 2014, como en el Decreto 243 de 2024– que aun ante la pluralidad de sindicatos de empleados públicos, es necesaria la suscripción de un único acuerdo colectivo entre la entidad y ellos.

151. Esta última restricción no necesariamente es contraria a la Constitución, pues se funda en la necesidad de proteger el servicio público. Además, los empleados públicos, en contraste con lo que ocurre con los empleados del sector privado, tienen como función cumplir los fines del Estado. De otro lado, lo referido a sus prestaciones y salarios debe regularse por el legislador. Y las concesiones que el Estado otorgue en estas materias, deberán estar sujetas a la sostenibilidad fiscal. Con todo, **lo que sí es irrazonable es establecer que, ante un escenario de desacuerdo entre los sindicatos respecto de la comisión que los representará y del pliego que formularán, solo se le permita a la organización sindical mayoritaria negociar con el empleador y se excluya del espacio a otras organizaciones que tienen un alto grado de representatividad**. **Todo esto acudiendo a una interpretación literal, y no sistemática, del Decreto 243 de 2024.**

152. Y es irrazonable esta fórmula porque afecta el núcleo esencial del derecho a la negociación, al despojar del mismo a los sindicatos minoritarios, pero altamente representativos, suprimiendo cualquier capacidad de injerencia de ellos en la producción del acuerdo colectivo, cuando existe otra interpretación que, si bien mantiene la regla de la *unidad de negociación* y la tesis de evitar la desorganización

[179] Corte Constitucional, sentencia C-349 de 2009.

en dicho proceso, podría maximizar el principio democrático. Esa interpretación es la que defiende que, a partir de la lectura sistemática de los artículos 2.2.2.4.9, 2.2.2.4.10 –numeral 5– y 2.2.2.4.11 del Decreto 243 de 2024, aun cuando no haya acuerdo entre las organizaciones sindicales, la Comisión Negociadora Unificada Sindical, que corresponde al ámbito singular, deberá contar con 10 representantes de los empleados, entre quienes deben encontrarse máximo seis voceros de la organización sindical más representativa, y otros voceros de las organizaciones minoritarias.

153. Esta interpretación está dirigida a impedir que sindicatos minoritarios, pero con un alto grado de representatividad, sean **excluidos** de la negociación. Es, en otras palabras, una lectura más democrática que permite a las organizaciones que cumplan con estas características hacer parte del proceso de construcción del acuerdo colectivo, y preservar su derecho a la negociación colectiva.

154. Además, en este caso, la exclusión del sindicato accionante de la mesa de negociación desconoció su derecho fundamental a la asociación sindical. Los empleados públicos afiliados al sindicato excluido no podían concertar con su empleador las condiciones de su empleo. Por supuesto, la posibilidad de negociar este tipo de materias es una garantía que deviene fundamental, máxime cuando el sindicato tiene un alto grado de representatividad –como se ha reiterado en esta providencia–. En criterio de esta Sala, carece de sentido reconocer a los empleados públicos la posibilidad afiliarse a un sindicato que ya cuenta con un número importante de miembros, si al tiempo se les niega la posibilidad de negociar. Precisamente, la figura del sindicato tiene el objeto de velar por los intereses de los empleados afiliados. Si se desconoce *per se* la facultad de negociar a un sindicato de esta naturaleza, ello termina por vulnerar el derecho fundamental a la asociación sindical.

155. En suma, la vulneración del derecho a la negociación colectiva está dada, en este caso, porque no se acudió a una interpretación sistemática del Decreto 243 de 2024 –y de sus artículos 2.2.2.4.9, 2.2.2.4.10 –numeral 5– y 2.2.2.4.11– en lo relativo a la composición de la Comisión Negociadora Unificada Sindical, cuando no hay acuerdo entre los sindicatos respecto de la unificación de pliego y de la comisión. Igualmente, la vulneración se acredita porque no se tuvieron en consideración las particularidades del sindicato accionante. En efecto, se trata del segundo sindicato de empleados públicos más grande de la entidad, que representa a más de 500 servidores. Esta no es una cuestión menor y, por lo tanto, debía ser tenida en cuenta por el empleador.

156. Por estas razones, y porque el proceso de negociación colectiva entre el SENA y los sindicatos de empleados públicos ya culminó, es necesario confirmar la sentencia del tribunal de segunda instancia. Sin embargo, y en esto hace énfasis la Corte, las razones que llevaron a dicho tribunal a tutelar los derechos fundamentales del sindicato actor, no son las mismas que condujeron a esta corporación a hacer lo propio. *Primero*, porque el tribunal de instancia pareció revivir las normas del Decreto 160 de 2014 y, con ello, pasó por alto las importantes razones que se tuvieron en cuenta para modificarlo; y, *segundo*, porque sostuvo que todo sindicato,

independientemente de su grado de representatividad, puede participar directamente en el proceso de negociación y discutir con el empleador. Aunque esa parezca ser la tesis que se desprende de sentencias como la C-063 de 2008 o la C-495 de 2015, aquella –en el ámbito del empleo público– no necesariamente goza de plena operatividad, ni beneficia la negociación colectiva; antes bien, puede imponerle trabas complejas que redundan en una deficiente prestación de la función pública. Además, por lo menos en principio, el Decreto 243 de 2024 también busca liberar de barreras o maniobras fraudulentas la misma negociación colectiva. Por ende, sus medidas terminan por favorecer la participación y la negociación sindical, en vez de limitarlas.

157. Por lo expuesto, la Sala concluye que el SENA vulneró los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva de la organización SETRASENA, al instalar la mesa de negociación únicamente con la organización SINDESENA, interpretando de manera literal –no sistemática, como se ha dicho– lo señalado en el artículo 2.2.2.4.9., parágrafo 3, del Decreto 243 de 2024. En consecuencia, la Sala confirmará, pero por las razones expuestas en esta providencia, la sentencia de segunda instancia proferida por el Tribunal Superior de Bogotá –Sala Civil Especializada en Restitución de Tierras–, que amparó estos derechos y revocó la providencia adoptada por el Juzgado 51 Civil del Circuito de Bogotá dentro de este mismo proceso judicial. Dado que en este caso se cumplió la sentencia de segunda instancia, la Corte no considera necesario emitir órdenes adicionales.

H. Cuestiones finales

158. ***Inexistencia de un hecho superado o una situación sobreviniente***. En este punto debe recordarse que la suscripción del acuerdo colectivo incorporado en la Resolución No. 1-03457 del 31 de diciembre de 2024, firmado por las organizaciones sindicales del SENA, y no solo por una de ellas, no constituye una carencia actual de objeto por *hecho superado* o *situación sobreviniente*. El hecho superado opera siempre que "(…) *durante el trámite de amparo las acciones u omisiones que amenazan el derecho fundamental desaparecen por la satisfacción de la pretensión que sustenta la acción de tutela, por lo que la orden a impartir por parte del juez constitucional pierde su razón de ser, pues el derecho ya no se encuentra en riesgo*"[180]. Se deben cumplir con estos requisitos para que la Corte declare el *hecho superado*: (i) que inicialmente un derecho fundamental haya sido vulnerado o amenazado; y (ii) que durante el trámite de tutela esa afectación haya terminado, a partir de la actuación voluntaria de la autoridad pública (o privada) que puso en riesgo el derecho. Si la vulneración culmina cuando se cumple un fallo de amparo, no podría hablarse de un *hecho superado*, sino más bien de un *cumplimiento de sentencia*.

159. Esto se relaciona con el hecho de que el amparo constitucional debe otorgarse en el efecto devolutivo y no en el suspensivo. Así, una vez se ordena algo en una sentencia de tutela, a ello la parte accionada debe dar cumplimiento en el término dispuesto por el juez, aunque se formule la respectiva impugnación o el asunto se

[180] Corte Constitucional, sentencia SU-124 de 2018.

remita a la Corte para su eventual revisión[181].

160. A su vez, para declarar una *situación sobreviniente*, el juez constitucional debe "(…) *analizar los siguientes elementos: (i) que exista una variación en los hechos que originaron la acción; (ii) que dicho cambio implique la pérdida de interés del accionante en que se acceda a sus pretensiones o (iii) que las mismas no se puedan satisfacer"*[182].Sobre este aspecto, en ocasiones la jurisprudencia ha estimado que esa figura debe declararse cuando la presunta vulneración de un derecho se supera como consecuencia del cumplimiento de un fallo de instancia; y en otras oportunidades ha sostenido que en ese mismo supuesto no opera la figura antedicha[183]. Esta Sala de Revisión, siguiendo el criterio expuesto en la sentencia T-092 de 2024, considera que, ante el cumplimiento de una sentencia de tutela cuya revisión ocupa la atención de la Corte, no debe declararse una *carencia actual de objeto por situación sobreviniente*. Esto porque:

> "(…) el hecho de declarar la carencia actual de objeto cuando un juez de instancia del proceso sometido al conocimiento de este Tribunal decide a favor del accionante, obstruye de manera indebida la competencia de la Corte Constitucional de revisar las sentencias de tutela de instancia. Así, según el artículo 241-9 de la Constitución y los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, este Tribunal está encargado de revisar las decisiones judiciales relacionadas con la acción de tutela y, en ejercicio de esa competencia, le corresponde revocar, confirmar o modificar los fallos de instancia dictados en el marco de los procesos que selecciona.
>
> Aceptar una tesis en ese sentido [declarar la carencia actual de objeto] implicaría limitar la competencia que tiene la Corte para revisar las sentencias de instancia que amparen los derechos del accionante, plantea retos en relación con la garantía del derecho al debido proceso de la parte accionada y desconoce el hecho de que, al acceder a las pretensiones del actor, los jueces de instancia pueden cometer errores. Así, cuando esas autoridades judiciales amparan los derechos fundamentales de la parte accionante aun cuando la acción de tutela no es procedente o no se configuró la vulneración de éstos, las órdenes de la Corte no pueden caer en el vacío, pues precisamente la función de este Tribunal consiste en revisar los fallos de instancia, a fin de revocar o modificar, total o parcialmente, aquellos que no se ajustan al ordenamiento jurídico"[184].

161. ***Sobre una petición especial que se allegó al expediente de tutela*.** En respuesta al traslado de pruebas del 17 de marzo de 2025, un representante del Sindicato Nacional de Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales del Sena (SINDETRASENA) remitió un escrito a esta Corte informando que, en el proceso de negociación que derivó en el acuerdo contenido en la Resolución No. 1-03457 del 31 de diciembre de 2024, donde esa organización participó, algunas personas, de manera fraudulenta, se presentaron como sus portavoces sin tener esa calidad. En el mismo documento, se pide dar cumplimiento a un fallo de tutela distinto al que se revisó en esta causa. Para la Corte, este alegato no tiene relación alguna con las materias que se discuten en este proceso, de allí que no pueda pronunciarse sobre él. Además, en caso de que se haya presentado algún fraude como el informado, el

[181] Decreto 2591 de 1991, artículo 35.
[182] Corte Constitucional, Sentencia T-509 de 2024.
[183] En la sentencia T-092 de 2024 se hace un recuento de esta discusión, y se citan las providencias que han resuelto en uno u otro sentido.
[184] Corte Constitucional, sentencia T-092 de 2024.

ciudadano que remitió el escrito a la Corporación podrá acudir a otras vías para presentar las denuncias respectivas –incluida la penal–.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 6 de agosto de 2024 proferida por el Tribunal Superior de Bogotá –Sala Civil de Decisión Especializada en Restitución de Tierras–, que amparó los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva de la organización sindical SETRASENA, pero por las razones indicadas en esta providencia.

SEGUNDO: DESVINCULAR de la presente acción al Ministerio del Trabajo, por no cumplir la legitimación en esta causa.

TERCERO: LIBRAR por la Secretaría General de la Corte Constitucional, la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase,



MIGUEL POLO ROSERO
Magistrado



PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA
Magistrada



CAROLINA RAMÍREZ PÉREZ
Magistrada (e)



ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ
Secretaria General

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12
Código de verificación: **57172f67b604e2566650d8a07e74b2d8dd902e126210c73f82fe13dd016eb01a**
Verifique este documento electrónico en: https://siicor.corteconstitucional.gov.co/firmaelectronica/validararchivo.php

Trabajo

Función Pública

Bogotá, Colombia, 6 de Marzo de 2025

06 MAR 2025

CIRCULAR CONJUNTA 0028

PARA: SECRETARIOS GENERALES Y JEFES DE TALENTO HUMANO O QUIENES HAGAN SUS VECES, DE LOS ORGANOS, ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL SECTOR CENTRAL Y DESCENTRALIZADO DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL, RAMA LEGISLATIVA, RAMA JUDICIAL, ORGANIZACIÓN ELECTORAL, ORGANOS DE CONTROL Y ORGANISMOS AUTONOMOS.

DE: MINISTRO DEL TRABAJO Y DIRECTOR (E) DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

ASUNTO: OBLIGACIÓN DE REPORTAR LA INFORMACIÓN DEL NÚMERO DE EMPLEADOS PÚBLICOS AFILIADOS A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE ACUERDO CON EL DESCUENTO DE NÓMINA REALIZADO POR LA ENTIDAD.

Respetados(as) servidores(as):

El Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, se permiten recordar que el Gobierno del Cambio expidió el Decreto 243 del 29 de febrero de 2024 *"Por el cual se modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos"*, el cual en su artículo 2.2.2.4.4., regula lo correspondiente a la acreditación de la representatividad de las organizaciones sindicales en los siguientes términos:

> ***"PARÁGRAFO TRANSITORIO:*** *Entre tanto se realice el censo sindical por parte del Ministerio del Trabajo, la representatividad de las organizaciones sindicales se deberá determinar conforme con (Sic) siguiente información:*
> 1. *Certificado de descuento mensual efectuado por el empleador y pagado a la respectiva organización sindical, federal y confederal.*
>
> *(...) Del mismo modo, el área de Talento Humano de cada entidad o quien haga sus veces deberá expedir una certificación en la que conste el* ***número de afiliados con descuento por cada organización sindical.***" Subrayado fuera de texto.

En cumplimiento de lo anterior, y con la finalidad de recopilar la información necesaria para acreditar la representatividad de las organizaciones sindicales de los empleados públicos, solicitamos reportar a más tardar el **25 de marzo de 2025** en el enlace abajo indicado y enviar una certificación firmada por el área de talento humano o quien haga sus veces, la cual deberá contener:

1. Nombre completo de las organizaciones sindicales a las que están afiliados las y los empleados públicos.
2. Número total de empleados públicos afiliados por cada organización sindical a los que se les efectuó descuento de cuota en el mes de diciembre de 2024.

Esta información deberá ser diligenciada dando clic en el siguiente enlace https://forms.office.com/r/SzgghMHqVp o ingresando a la página web del Ministerio del Trabajo, dando clic en **"Registro Administrativo para la Negociación Colectiva 2025 – Sector Público".** Adicionalmente, la certificación deberá remitirse al correo electrónico: negociacion2025@mintrabajo.gov.co

Contar con la información sindical reportada por su entidad, es de suma importancia, tanto para el Estado colombiano, como para las organizaciones sindicales, en tanto que permite analizar indicadores de representatividad de las organizaciones sindicales y de esta forma garantizar el ejercicio del derecho de negociación colectiva.

Con toda atención,

06 MAR 2025

ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ

Ministro de Trabajo

Director del Departamento Administrativo de la Función Pública (E)

Elaboró:
Luisa Fernanda Gómez
Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección
Pavel Santodomingo Aguilar
Director de Derechos Fundamentales del Trabajo (E)
Francisco Camargo
Director de Empleo Público, DAFP

Revisó:
Andrés Felipe Quintero
Jefe Oficina Jurídica Ministerio del Trabajo
Carlos Muñoz
Director (E)
Oficina Jurídica DAFP

Aprobó:
Antonio Eresmid Sanguino Páez
Ministro del Trabajo
Director del Departamento Administrativo de la Función Pública (E)

Cartagena de Indias D. T. y C, 27 de febrero de 2026

Señores:

SINDICATO	NIT	E-mail
ASOPERCOL	900652292	aasopercol@gmail.com
SINEMPECAR	900652292	stevencarran@hotmail.es
SINTRAPECAR	900480840	ofranco1991@hotmail.com
SUCONTROLCARIBE	900880795	relo1954@hotmail.com
SINSERPUBLICOLOMBIA	900374184	unionjuridicaysocial@hotmail.com
SINTRAEDECAR	548781254	jairomarzal27@hotmail.com
SINTRAMUNICIPALES	900950898	sintramunicipalescartagena@gmail.com

Asunto: COMPARECENCIA SINDICAL E INICIO DE LA NEGOCIACIÓN 2026.

Cordial saludo,

La Personería Distrital de Cartagena de Indias ha recibido, mediante escrito radicado bajo el número RE2603209927151777 del 20/03/2026 un documento correspondiente a: PRESENTACION DE PLIEGO UNIFICADO DE PETICIONES DE SINDICATOS DE PRIMER GRADO SINEMPECAR Y ASOPERCOL, PARA LAS VIGENCIAS 2026 Y 2027.

Revisada nuestra base de datos de nómina, hemos determinado que los servidores públicos de la Entidad hacen aportes y por tanto, se encuentran afiliados a los sindicatos de primer nivel, relacionados en el inicio del presente documento.

El gobierno nacional expidió el pasado 29 de febrero de 2024 el **Decreto 243 de 2024** *"Por el cual se modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos."*

El artículo 2.2.2.4.3 del Decreto 1072 de 2015 (modificado por el Decreto 243 de 2024) expresamente indica en su inciso séptimo lo siguiente: "*Pliego único de solicitudes: Es el documento final que unifica todas las solicitudes de las organizaciones sindicales, a través de su concertación previa e interna, sin duplicar peticiones de las diferentes organizaciones.* ***Este documento se constituye en requisito sin el cual no se instalará la mesa de negociación, ni se dará inicio al mismo.***"

Así mismo, el inciso décimo segundo del mismo artículo señala que: *"Ámbito singular: Es el proceso de negociación realizado* ***entre la entidad pública y las organizaciones sindicales de empleados públicos de primer grado existentes en la misma, que hayan unificado pliego*** *y den cumplimiento a los requisitos de comparecencia, señalados en el artículo 2.2.2.4.9 del presente Capítulo. En este ámbito se negociarán asuntos propios de las condiciones de empleo de los empleados de la entidad."*

Y, el artículo 2.2.2.4.9. "Condiciones y requisitos para la comparecencia sindical e inicio de la negociación" del Decreto 243 de 2024, estipula:

> Para la comparecencia sindical e inicio de la negociación se deben cumplir las siguientes condiciones y requisitos:
>
> **La organización sindical de empleados públicos deberá estar inscrita y vigente en el**

registro sindical del Ministerio del Trabajo, hecho que deberá certificar esta autoridad administrativa, una vez reciba el pliego de solicitudes. En el caso de que no exista el registro sindical, se requerirá a la organización para que lo allegue, so pena de que el pliego sea rechazado de plano.

Dentro de la autonomía sindical, en caso de pluralidad de organizaciones sindicales de empleados públicos, éstas deberán realizar previamente actividades de coordinación para la unificación del pliego de solicitudes, con el fin de concurrir en unidad de pliego y en unidad de comisión negociadora.

Los negociadores deben ser elegidos en asamblea sindical. **El pliego de solicitudes debe adoptarse en asamblea sindical y presentarse dentro de los dos (2) meses siguientes a la realización de esta, en todo caso, dentro del primer trimestre del año.**

El escrito sindical por el cual se presenta y anexa el pliego a las entidades y autoridades competentes, deberá radicarse con copia al Ministerio del Trabajo e indicar la fecha de la asamblea sindical y los nombres de los negociadores designados.

En ninguna circunstancia se podrá presentar escrito sindical de solicitudes durante la vigencia de acuerdo colectivo, independientemente que la organización sindical sea o no suscriptora del acuerdo colectivo vigente, o se constituya legalmente durante ese tiempo.

PARÁGRAFO 1. En caso de no existir unificación del pliego por parte de las organizaciones sindicales en el primer trimestre del año, el Gobierno nacional, la cabeza del respectivo sector, el ente territorial o la entidad, según el ámbito de negociación, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación de los pliegos de solicitudes y respetando el principio de autonomía sindical, convocarán a los representantes de la totalidad de las organizaciones que presentaron pliego, según el ámbito de negociación, para que, durante el término de cinco (5) días hábiles, unifiquen los puntos de los pliegos radicados y presenten, al vencimiento de este último término, un único pliego sindical.

Independientemente de la representatividad de las organizaciones sindicales, éstas deberán llegar a un acuerdo para unificar los pliegos y para comparecer a la negociación colectiva de su ámbito.

Solo se convocará al proceso de unificación a las organización/es que manifiesten por escrito, a más tardar el 31 de marzo de la anualidad, su intención de unificar pliego de solicitudes de acuerdo con los requisitos de comparecencia y representatividad.

Los negociadores elegidos por las asambleas quedan investidos de la facultad de acordar dicha unificación de pliego. Sin perjuicio de la autonomía sindical, el Gobierno nacional, la cabeza del respectivo sector, el ente territorial o la entidad, según el ámbito de negociación, puede prestar su colaboración a las organizaciones sindicales con el fin de unificar el pliego, con el propósito de poder dar inicio al proceso; dicha colaboración será solo para términos logísticos y, en todo caso, serán las organizaciones quienes, dentro de los términos establecidos en el presente artículo, deberán definir dicha unificación, so pena de no ser incluidas en el proceso de negociación.

PARÁGRAFO 2. Pasados los cinco (5) días hábiles señalados en el parágrafo anterior, las organizaciones presentarán el pliego único de solicitudes y la comisión negociadora unificada sindical de todas las organizaciones que cumplan los requisitos de comparecencia, con el único fin de instalar la mesa de negociación por parte del Gobierno nacional, la cabeza del respectivo sector, el ente territorial o la entidad, según el ámbito de negociación.

PARÁGRAFO 3. Si pasados los cinco (5) días hábiles de que habla el parágrafo anterior no existe unificación de los pliegos o si los mismos se realizan de forma parcial entre las organizaciones sindicales, el Gobierno nacional, la cabeza del respectivo sector, el ente territorial o la entidad, según el ámbito de negociación, instalará la mesa de negociación con aquella(as) que presenten a la fecha, el escrito sindical que represente a la mayoría de los empleados públicos sindicalizados, el cual tendrá el carácter de pliego único de solicitudes.

PARÁGRAFO 4. El pliego único de solicitudes presentado a las autoridades públicas competentes, deberá radicarse con copia al Ministerio del Trabajo y al empleador, municipio o cabeza de sector, según el ámbito, para lo cual se debe anexar la parte pertinente del acta de la asamblea sindical en la cual se aprobó el pliego, según el ámbito de negociación, firmada por el presidente y el secretario, y la certificación del secretario y fiscal sobre el número de empleados públicos afiliados, que necesariamente deberá expedir en forma precisa, singular y detallada toda confederación,

federación o sindicato. En caso de no anexarse el acta y la certificación indicadas, se instalará la mesa de negociación únicamente con las organizaciones sindicales que hayan unificado pliego y cumplido dicho requisito, y las demás se integrarán una vez aporten lo acá exigido, en el estado en el que se encuentre la mesa unificada.

PARÁGRAFO 5. En caso de existir pliego presentado ante autoridad no competente para negociar, la entidad receptora del mismo, de manera inmediata, correrá traslado a la entidad competente, la cual deberá convocar a las organizaciones a instalar la mesa de negociación, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción del mismo.

Así las cosas, ante la existencia de pluralidad de organizaciones sindicales en la entidad, y la presentación de un solo pliego de peticiones por parte de SINEMPECAR y ASOPERCOL, es perentorio, la acreditación de unificación de pliego por parte de todas las organizaciones sindicales a fin de poder proceder con el proceso de negociación, por lo que se solicita a las organizaciones sindicales SINTRAPECAR, SUCONTROLCARIBE SINSERPUBLICOLOMBIA, SINTRAEDECAR y SINTRAMUNICIPALES **manifestar por escrito, a más tardar el 31 de marzo de la anualidad, su intención de unificar pliego de solicitudes de acuerdo con los requisitos de comparecencia y representatividad.**

Finalmente, queremos aprovechar la oportunidad para solicitarles allegar a esta Personería Distrital la documentación necesaria para poder acreditar la representación legal de las organizaciones sindicales y su representatividad.

Atentamente.

ELIANA DEL CARMEN SIMANCAS TINOCO.
Personera Distrital de Cartagena de Indias.

Proyectó: Nelson Navarro Rangel
Asesor del Despacho del Personero

Outlook

QUERELLA ADMINISTRATIVA LABORAL EN CONTRA DE LA ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA

Desde sindicatosunidosdecartagena . <sindicatosunidosdecartagena@hotmail.com>
Fecha Dom 19/04/2026 22:57
Para notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co <notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co>; Soluciones Documental <solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co>

Buenas tardes

Cordial saludo y bendiciones.

Solicitamos a este ministerio adelantar la querella administrativa laboral en el nivel nacional toda vez que una de las firmantes de los pliegos de solicitudes en representación de la FEDERACION UNETE es la señora DENISE MORENO SIERRA quien fuera hasta hace un mes atrás la Directora Territorial Bolívar.

QUERELLA ADMINISTRATIVA LABORAL MINISTERIO DEL TRABAJO.pdf

Cordialmente,

SINDICATOS UNIDOS DE CARTAGENA