



Cartagena de Indias D. T y C., martes, 12 de octubre de 2021

**Oficio AMC-OFI-0126557-2021**

Doctor:  
**WILSON ERNESTO TONCEL OCHOA**  
**PRESIDENTE**  
**CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS**  
Ciudad

**Asunto: Remisión PROYECTO DE ACUERDO “POR MEDIO DEL CUAL SE DEROGAN EL ACUERDO DISTRITAL 024 DE 1994 Y EL ARTICULO 11 DEL ACUERDO 009 DE 2011”**


Cordial saludo,

En atención al asunto de la referencia, nos permitimos remitir el Proyecto de Acuerdo “**POR MEDIO DEL CUAL SE DEROGAN EL ACUERDO DISTRITAL 024 DE 1994 Y EL ARTÍCULO 11 DEL ACUERDO 009 DE 2011**” con los siguientes anexos:

- Copia del Acuerdo 24 de 1994.
- Copia del Acuerdo 009 de 2011.
- Copia del Oficio **AMC- OFI-0125050-2021** de fecha octubre 7 de 2021 a través del cual se expide viabilidad financiera para el Proyecto de Acuerdo.
- Copia del Acuerdo Laboral celebrado en la vigencia 2019.
- Diecinueve 19 copias en medio magnético ( CD)

Atentamente,

  
**MARIA EUGENIA GARCIA MONTES**  
Directora Administrativa Talento Humano

 proyectó: Claudia Blanco Vidal –Asesora TH

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamientos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.



Cartagena de Indias D. T y C., viernes, 8 de octubre de 2021

**Oficio AMC-OFI-0125166-2021**

Doctor:  
**WILSON TONCEL OCHOA**  
Presidente Honorable Concejo Distrital de Cartagena  
Ciudad.

Asunto: Remisión **PROYECTO DE ACUERDO "POR MEDIO DEL CUAL SE DEROGAN EL ACUERDO DISTRITAL 024 DE 1994 Y EL ARTICULO 11 DEL ACUERDO 009 DE 2011"**

Cordial Saludo.

En atención al asunto de la referencia, nos permitimos remitir el presente Proyecto de Acuerdo para efectos de impartir el trámite correspondiente, de conformidad con los fundamentos de hecho y derecho que se desarrollan a continuación:

## **EXPOSICION DE MOTIVOS**

### **I. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTO DE HECHO**

El Honorable Concejo Distrital de Cartagena de Indias, en fecha 12 de octubre 1994, expidió el Acuerdo No 024 de 1994 "Por la cual se crea la Bonificación por servicios prestados con carácter retributivo del servicio y se dictan otras disposiciones", el cual en su articulado establece:

*"Artículo 1°.- Crease la bonificación por servicios prestados para los funcionarios vinculados al Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias. Esta bonificación es de carácter anual, se pagará en los primeros quince (15) días del mes de Julio.*

*Artículo 2°.- Bonificación anual por servicios prestados será de 15 días que se liquidarán con el salario básico más los gastos de representación, que esté recibiendo al momento de causarse el derecho (30 de junio).*

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamientos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.



*Artículo 3°.- Cuando el funcionario no hubiese trabajado el año completo, tendrá derecho al pago proporcional de la bonificación por servicios prestados, a razón de doceava parte por cada mes completo de labor y siempre que hubiere servido en el Distrito por lo menos en un semestre.*

*Artículo 4°.- Esta bonificación por servicios prestados no es acumulativa con la prima de servicios y por consiguiente, cuando el funcionario recibe prima de servicios, no tiene derecho a percibir la bonificación por servicios prestados.*

*Artículo 5°.- Facúltese al Alcalde Mayor de Cartagena de Indias, hasta el 31 de Diciembre de 1994, para efectuar los créditos y contracréditos con cualquier Entidad Crediticia y hacer los traslados presupuestales que se requieran para dar cumplimiento al presente Acuerdo y se cancelara con retroactividad al año 1994”*

*Artículo 6°.- Igualmente se crea la prima vacacional de 15 días para los empleados que cumplan un año de servicio al Distrito en forma ininterrumpida.*

*Artículo 7°.- El presente Acuerdo se expide de conformidad con al Constitución Nacional, Ley 136 de 1994 y rige a partir de su sanción y publicación.- “*

*Posteriormente, el Acuerdo No 009 de julio 26 de 2011 “ POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA LA ESCALA DE REMUNERACION DE LAS DIFERENTES CATEGORIAS DE EMPLEOS, PARA LAS ENTIDADES, ORGANISMOS Y DEPENDENCIAS QUE CONFORMAN LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DEL NIVEL CENTRAL DE LA ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA D.T. Y C”, dispone:*

*“ARTICULO 11°.- BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS: La bonificación anual por servicios prestados, con carácter retributivo de servicio, se pagará una vez año en el mes de julio a los servidores públicos.”*

Con fundamento en las normas anteriormente señaladas, se ha venido reconociendo y pagando este concepto salarial, a los empleados públicos vinculados al Distrito de Cartagena Indias, el cual se toma como base para liquidación de las siguientes prestaciones sociales: Prima de Navidad, Prima de Vacaciones, Cesantías e Intereses de Cesantías.



Con posterioridad a las anteriores disposiciones, el Decreto 2351 de noviembre 20 de 2014, el Gobierno Nacional, fijó el reconocimiento de la Prima de Servicio para los empleados públicos del nivel territorial, en los mismos términos y condiciones señaladas para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, en el Decreto-Ley 1042 de 1978 y demás normas que lo modifican o adicionan, así:

*“ARTÍCULO 1°. Todos los empleados públicos vinculados o que se vinculen a las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Territorial, a las Asambleas Departamentales, a los Concejos Distritales y Municipales, a las Contralorías Territoriales, a las Personerías Distritales y Municipales y el personal administrativo del sector educación, tendrán derecho, a partir de, 2015, a percibir la prima de servicios de que trata el Decreto Ley 1042 de 1978 en los mismos términos y condiciones allí señalados y en las normas que lo modifican, adicionan o sustituyan.*

*PARÁGRAFO. El personal docente se regirá en materia de prima de servicios por lo consagrado en el Decreto 1545 de 2013 y en las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.”*

El artículo 3 del citado decreto, preceptúa:

*“ARTÍCULO 3°. La prima de servicios que se crea en el presente decreto es incompatible con cualquier otra bonificación, prima o elemento salarial que perciban los empleados de la Rama Ejecutiva del nivel territorial por el mismo concepto o que remuneren lo mismo, independientemente de su denominación, origen o su fuente de financiación.” (Negritas y subrayas fuera de texto)*

Al remitimos al Decreto 1042 de 1978, artículo 58 que regula esta prestación salarial se tiene que este determina:

*“ARTÍCULO 58. La prima de servicio. Los funcionarios a quienes se aplica el presente Decreto tendrán derecho a una prima de servicio anual equivalente a quince días de remuneración, que se pagará en los primeros quince días del mes de julio de cada año.*

*Esta prima no se regirá para los funcionarios que con anterioridad tengan asignada esta contraprestación cualquiera que sea su nombre.” (negritas fuera de texto)*

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamientos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.



En este orden, se puede establecer del texto del artículo 4ª del Acuerdo 024 de 1994, que esta Bonificación por Servicios Prestados no es acumulativa con la Prima de Servicio; así mismo del artículo 58 del Decreto Ley 1042 de 1978 y del artículo 3ª el Decreto 2351 de noviembre 20 de 2014, se comprueba que la Prima de Servicio no es compatible con cualquier otra Bonificación que se perciba y remunerere lo mismo.

De igual manera, revisadas las condiciones de causación, reconocimiento y pago de los conceptos salariales en mención, se demuestra que remuneraran el mismo servicio prestado por parte de los servidores públicos, independiente de su denominación u origen, exceptuándose únicamente que dentro de los factores salariales para liquidar la Prima de Servicio se tiene en cuenta los auxilios de alimentación y transporte y la bonificación por servicios prestados, fijada por el Gobierno Nacional, condición que en todo caso las hace incompatibles, debiendo la Administración Distrital instituir cuál de las dos contraprestaciones debe cancelar.

El reconocimiento de la Prima de Servicios mejora los ingresos a percibir por parte de todos los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, por las siguientes razones:

**FACTORES SALARIALES BASE DE LIQUIDACION PRIMA DE SERVICIO Y DE LA BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS ORDEN TERRITORIAL**

Bonificación por Servicios Prestados Acuerdo 24 de 1994	Prima de Servicio
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Salario Básico</li> <li>2. Gastos de Representación</li> </ol>	<p>a) <i>El sueldo básico fijado por la ley para el respectivo cargo.</i></p> <p>b) <i>Los incrementos salariales por antigüedad a que se refieren los artículos 49 y 97 de este Decreto.</i></p> <p>c) <i>Los gastos de representación.</i></p> <p>d) <i>Los auxilios de alimentación y transporte.</i></p> <p>e) <i>La bonificación por servicios prestados.</i></p>

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamientos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.



Se observa que la base de liquidación de la Bonificación por Servicios Prestados del orden territorial, corresponde solo al salario básico y a los Gastos de Representación. Esta liquidación se le aplica al Señor Alcalde Mayor de Cartagena, quien es el único empleado público que percibe gastos de representación, por lo tanto a los demás servidores públicos se le tiene en cuenta solo el salario básico devengado.

En lo correspondiente a la Prima de Servicio, se observa que al tener como base de liquidación, mayores factores salariales, el valor a reconocer a todos los servidores públicos vinculados a la Planta de Personal de Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, es superior al de la bonificación que actualmente perciben. Lo anterior se debe a que además de la asignación salarial, se integra como base la Bonificación por Servicios Prestados establecida en el Decreto 2418 de 2015 expedido por el Gobierno Nacional.

En el caso de los servidores públicos, que devengan salarios no superiores a un millón novecientos un mil ochocientos setenta y nueve pesos (\$1.901.879) m/cte y se les reconoce el Auxilio de Alimentación en los términos del Decreto Nacional 980 de 2021, adicionalmente se le tendrá en cuenta este concepto para liquidar la Prima de Servicio, lo cual como se dijo incrementa los montos a percibir.

Al estudiar cada una de ellas, se concluye que no obstante la incompatibilidad de estas prestaciones salariales y que el Distrito ha venido cancelando la misma en los términos del Acuerdo 024 de 1994 y Acuerdo 09 de 2011, sano es en derecho ajustar normativamente el reconocimiento de los factores salariales al régimen vigente, atendiendo las normas expedidas por el gobierno nacional para los servidores públicos del nivel territorial con fundamento en las facultades constitucionales del Presidente de la República y las otorgadas en ley 4<sup>a</sup> de 1992, para lo cual se requiere derogar el Acuerdo 024 de 1994 y el artículo 11 del Acuerdo 099 de 2011, y de esta manera acompasar el sistema salarial de los servidores públicos del Distrito al régimen aplicable, que para el caso de la Prima de Servicios a los servidores públicos de esta entidad territorial, es el Decreto Nacional 2351 de noviembre 20 de 2014.

---

<sup>1</sup> **ARTÍCULO 12.-** El régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional, con base en las normas, criterios y objetivos contenidos en la presente Ley. En consecuencia, no podrán las corporaciones públicas territoriales arrogarse esta facultad.

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamientos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.



El Departamento Administrativo de la Función Pública, en concepto 20206000078511 de fecha febrero 28 de 2020, sobre el tema planteó:

*“ Así las cosas, se considera la prima de servicios a favor de los empleados públicos del nivel territorial se deberá reconocer y pagar en los primeros quince (15) días del mes de julio, con la asignación básica mensual que corresponda al empleado a 30 de junio, y, teniendo en cuenta los factores de salario de que trata el artículo 1º del Decreto 2278 de 2018 que se hayan causado y pagado al empleado.”*

También se observa que en Acuerdo Laboral Colectivo celebrado entre la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias y las organizaciones sindicales de empleados públicos en la vigencia 2019, se concertó que la entidad debía reconocer la Prima de Servicio y no la Bonificación por Servicios Prestados del orden territorial, lo anterior por disposición de las partes dentro del proceso de concertación, lo cual se materializó en el artículo 30 de instrumento colectivo, así:

**“ARTICULO 30.-PRIMA SEMESTRAL. EL EMPLEADOR cancelara a los empleados vinculados al distrito y entes descentralizados por derecho una prima de servicio anual equivalente a quince días de remuneración, que se pagará en los primeros quince días del mes de junio de cada año. Basados en el decreto 1042 de 1978 y el Decreto 2351 de 2014. ACORDADO.”**

La anterior disposición, se encuentra vigente en razón de lo pactado en el artículo 2º del Acuerdo Laboral suscrito para la vigencia del primero de enero al 31 de diciembre de 2021, que integra el contenido de los Acuerdos precedentes a la actual regulación colectiva, en los siguientes términos:

**“ ARTÍCULO 2.- INTEGRALIDAD DE LOS ACUERDOS:** Las partes reconocen que los acuerdos laborales anteriormente suscrito entre ellas hacen parte integral del presente Acuerdo Laboral; lo anterior en cumplimiento de los principios de progresividad e integralidad y acorde con lo estimado en el bloque de constitucionalidad.”

## II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

### 1. Régimen Salarial de los Empleados Públicos

A partir de la expedición de la Constitución Política de 1991 el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos lo establece el gobierno de conformidad con la ley. Para el efecto, el artículo 150, numeral 19, literal e) señala que le corresponde al Congreso dictar normas generales y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el gobierno para

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamientos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.



regular, el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la fuerza pública.

El artículo 150 textualmente prevé:

“Artículo 150. Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

(...)

19. Dictar las normas generales, y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno para los siguientes efectos:

(...)

e) Fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y la Fuerza Pública;

f) Regular el régimen de prestaciones sociales mínimas de los trabajadores oficiales.

**Estas funciones en lo pertinente a prestaciones sociales son indelegables en las corporaciones públicas territoriales y éstas no podrán arrogárselas.” (Negrillas fuera de texto)**

A su vez el artículo 313, numeral 7, de la Constitución dispone que es función del Concejo Municipal fijar las escalas de remuneración de los empleados públicos del municipio, en los siguientes términos:

**“Artículo 313. Corresponde a los concejos:**

(...)

**6. Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta.”**

Por su parte el artículo 315, numeral 7, de la misma norma dispone que es función del alcalde presentar oportunamente al referido Concejo los proyectos de acuerdos sobre presupuesto anual de rentas y gastos, así como fijar los emolumentos de los empleos de sus dependencias con arreglo a los acuerdos correspondientes.

61774

61774

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamientos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.





De acuerdo con las normas citadas, compete al Congreso de la República, mediante la expedición de leyes marco, dictar las normas generales en las que señale los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el gobierno nacional al momento de fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos.

La facultad constitucional conferida a los concejos municipales o distritales para fijar las escalas de remuneración de las distintas categorías de empleos (en los niveles departamental y municipal), debe enmarcarse en el límite máximo fijado por el gobierno nacional, en los respectivos decretos anuales de fijación de salarios para los empleados públicos del nivel territorial, y, así mismo, la competencia que le corresponde a los alcaldes para la fijación de los emolumentos debe respetar dichos límites

A su turno, la Ley 4 de 1992, respecto del régimen prestacional y salarial de los empleados públicos del orden territorial prevé lo siguiente:

*“Artículo 12. El régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional, con base en las normas, criterios y objetivos contenidos en la presente Ley.*

*En consecuencia, no podrán las corporaciones públicas territoriales arrogarse esta facultad.*

*Parágrafo. El Gobierno señalará el límite máximo salarial de estos servidores guardando equivalencias con cargos similares en el orden nacional.”*

Es precepto fue declarado exequible, teniendo en cuenta que mediante Sentencia C-315 del 19 de julio de 1995, Magistrado Ponente Doctor Eduardo Cifuentes Muñoz, se indicó que esta facultad del Gobierno no va en contravía con las que el constituyente expresamente otorgó a las entidades territoriales para fijar las escalas de remuneración en los términos de los artículos 287,300-7,305-7,313-6 y 315-7

Bajo el marco normativo traído a esta exposición de motivos, el Gobierno Nacional, expidió el Decreto 1919 de agosto 27 de 2002 ***“Por el cual se fija el Régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial”***, igualando el régimen prestacional de los empleados públicos del territorial, al que se venía reconociendo a los empleados públicos del orden nacional, indicando en el artículo 5º, lo siguiente:

---

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamientos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.



**“ARTÍCULO 5.-** Los derechos adquiridos, considerados como las situaciones jurídicas consolidadas a favor de los empleados públicos y trabajadores oficiales, que para efectos del presente decreto se entienden como aquellas prestaciones sociales causadas, así como las que hayan ingresado al patrimonio del servidor, no podrán ser afectados.

**PARÁGRAFO.** En concordancia con lo previsto en el artículo 10 de la Ley 4 de 1992, todo régimen de prestaciones sociales que se establezca contraviniendo las disposiciones contenidas en el presente decreto carecerá de efecto y no creará derechos adquiridos.” (Negrillas fuera de texto).

En lo que refiere al régimen salarial, se tiene que el Decreto 1919 de 2002, no hizo extensivo los factores salariales que se les venían reconociendo a los empleados públicos del orden nacional, contenidos en el 42 del Decreto 1042 de 1978, a saber:

**“ARTÍCULO 42. De otros factores de salario.** Además de la asignación básica fijada por la ley para los diferentes cargos, del valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio, constituyen salario todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado como retribución por sus servicios.

Son factores de salario:

- a. Los incrementos por antigüedad a que se refieren los artículos 49 y 97 de este Decreto.
- b. Los gastos de representación.
- c. La prima técnica.
- d. El auxilio de transporte.
- e. El auxilio de alimentación.
- f. La prima de servicio.
- g. La bonificación por servicios prestados.
- h. Los viáticos percibidos por los funcionarios en comisión. (Negrillas fuera del texto)

---

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamientos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.



Solo hasta el año 2014, el Gobierno Nacional a través del Decreto 2351 de noviembre 20 de 2014, fijo el reconocimiento para la vigencia 2015 de la Prima de Servicios para los empleados públicos del nivel territorial, lo anterior en los términos consagrados en el Decreto 1042 de 1978, norma que sus artículos 58, 59 y 60, establece:

**“ARTÍCULO 58.** *La prima de servicio. Los funcionarios a quienes se aplica el presente Decreto tendrán derecho a una prima de servicio anual equivalente a quince días de remuneración, que se pagará en los primeros quince días del mes de julio de cada año.*

***Esta prima no se regirá para los funcionarios que con anterioridad tengan asignada esta contraprestación cualquiera que sea su nombre. (Negrillas fuera de texto)***

**ARTÍCULO 59.** *De la base para liquidar la prima de servicio. La prima a que se refiere el artículo anterior se liquidará sobre los factores de salario que se determinan a continuación:*

- a) *El sueldo básico fijado por la ley para el respectivo cargo.*
- b) *Los incrementos salariales por antigüedad a que se refieren los artículos 49 y 97 de este Decreto.*
- c) *Los gastos de representación.*
- d) *Los auxilios de alimentación y transporte.*
- e) *La bonificación por servicios prestados.*

*Para liquidar la prima de servicio, se tendrá en cuenta la cuantía de los factores señalados en los ordinales precedentes a 30 de junio de cada año.*

**ARTÍCULO 60.** *Del pago proporcional de la prima de servicio. Cuando el funcionario no haya trabajado el año completo en la misma entidad tendrá derecho al pago proporcional de la prima, en razón de una doceava parte por cada mes completo de labor y siempre que hubiere servido en el organismo por lo menos un semestre.*

*No obstante lo dispuesto en el presente artículo, cuando un funcionario pase del servicio de una entidad a otra, el tiempo laborado en la primera se computará para efectos de la liquidación de esta prima, siempre que no haya solución de continuidad en el servicio.*

*Se entenderá que hubo solución de continuidad cuando medien más de quince días hábiles entre el retiro de una entidad y el ingreso a otra.”*



Ante las normas expuestas, se debe reconocer la Prima de Servicio a los empleados públicos del sector central del Distrito de Cartagena de Indias, de conformidad con lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente, con el fin igualar los conceptos salariales percibidos con los devengados por los empleados del orden nacional, para la cual se requiere la intervención de esta Corporación Edilicia, a través de la Derogatoria del Acuerdo 024 de 1994 y el artículo 11 de del Acuerdo 009 de 2011.

Sumados a los fundamentos constitucionales y legales inicialmente planteados, se deben tener en cuenta los siguientes pronunciamientos jurisprudenciales, que en forma concreta reiteran la falta de competencia de las corporaciones territoriales para modificar el Régimen Salariales de los empleados públicos, como ocurrió con la expedición de los mencionados Acuerdos Distritales:

Sobre el particular, la Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-402/13, indicó:

*“Ahora bien, en relación específica con la regulación de los asuntos salariales en el orden territorial, la Corte ha previsto que “...cabe destacar que la facultad de fijar el régimen de salarios de los servidores públicos corresponde al Congreso y al Presidente de la República, en la forma ya enunciada. A partir de esa fijación, procede la intervención de los concejos municipales y las asambleas departamentales, por mandato de los artículos 313-6 y 300-7 superiores, respectivamente, y en forma complementaria (sic), con el fin de adoptar en esas secciones del territorio la política de salarios. Efectivamente, con base en el máximo salarial previamente delimitado por el gobierno nacional, los alcaldes y los gobernadores señalan las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos, en lo que se ha denominado un proceso de definición armónica entre las distintas autoridades que intervienen en el mismo. En cambio, respecto del régimen de prestaciones sociales de los empleados públicos territoriales, la competencia es indelegable en las corporaciones públicasterritoriales y éstas no podrán arrogárselas, por expresa prohibición constitucional.”*

También, la Sala de Consulta y Servicio Civil, Consejero Ponente, German Alberto Bula Hoyos, Radicación número: 11001-03-06-000-2017-00104-00(2348), de fecha once (11) de julio de dos mil diecisiete (2017), sobre el concepto de escala salarial, indicó

*“ Se precisa que, según la jurisprudencia, la facultad constitucional para fijar las escalas de remuneración es de índole eminentemente técnica, **no comprende la competencia para crear salarios o factores salariales**, y se limita a la agrupación y clasificación de empleos o en otras palabras, a ordenar numéricamente los diferentes grados de remuneración que pueden existir; ubicados desde el inferior hasta el*



superior, para hacerles corresponder a cada uno de ellos determinadas consecuencias económicas". (Negrillas nuestras)

(...) También ha dicho la Sala: "d) El régimen salarial de los empleados públicos de la administración central del Distrito se fija de manera concurrente, con la intervención del Congreso, el gobierno nacional, el concejo distrital y el alcalde mayor. Así, el concejo tiene facultad para determinar las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos y el alcalde fija los emolumentos de los empleos de sus dependencias, con arreglo a los acuerdos correspondientes, dentro de los límites señalados por el gobierno nacional."

Así también, en sentencia proferida dentro del radicado Radicación número: 23001-23-33-000-2013-00163-02(4789-18) veintidós (22) de julio de dos mil veintiuno (2021), esta Alta Corporación, sostuvo:

" Tales puntos conforman una serie de variantes que en conjunto se acompañan con el principio de legalidad que orienta y sustenta las acciones del Estado, en particular la función pública y su regulación salarial y prestacional. [...] [S]e observa que la creación de emolumentos con carácter salarial o prestacional, está contemplada desde el mismo modelo constitucional para ser provista de manera articulada y exclusiva entre el Legislador y el Gobierno Nacional, ello con el fin de que sean estas autoridades y no las del orden territorial, las que definan a partir de la propia concepción de la estructura funcional del Estado, qué elementos remunerarán el servicio y cuáles cubrirán las contingencias derivadas del ejercicio de un empleo público, sin que tal facultad pueda ser arrogada por entidades como asambleas departamentales o concejos municipales. Lo anterior halla sustento por cuanto a pesar de predicarse la autonomía administrativa de los entes territoriales, este concepto no se traduce en soberanía, sino que debe entenderse bajo la concepción de los pilares fundamentales del Estado, principalmente en lo referente a su naturaleza que no es otra que la señalada en el artículo 1.º constitucional, cuando se precisa que Colombia es una República unitaria y descentralizada, lo cual implica la sujeción de las autoridades locales al poder central en punto a la regulación general de aspectos esenciales como en efecto lo es el régimen laboral aplicable a los empleados públicos" ( Negrillas fuera de texto).

En cumplimiento de la Ley 1712 de 2014, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.



### III. COMPETENCIA DEL CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA

**“Artículo 313. Corresponde a los concejos:**

(...)

**6. Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta.”**

### IV. ANALISIS DEL IMPACTO FISCAL

Mediante oficio AMC-OFI-0119747-2021 de septiembre 28 de 2021, se solicitó a la Secretaria de Hacienda que se evaluara el posible impacto fiscal que generaría este Proyecto de Acuerdo, lo anterior atendiendo lo dispuesto en el artículo 7 de Ley 819 de 2003, el cual consagra :

**“ARTÍCULO 7o. ANÁLISIS DEL IMPACTO FISCAL DE LAS NORMAS. En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.**

*Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional*

(...)

*En las entidades territoriales, el trámite previsto en el inciso anterior será surtido ante la respectiva Secretaría de Hacienda o quien haga sus veces.”*

**La Secretaria de Hacienda Distrital a través de Oficio AMC- OFI-0125050-2021 de fecha octubre 7 de 2021, certifica que existe viabilidad financiera al Proyecto de Acuerdo **POR MEDIO DEL CUAL SE DEROGAN EL ACUERDO DISTRITAL 024 DE 1994 Y EL ARTICULO 11 DEL ACUERDO 009 DE 2011**”, conforme a Impacto Fiscal emitido por la Dirección Financiera de Presupuesto a través de Oficio AMC-OFI-0119747-2021, por las siguientes razones:**

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamientos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable. 13



**En el Proyecto de Acuerdo "Por el cual se establece el Presupuesto de Rentas, Recursos de Capital, Recursos de Fondos Especiales y Establecimientos Públicos, así como los Gastos de Funcionamiento, Servicio de la Deuda e Inversiones para la Vigencia Fiscal del primero (1) de enero al treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veintidós (2022) del Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias y se dictan otras disposiciones", radicado para su estudio y aprobación ante el Honorable Concejo Distrital; en los Gastos de Funcionamiento, se encuentra apropiado el concepto de Gastos de Personal - Código 2.1.1, para los empleados de planta del Distrito de Cartagena de Indias de la vigencia 2022; en éste, se incluyó en el detalle el concepto Prima de Servicios ("no solo el factor salarial de los Gastos de Representación, si no todos los factores salariales que tienen incidencia en la liquidación establecidos por el Decreto 1042 de 1978 para el pago de la Prima de Servicios"), en el código 2.1.1.01.01.001.06, atendiendo lo establecido en la Resolución 0401 de 2021 del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, "por medio del cual se establece el nuevo Catálogo de Cuentas Presupuestales para las Entidades Territoriales", es decir, se homologa el concepto del gasto de prima de servicio con el de la Bonificación de Servicios Prestados (Acuerdo Distrital 024 de 1994)"**

**También se concluye que el proyecto "no compromete en el presente ni hacia el futuro las rentas actuales con que cuenta el Distrito Turístico de Cartagena de Indias, por lo que estos Gastos de Personal se encuentran financiados, según lo estimado en el plan financiero del Marco Fiscal de Mediano Plazo (MFMP) 2022- 2031, ni tampoco requiere de la búsqueda de rentas sustitutas."**

#### **v. CONCLUSION:**

- El Concejo Distrital de Cartagena de Indias, no tenía competencia para crear la Bonificación por Servicios Prestados a favor de los servidores públicos vinculadas a la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias a través del Acuerdo No 024 de 1994 y ratificar su reconocimiento a través del artículo 11 del Acuerdo No 009 de 2011., por lo que deberán derogarse estas disposiciones.
- La derogatoria de la Bonificación por Prestados creada por la autoridad territorial, permitirá a los servidores públicos devengar la Prima de Servicios en los términos del Decreto 1042 de 1978, puesto ambos conceptos son incompatibles entre sí, al remunerar el servicio público en las mismas condiciones.

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamientos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.



- Los valores a percibir por parte de los servidores públicos vinculados al Distrito Turístico y Cultural, no sufrirán ningún tipo de afectación puesto al sustituir estas contraprestaciones, dichas suman mantienen y en algunos casos se mejoran.
- Atendiendo que la autoridad administrativa que expidió los actos administrativos, puede dejarlos sin efectos, presentamos a consideración del Honorable Concejo Distrital el presente Proyecto de Acuerdo.

Atentamente,

  
**LUIS ENRIQUE ROA MERCHÁN**  
Alcalde Mayor de Cartagena de Indias (E)

VB° Myrna Martínez Mayorga  
Jefe Oficina Asesora Jurídica

VB° María Eugenia García Montes  
Directora Administrativa Talento Humano

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamientos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable. 15





## ACUERDO No

“Por medio del cual se deroga Acuerdo No 024 de 1994 y el artículo 11 del Acuerdo No 009 de julio 26 de 2011”

## EL HONORABLE CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

En ejercicio de sus funciones constitucionales y legales,

### ACUERDA

**ARTICULO PRIMERO: DEROGAR** el Acuerdo 024 de 1994 *“Por la cual se crea la Bonificación por servicios prestados con carácter retributivo del servicio y se dictan otras disposiciones”*.

**ARTICULO SEGUNDO: DEROGAR** el artículo 11 de del Acuerdo 009 de 2011 y el Acuerdo No 009 de julio 26 de 2011 *“ Por medio del cual se adopta la escala de remuneración de las diferentes categorías de empleos, para las entidades, organismos y dependencias que conforman la organización administrativa del nivel central de la Alcaldía mayor de Cartagena D.T. y C”*

**ARTICULO TERCERO:** En consonancia con lo anterior, a los servidores públicos vinculados al Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias D. T. y C. se les aplicará lo establecido en el Decreto 2351 de noviembre 20 de 2014, expedido por el Gobierno Nacional, que fijó el reconocimiento de la Prima de Servicio para los empleados públicos del nivel territorial, en los mismos términos y condiciones señaladas para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, en el Decreto-Ley 1042 de 1978 y demás normas que lo modifican o adicionan

**ARTICULO CUARTO:** El presente Acuerdo rige a partir de su sanción y publicación.

Dado en Cartagena de Indias, D. T y C, a los

**PRESIDENTE**

**SECRETARIO**

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamientos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.



Cartagena de Indias D. T y C., jueves, 7 de octubre de 2021

**Oficio AMC-OFI-0125050-2021**

SEÑOR  
**WILSON TONCEL OCHOA**  
PRESIDENTE  
CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

Ciudad

**Asunto: IMPACTO FISCAL DEL PROYECTO DE ACUERDO "POR MEDIO DEL CUAL SE DEROGAN EL ACUERDO DISTRITAL 024 DE 1994 Y EL ARTÍCULO 11 DEL ACUERDO 009 DE 2011".**

Cordial saludo,

Por medio del presente oficio se certifica viabilidad financiera al Proyecto de Acuerdo "POR MEDIO DEL CUAL SE DEROGAN EL ACUERDO DISTRITAL 024 DE 1994 Y EL ARTÍCULO 11 DEL ACUERDO 009 DE 2011". Se anexa Impacto Fiscal emitido por la Dirección Financiera de Presupuesto.

Con sentimiento de respeto y consideración,

Atentamente,

**DIANA MILENA VILLALBA VALLEJO**  
Secretaria de Hacienda Distrital  
Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias D.T. y C.

*Proyectó: Leudis Colón – Secretaria Ejecutiva Cod 425 Gr 23 SHD*  
*Revisó: Alexander Duque – Asesor Externo SHD*

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamientos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.



Cartagena de Indias D. T y C., jueves, 7 de octubre de 2021

Oficio AMC-OFI-0124858-2021

Cartagena de Indias D. T y C., miércoles, 7 de octubre de 2021

Doctora

**DIANA MILENA VILLALBA VALLEJO**

Secretaria de Hacienda Distrital

**ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS**

Centro, Plaza Joe Arroyo, Edificio Administrativo de Hacienda, Piso 3

Ciudad

**ASUNTO: COSTO FISCAL DEL PROYECTO DE ACUERDO " POR MEDIO DEL CUAL SE DEROGAN EL ACUERDO DISTRITAL 024 DE 1994 Y EL ARTÍCULO 11 DEL ACUERDO 009 DE 2011". SEGÚN AMC-OFI-0119747-2021**

Cordial saludo,

De acuerdo con el artículo 7 de la Ley 819 de 2003, el cual establece : "*En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo*", es competencia de la Secretaría de Hacienda Distrital emitir concepto de impacto fiscal sobre el proyecto de acuerdo "**POR MEDIO DEL CUAL SE DEROGAN EL ACUERDO DISTRITAL 024 DE 1994 Y EL ARTICULO 11 DEL ACUERDO 009 DE 2011**".

En virtud de lo anterior se revisó el proyecto de acuerdo "*Por Medio del Cual se Derogan el Acuerdo Distrital 024 de 1994 y el Artículo 11 del Acuerdo 009 de 2011*", y se pudo constatar que en el Proyecto de Acuerdo "*Por el cual se establece el Presupuesto de Rentas, Recursos de Capital, Recursos de Fondos Especiales y Establecimientos Públicos, así como los Gastos de Funcionamiento, Servicio de la Deuda e Inversiones para la Vigencia Fiscal del primero (1) de enero al treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veintidós (2022) del Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias y se dictan otras disposiciones*", radicado para su estudio y aprobación ante el honorable Concejo Distrital; en los Gastos de Funcionamiento, se encuentra apropiado el concepto de Gastos de Personal - Código 2.1.1, para los empleados de planta del Distrito de Cartagena de Indias



de la vigencia 2022; en éste, se incluyó en el detalle el concepto Prima de Servicios ("no solo el factor salarial de los Gastos de Representación, si no todos los factores salariales que tienen incidencia en la liquidación establecidos por el Decreto 1042 de 1978 para el pago de la Prima de Servicios"), en el código 2.1.1.01.01.001.06, atendiendo lo establecido en la Resolución 0401 de 2021 del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, "por medio del cual se establece el nuevo Catálogo de Cuentas Presupuestales para las Entidades Territoriales", es decir, se homologa el concepto del gasto de prima de servicio con el de la Bonificación de Servicios Prestados (Acuerdo Distrital 024 de 1994).

Por lo expuesto se concluye, que:

- El proyecto no compromete en el presente ni hacia el futuro las rentas actuales con que cuenta el Distrito Turístico de Cartagena de Indias, por lo que estos Gastos de Personal se encuentran financiados, según lo estimado en el plan financiero del Marco Fiscal de Mediano Plazo (MFMP) 2022- 2031, ni tampoco requiere de la búsqueda de rentas sustitutas.

Así las cosas se emite concepto de impacto fiscal viable para el Proyecto de Acuerdo "Por medio del cual se derogan el Acuerdo Distrital 024 de 1994 y el Artículo 11 del Acuerdo 009 de 2011".

Reiteramos nuestra disposición de atender todas las solicitudes de los honorables miembros del Concejo Distrital de Cartagena de Indias en el marco de nuestras funciones legales.

Con sentimiento de respeto y consideración,

Cordialmente,

*Lucely Morales Ramos*  
LUCELY MORALES RAMOS

**DIRECTORA FINANCIERA DE PRESUPUESTO SHD**

Proyectó: *Hikario José Padilla Quintero* – Asesor Externo DFP - SHD

Revisó: *Rosany Rodríguez* – P.E Código 222 Grado 45 DFP - SHD



## RESOLUCION No. 5585

"Por medio de la cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2019"

17 JUL 2019

**EL ALCALDE MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS D. T Y C**  
En uso de sus facultades constitucionales legales y

### CONSIDERANDO

Que el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, aprobado por la Ley 411 de 1997 en su artículo 7 prevé la necesidad de que se adopten "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 empleos públicos.

Que por su parte el artículo 8 de la Ley 411 de 1997 dispone que la solución de las controversias relacionadas con las condiciones del empleo: "se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje".

Que el Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 160 del 5 de febrero de 2014, para regular los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de los empleados públicos; el cual se encuentra compilado en el Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".

Que el Decreto 1072 de 2015, establece el procedimiento para la negociación exclusivamente de las condiciones del empleo, entre las entidades y autoridades competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos.

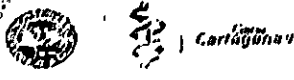
Que de acuerdo con la normatividad legal vigente, los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones sindicales de empleados públicos, se encuentran sujetos a unas reglas, entre ellas el respeto al presupuesto público y una sola mesa de negociación por entidad o autoridad pública competente, entendiéndose como "*autoridad pública competente las investidas por la constitución política y la ley de atribuciones en materia de fijación de condiciones de empleo*", toda vez que en esta clase de procesos, la materia a tratar versa sobre las condiciones de empleo y su concertación entre las partes competentes.

Que la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, en calidad de empleador de los diferentes empleados públicos afiliados a las organizaciones sindicales, es la entidad competente y revestida de facultades legales para concertar sobre las condiciones del empleo de estos servidores sindicalizados.

Que en febrero 28 de 2019, las organizaciones sindicales de empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena, radicaron dentro del término establecido en el Decreto 1072 de 2015, Pliego de Solicitudes, para adelantar negociación sindical, designando previamente la comisión negociadora por parte de las mismas.

Que la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, respetando las reglas establecidas para la negociación colectiva con empleados públicos, designó sus respectivos negociadores, procedió con la instalación de Mesa de Negociación Unificada a nivel distrital, la cual, también estuvo integrada por los representantes de los empleadores y sindicatos de las entidades del sector descentralizado, antes de control y Consejo Distrital de Cartagena.

Que el proceso de negociación sindical adelantado en la vigencia 2019, se desarrolló de conformidad con las etapas previstas en la ley y culminó con la suscripción del Acta Final, el pasado 17 de junio de 2019, la cual fue debidamente depositada ante el Ministerio del Trabajo Territorial Bolívar.



**RESOLUCION No. 5585**

"Por medio de la cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2019"

**17 JUL 2019**

Que de conformidad con lo anterior expuesto, es procedente dar aplicación a lo consagrado en el artículo 2.2.2.4.13 del Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", el cual establece lo siguiente:

**Artículo 2.2.2.4.13. Cumplimiento o implementación del acuerdo colectivo.** La autoridad pública competente, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la suscripción del acta final, y con base en esta, expedirá los actos administrativos a que haya lugar, respetando las competencias constitucionales y legales.

**Parágrafo.** Para la suscripción del acuerdo colectivo de aplicación nacional, de manera obligatoria, los representantes del Gobierno en la mesa de negociación deberán consultar y obtener la autorización previa del Gobierno nacional.

Que en razón a lo anterior, se hace necesario adoptar el Acuerdo Colectivo celebrado en la vigencia 2019, en lo que respecta a las organizaciones sindicales con representación en la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias y designar a los funcionarios responsables del cumplimiento de lo pactado de conformidad al ejercicio de sus competencias legales y delegadas.

Que en virtud de lo anterior de lo antes señalado, se

**RESUELVE**

**Artículo Primero . - ADOPTAR** el Acuerdo Laboral Colectivo celebrado para la vigencia 2019, con las organización sindicales de empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias: **SINSERPUBLICOLOMBIA, SINTRAOFIPUCAR, SINFUNPOLIDISCAR, SINTRAEMCOL, SINTREMPUCOL, ASDEBERBOL, SINTRAEDECAR, SINTRAEDUCAR, SINEMDISCAR, SINSERPUDISCAR, SINDEMUJER, ANTHOC, SINTRENAL, SUDEB, SINDIPOLIURRURA, ANDETT y USDIBOL,** contenido en el siguiente articulado:

**"CAPITULO I**

**ACUERDOS PRELIMINARES**

**ARTICULO. 1.- PARTES Y CAMPO DE APLICACIÓN.** Son partes del presente Acuerdo Laboral, por un lado en representación de las y los servidores públicos afiliados a **SINSERPUBLICOLOMBIA SUBDIRECTIVA CARTAGENA, SINTRAOFIPUCAR, ASOEMPUCOD, SINFUNPOLIDISCAR, SINTRAEMCOL, SINTREMPUCOL, ASDEBERBOL, ASOPERCOL, SINEMPECAR, ASOTUCOD, ASOTRACOD, SUSPEDECAR, SINTRAEDECAR, SINTRAEDUCAR, SINEMDISCAR, SINSERPUDISCAR, SUCONTROLCARIBE, SINAFROCOL, SINDEMUJER, SINTRAPECAR, ANTHOC, SINTRENAL, SINTRAMUNICIPALES, SINFUPECAR, SUDEB, SINDIPOLIURRURA Y ANDETT, SECODICAR, USDIBOL,** afiliados a las Centrales Sindicales **CGT, CTC, CUT,** Las Federaciones **UNETE, FENALTRASE,** quienes en adelante se denominarán **LOS SINDICATOS,** y por otra parte, **ALCALDIA DE CARTAGENA, ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, EPA, EDURBE, CORVIVIENDA, IPCC, IDER, DISTRISSEGURIDAD, PERSONERIA, CONTRALORIA, CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA,** quienes en adelante se denominarán **EL EMPLEADOR,** El acuerdo cobijará a todas y todos los servidores públicos que

*Cal*



RESOLUCION No. 5585

17 JUL 2019

"Por medio de la cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2019"

presten sus servicios en la **ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS, ENTES DESCENTRALIZADOS Y ÓRGANOS DE CONTROL.**

Las entidades comprometidas con el presente acuerdo expedirán los actos administrativos y adelantarán las actuaciones necesarias y pertinentes para dar cabal cumplimiento a lo acordado.

**ARTICULO. 2.-LUGAR DE LAS NEGOCIACIONES:** EL EMPLEADOR, garantizará que la realización de las presentes negociaciones se llevará a cabo en un lugar apto, seguro y propicio para el desarrollo de las mismas, el cual será un espacio en las instalaciones DE LA ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA o en lugares aptos para tal fin.

**PARAGRAFO.-** Garantizará la logística que demande la NEGOCIACION (Refrigerio saludable, Computador, Video Beam, Impresora, papelería, etc.)

**ARTICULO. 3.-REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES.** Para efectos de la negociación y celebración del Acuerdo Laboral, EL EMPLEADOR designará sus negociadores y/o delegados, con plenos poderes para decidir, en concordancia a lo establecido en los artículos del Decreto 1072 del 2015 2.2.2.4.7, 2.2.2.4.8 y 2.2.2.4.9. Por las organizaciones sindicales se designarán a sus negociadores, representados por dos (2) principales y dos (2) suplentes por cada sindicato, con plenos poderes para tal efecto. Las partes verificarán que al momento de la instalación de la presente negociación, todos los sindicatos participantes tengan reconocidos sus respectivos permisos sindicales.

**PARAGRAFO.- ACOMPAÑAMIENTO EN LAS DELIBERACIONES.** LOS SINDICATOS contarán con 12 (doce) asesores en el desarrollo de las negociaciones, a razón de 2 (dos) por cada una de las centrales obreras CGT, CTC, CUT, las Federaciones UNETE, FENALTRASE y 2 (dos) por los sindicatos independientes

**ARTICULO. 4.- SOLICITUD FORMALISTA.** LA ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS antes de la fecha de instalación de la Mesa de Negociación, deberá haber oficiado a ENTES DESCENTRALIZADOS Y ORGANOS DE CONTROL, PERSONERIA, CONTRALORIA Y CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA para que hagan presencia en las mesas de negociaciones con LOS SINDICATOS. Así mismo, LOS SINDICATOS oficiarán a dichas entidades con la misma finalidad.

**PARAGRAFO. -** Presentada las solicitudes efectuadas a LA ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS, ENTES DESCENTRALIZADOS Y ORGANOS DE CONTROL PERSONERIA, CONTRALORIA Y CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA y LOS SINDICATOS y no haciendo acto de presencia los representantes de estas entidades, se procederá a presentar de inmediato las denuncias ante las entidades competentes y órganos de control para que investiguen la conducta omisa de los representantes de dichas entidades.

**ARTICULO. 5.- INTEGRALIDAD DE LOS ACUERDOS:** Las partes reconocen que los acuerdos laborales anteriormente suscritos entre ellas hacen parte integral del presente Acuerdo Laboral, acorde a los acuerdos colectivos celebrados por los servidores públicos.

*Cay*



RESOLUCION No. 5585

17 JUL 2019

"Por medio de la cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2019"

**ARTICULO.6.- PERMISOS PARA LA NEGOCIACION DEL PLIEGO DE SOLICITUDES.** Los negociadores y asesores por parte de LOS SINDICATOS y las CENTRALES SINDICALES, dispondrán de permiso sindical remunerado, de conformidad con la Ley 584 del 2000, el artículo 2° del Decreto 2813 de 2000 y del Decreto 160 de 2014, durante todo el tiempo que dure la discusión de las solicitudes y hasta cuando se resuelva el conflicto colectivo. Dichos permisos se expedirán antes de la instalación de la mesa, puesto que EL EMPLEADOR tendrá con anterioridad el pliego de solicitudes y los oficios, en donde se da constancia quienes son los negociadores y asesores.

## CAPITULO II

### GARANTIAS SINDICALES

**ARTICULO. 7.- VIATICOS: EL EMPLEADOR.,** El porcentaje al rubro de viáticos corresponderá a lo establecido en el ACUERDO LABORAL 2017 – 2018 ARTÍCULO 12 y sus parágrafos correspondientes.

**ARTICULO. 8.- FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES EXISTENTES. EL EMPLEADOR,** pondrá en funcionamiento las comisiones acordadas en los diferentes acuerdos laborales firmados con las organizaciones sindicales una vez suscrito el respectivo Acuerdo.

**ARTÍCULO 9.- APROPIACION PRESUPUESTAL A LA NEGOCIACION COLECTIVA. EL EMPLEADOR,** hará las apropiaciones presupuestales necesarias para garantizar el cumplimiento de los compromisos de la negociación colectiva que impliquen gasto.

**ARTÍCULO 10.- APLICACION DEL ACUERDO PRODUCTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA NACIONAL. EL EMPLEADOR,** acogerá y aplicará los ACTOS ADMINISTRATIVOS que expida el GOBIERNO NACIONAL, como resultado de sus negociaciones colectivas, siempre que dichos actos incluyan en el ámbito de aplicación al nivel territorial.

## CAPITULO III

### ESTABILIDAD LABORAL

**ARTICULO.11.-PROTECCION PROVISIONALIDAD. EL EMPLEADOR.,** adicionará al ACUERDO LABORAL 2016, ARTICULO 18, PARAGRAFO 1 un literal D, el cual dirá: "Los EMPLEADOS PROVISIONALES que sean desvinculados en razón a la pérdida del CONCURSO DE MERITOS, serán tenidos en cuenta para ocupar cargos vacantes de carrera administrativa y docentes, previa aplicación de criterios de selección relacionados con antecedentes, experiencia y formación académica. Para estos efectos se aplicará una ponderación de los criterios señalados, lo cual serán diseñados conjuntamente con 1 representantes por cada una de las centrales obrera, 1 representante de los sindicatos independientes y 4 de la administración pública.

**ARTÍCULO. 12.-DESCANSO REMUNERADO. EI EMPLEADOR.,** continuará concediendo tres (3) días de descanso continuos, reconocido en el ACUERDO LABORAL 2017-2018 ARTICULO 28, los que se vienen disfrutando en el periodo comprendido entre el 24 de diciembre al 6 de enero de cada año.

El empleador concederá un (1) día de descanso remunerado en el mes de junio

*Ced*





RESOLUCION No. 5585

17 JUL 2019

"Por medio de la cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2019"

en el tiempo vacacional o en el mes de octubre de la semana de receso escolar o para la semana santa lo cual será acordado entre el trabajador y el jefe inmediato.

**PARAGRAFO.-** Los funcionarios en turnos programados (celadores, guardianes y otros) se les nombrará reemplazo en las mismas condiciones de cuando disfrutaban vacaciones.

**ARTÍCULO 13.- INTEGRACIÓN DIA DE LA FAMILIA. EL EMPLEADOR,** garantizará la celebración del día de la familia de los servidores públicos con una jornada en la que los funcionarios puedan compartir con su familia actividades lúdico recreativo en un espacio suministrado por el EMPLEADOR o gestionándolos ante la caja de compensación familiar en donde se encuentren afiliados los funcionarios, de acuerdo con la ley 1857 de 2017.

**ARTÍCULO 14.- INFORMACION DE CONTRATOS. EL EMPLEADOR,** garantizará el principio de publicidad, en especial los artículos 9 y 10 de la ley 1712 de 2014, correspondiente a la contratación que celebra, haciendo uso del SECOP y la página web de la entidad.

**ARTÍCULO 15.-PERMISO REMUNERADO DIA DE CUMPLEAÑOS. EL EMPLEADOR,** concederá 1 día de descanso remunerado a los empleados en el día de su cumpleaños, siempre y cuando se encuentre laborando con el fin de compartir con sus familiares, el cual debe ser solicitado ante su superior con 3 días hábiles de anticipación, en el evento que el día de su cumpleaños sea inhábil este lo disfrutará al primer día hábil siguiente.

**ARTÍCULO 16.- CERTIFICADO LABORAL. EL EMPLEADOR,** garantizará la apropiación de los recursos en el presupuesto de la vigencia 2020 con el fin de implementar un aplicativo para la expedición de los CERTIFICADOS LABORALES en línea de manera que se agilice su trámite.

**ARTÍCULO 17.- PROTECCIÓN A LA CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD. EL EMPLEADOR,** con el objeto de dar cumplimiento a la Ley 361 de 1997, el Decreto 1538 de 2005 y fallos como el de la Acción Popular 0052 de 2017 proferido por el Tribunal Administrativo de Bolívar, garantizará la accesibilidad a los distintos espacios físicos en las diferentes dependencias distritales para aquellos servidores públicos y usuarios que se encuentren en situación de discapacidad física y/o motriz.

Para lo anterior, el Distrito de Cartagena elaborará y presentará informe sobre el estado de cada una de las instalaciones físicas de las dependencias distritales, respecto de la accesibilidad para las personas en condición de discapacidad, así como también un plan de acción para la adecuación de los espacios que a la fecha no cumplan los postulados de la Ley 361 de 1997 y el Decreto 1538 de 2005. Este informe y plan de acción debe ser presentado dentro de los primeros 15 días del mes de agosto del año 2019.

**ARTÍCULO 18.- CONVENIOS DISCAPACIDAD. EL EMPLEADOR,** gestionará todos los años a partir de los primeros 15 días del mes de noviembre ante las instituciones especializadas la respectiva cotización del convenio para los hijos de los servidores públicos en condición de discapacidad. Los convenios se tramitarán una vez se dé la apertura del presupuesto del año correspondiente.

67



"Por medio de la cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2019"

**ARTÍCULO 19.- PROYECTO SEDE RECREACIONAL. EL DISTRITO** realizará las apropiaciones presupuestales correspondientes en el presupuesto de la vigencia 2020 y siguientes, con el objeto de dar cumplimiento al proyecto de la sede recreacional para los empleados del distrito, el que cuenta con el predio para su edificación en la vereda de Arroyo de las Canoas, aprobado en el año 2014, en el artículo 15 del acuerdo sindical; el cual cuenta con diseños y presupuesto que reposan en la secretaria de infraestructura. Para este efecto se inscribirá el proyecto en la próxima vigencia fiscal en la secretaria de planeación donde se definirán las fases de su ejecución, debiéndose prever el inicio de la ejecución de la primera fase en la próxima vigencia fiscal con presupuesto que no será inferior a ochocientos millones de pesos (\$ 800.000.000 oo MTCE).

**ARTÍCULO 20 -. POLITICA CERO TOLERANCIA. EL EMPLEADOR** garantizara una política de cero tolerancias con el acoso laboral y sexual a través de estrategias como creación de la guía de prevención y actuación ante el acoso sexual, laboral y otros actos de hostigamiento que deberán y serán socializados e implementados en las secretarias y entes descentralizados del Distrito de Cartagena. De acuerdo con la normatividad vigente y convenios internacionales de la OIT.

**PARAGRAFO.1.-** Esta política de cero tolerancias con el acoso laboral y sexual será construida con la participación de los sindicatos de servidores públicos pertenecientes a las centrales CUT, CGT, CTC y las federaciones, la cual deberá estar implementada a los 30 días de firmado el presente acuerdo.

**PARAGRAFO.2.-** EL EMPLEADOR adelantará CAMPAÑAS CONTRA EL ACOSO LABORAL de manera permanente campañas y capacitaciones contra el acoso laboral en las dependencias en todos los niveles y dispondrá de los mecanismos para que su asistencia y acatamiento sean obligatorios y sin distinción alguna.

**ARTICULO. 21.- PROTECCION A LAS MUJERES EMBARAZADAS. EL EMPLEADOR** concederá 1 hora como horario flexible, el cual podrá ser acordado con el jefe inmediato teniendo en cuenta la necesidad de la mujer merecedora de este derecho, durante la jornada diaria laboral a las funcionarias que se encuentren en estado de gestación.

**ARTICULO 22.- PARTICIPACION DENTRO DE LAS POLITICAS DE GÉNERO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES. EL EMPLEADOR.**, garantizará la participación en las políticas de genero establecidas por el Distrito de Cartagena, realizando campañas de educación sexual y reproductiva a los empleados y empleadas, a los estudiantes de las instituciones educativas en donde se le dará la participación a las directoras del departamento de la mujer de las centrales obreras Actividad que se realizara 2 veces al año.

**ARTÍCULO 23.- CLUB DEPORTIVO DE SERVIDORES PÚBLICOS. EL EMPLEADOR,** apoyará los clubes deportivo de los empleados del distrito el cual lo crearán los servidores públicos de las entidades firmantes de este acuerdo laboral; con la asesoría de las organizaciones sindicales

**PARÁGRAFO.-** El empleador suscribirá convenios con el club deportivo de su entidad con el propósito de que este pueda desarrollar su objeto, misión y visión.

AM



RESOLUCION No. 5585 17 JUL 2019

"Por medio de la cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2019"

**ARTICULO 24.-PRACTICA LABORAL PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES.**EL EMPLEADOR, garantizará la práctica laboral a los hijos de los trabajadores siempre que tengan el perfil de los cupos que defina la entidad en relación con las áreas de trabajo donde se requieran estos, para lo cual se fijará la fecha de postulación en cada caso a través de la Dirección de Talento Humano de las entidades distritales firmantes del presente acuerdo.

Estas prácticas tendrán una duración hasta un año, y estará dirigido a estudiantes de programas de formación en sus niveles universitario, tecnológico y técnico profesional que contemplen el desarrollo de una etapa práctica profesional para optar por una titulación.

**ARTICULO 25.- CONVENIO CON LA ARL PARA ACONDICIONAMIENTO FISICO.** EL EMPLEADOR, establecerá una alianza con la ARL para construir, acondicionar o dar acceso a los empleados a un centro de acondicionamiento físico dotado para garantizar estilos de vida saludable a todos sus empleados en cumplimiento de lo acordado en el ARTICULO 25 DEL ACUERDO 2016.

**ARTÍCULO 26.-FORTALECIMIENTO DE LAS ÁREAS DE BIENESTAR SOCIAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.** Se fortalecerá el área de Bienestar Social y seguridad en el trabajo con personal idóneo y con el perfil apropiado para el cumplimiento de lo laboral, tales como: Trabajador social, psicólogo o sociólogos, terapeutas, etc. Los servicios que presten estas áreas incluirán el grupo familiar del empleado público, siempre que el profesional tratante así lo considere.

El EMPLEADOR ajustará los programas de seguridad y salud en el trabajo, los cuales deben cobijar acciones de prevención primaria de riesgos laborales en temas, como: el riesgo psicosocial, introducir prácticas laborales y medidas de organización del trabajo sanas.

**PARAGRAFO.-EI EMPLEADOR,** a través del Grupo Gestión Talento Humano, y el Comité Paritario de Salud Ocupacional COPASST, creará y ejecutará los programas para la reubicación y readaptación laboral en búsqueda de mantener el óptimo bienestar integral de los Servidores Públicos que lo requieran en razón a problemas de salud, incluyendo la vigilancia epidemiológica de los Servidores Públicos que se encuentran en esa condición. De igual manera EL EMPLEADOR garantizará que el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo cuente con los recursos necesarios para su implementación y fortalecimiento.

## CAPITULO V

### SALARIOS

**ARTÍCULO 27.- EL EMPLEADOR,** incrementará la asignación básica salarial de sus empleados en un 11,5 % para la vigencia 2019, teniendo en cuenta el principio de la progresividad. El empleador expedirá un acto administrativo inmediatamente se acuerde entre las partes para hacer efectivo el incremento acordado.

**PARAGRAFO.1.- EL incremento acordado se sujetará a lo establecido en el artículo 68 de Ley 50 de 1990.**

**PARAGRAFO 2.-EI EMPLEADOR,** en comisión conjunta con dos (2) miembros de cada central de trabajadores, uno por parte de los sindicatos independientes y uno por las federaciones, harán un estudio y revisión de la viabilidad de

"Por medio de la cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2019"

realizar la nivelación o compensación salarial de los empleados que no resultan beneficiados con el incremento salarial de la presente negociación, lo cual harán dentro de los dos meses siguientes a la firma del presente acuerdo y realizarán la consulta pertinente al departamento administrativo de la función pública u otras entidades competentes.

**PARAGRAFO 3.- SALARIO CUERPO BOMBEROS. EL EMPLEADOR,** decretará el incremento salarial, para los empleados públicos del Cuerpos de Bomberos Oficiales de Cartagena en un 12.5% para que se equipare o se homologue de acuerdo con el aumento salarial del cuerpo de bomberos de Bucaramanga que se tomara como base del aumento salarial de los trabajadores del cuerpo de bomberos de Bucaramanga, por la sencilla razón de la categorías de los municipios entendiendo que Cartagena es un Distrito Turístico Cultural, aparte de eso tenemos y atendemos las emergencias que se presentan en la zona industrial.

**ARTICULO 28.- TRANSPORTE DE EMPLEADOS PUBLICOS QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA ZONA INSULAR Y RURAL. EL EMPLEADOR.** Cubrirá el gasto de transporte de los empleados públicos que tengan como lugar de residencia Cartagena y deban desarrollar sus funciones en la zona insular y rural del Distrito, consistente en un (1) salario mínimo legal vigente una sola vez al año, sin que ello constituya factor salarial, los que serán cancelados antes del 31 de diciembre del año respectivo.

**ARTÍCULO 29.- NIVELACIÓN Y RECATEGORIZACION DE SECRETARIOS Y AYUDANTES DE LAS INSPECCIONES DE POLICÍAS Y COMISARIAS DE FAMILIA.EL EMPLEADOR,** se compromete a realizar Los estudios que sean necesarios para lograr la nivelación y re categorización de los secretarios y ayudantes de las inspecciones de policía urbana y rural y de las comisarias de familia, con la participación de las organizaciones sindicales a las cuales pertenecen estos funcionarios, en un término no superior a la vigencia del presente acuerdo.

**ARTICULO 30.-PRIMA SEMESTRAL. EL EMPLEADOR** cancelara a los empleados vinculados al distrito y entes descentralizados por derecho una prima de servicio anual equivalente a quince días de remuneración, que se pagará en los primeros quince días del mes de junio de cada año. Basados en el decreto 1042 de 1978 y el Decreto 2351 de 2014.

**ARTÍCULO 31.-EQUIPO PSICOSOCIAL COMISARIA DE FAMILIA. EL EMPLEADOR,** se compromete a realizar Los estudios que sean necesarios para crear los cargos del área psicosocial (Psicóloga, Trabajadora Social, Promotora Social, fonoaudiólogos y Médicos) para la conformación de los equipos interdisciplinarios de las Comisarias de Familia de conformidad con la Ley 1098 de 2006. Lo anterior, dentro de los 60 días calendarios a la firma de este Acuerdo Laboral.

**ARTÍCULO 32.-EQUIPO PSICOSOCIAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES. EL EMPLEADOR,** se compromete a realizar Los estudios que sean necesarios para gestionar la creación de los empleos del área psicosocial (Psicóloga, Trabajadora Social, Promotora Social, fonoaudiólogos y Médicos) ante el Ministerio de Educación Nacional para la conformación de los equipos interdisciplinarios de las instituciones educativas oficiales de conformidad con la Ley 715 de 2001. Lo anterior, dentro de los 60



"Por medio de la cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2019"

**ARTICULO 33. ESTÍMULO EN ESPECIE POR PERMANENCIA LABORAL. EL EMPLEADOR**, a través del comité social de estímulos en especie, definirá anualmente un estímulo no pecuniario por permanencia laboral para los servidores públicos que cumplan 5, 10, 15, 20, 25 o más años de servicio, de acuerdo con la siguiente equivalencia:

1. El servidor público que cumpla 5 años de servicio, el estímulo en especie a conceder equivaldrá a una suma igual a un salario mínimo legal mensual vigente (1 SMLMV)
2. El servidor público que cumpla 10 años de servicio, el estímulo en especie conceder equivaldrá a una suma igual a dos (02) salarios mínimo legales mensual vigente (2 SMLMV)
3. El servidor público que cumpla 15 años de servicio, el estímulo en especie a conceder equivaldrá a una suma igual a tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes (3 SMLMV).
4. El servidor público que cumpla 20 años de servicio, el estímulo en especie a conceder equivaldrá a una suma igual a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes (4 SMLMV).
5. El servidor público que cumpla 25 años de servicio o más, el estímulo en especie a conceder equivaldrá a una suma igual a cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes (5 SMLMV).

**PARAGRAFO 1.-** Para efectos de dar cumplimiento a este punto los recursos para el personal del cuerpo de bomberos se tomarán de la sobre tasa bomberil o de los servicios no esenciales de bomberos, para los demás servidores públicos se tomarán del fondo de bienestar social.

**ARTÍCULO 34. COMPENSACIÓN ESPECIAL A GUARDIANES. EL EMPLEADOR**, en cabeza de la Secretaría del Interior y de la División de Talento Humano, reconocerán a los guardianes de la cárcel de San Diego el pago de una compensación especial, consistente en un (1) salario mínimo mensual legal vigente, que se pagará en el mes de diciembre. Este incentivo no constituirá salario alguno.

**ARTICULO 35. DEUDAS PENDIENTES DE HOMOLOGACION:** El empleador por medio de la Secretaria de Educación Distrital cumplirá con los requisitos exigidos en el proceso de homologación, ante el ministerio de educación nacional para viabilizar el pago de la deuda pendiente por este concepto, a los empleados administrativos del sector educativo que a la fecha se encuentren pendiente por este pago y tengan derecho a ello.

**ARTÍCULO 36. ESTUDIO TARIFA DIFERENCIAL PARQUEADEROS. EL EMPLEADOR**, realizará un estudio técnico financiero cuyo objeto será estudiar la viabilidad para garantizar tarifas diferenciadas mediante convenios con parqueaderos para los empleados que se desplacen en su medio de transporte (Carro, Moto, o Bicicleta) al trabajo, específicamente al sector Centro, Manga, y todos aquellos lugares donde existan dependencias de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias y no se cuente con parqueadero para sus empleados.

**ARTÍCULO 37. TARIFA DIFERENCIAL TRANSCARIBE. EL EMPLEADOR** se compromete a gestionar ante la gerencia de Transcaribe el cumplimiento de las cláusulas contractuales que consagra la tarifa diferencial en el sistema de transporte masivo a favor de la población vulnerable.

*al*



RESOLUCION No. ~~5585~~ 17 JUL 2019

"Por medio de la cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2019"

**ARTÍCULO. 38.- SERVICIO DE TRANSPORTE A EMPLEADOS. EL EMPLEADOR**, garantizará el desplazamiento de los servidores públicos que deban cumplir con sus labores fuera de la sede habitual de trabajo, a través de comisión de servicio, pago de transporte o suministro del vehículo según el caso. Corresponde al jefe inmediato avalar la situación que implica el servicio de transporte.

**ARTÍCULO. 39.- INCENTIVO POR USO DE BICICLETA. EL EMPLEADOR**, otorgará un (01) día laboral libre remunerado por cada 30 veces que un funcionario distrital certifique haber llegado a trabajar en bicicleta.

**CAPITULO VI  
GUARDIANES DE LAS CÁRCELES**

**ARTÍCULO.40.-CAPACITACIÓN. EL EMPLEADOR**, en cabeza de la Secretaria del Interior y de la División de Talento Humano, programará cuatro (04) programas de capacitación anuales y formación en los temas de seguridad, para los GUARDIANES que laboran en los establecimientos del distrito. Estas capacitaciones se realizarán a más tardar el día final de cada trimestre anual.

**ARTÍCULO.41.-DISPONIBILIDAD VEHÍCULOS GUARDIANES. EL EMPLEADOR**, garantiza la adquisición de 2 VEHICULOS para la Cárcel Distrital de San Diego para el cumplimiento de sus funciones misionales en condiciones de calidad y de dignidad en el año 2020.

**CAPITULO VII BOMBEROS**

**ARTICULO 42.-. SEGURO DE VIDA. EL EMPLEADOR**, incrementará hasta 105 SMMLV la cobertura del seguro de vida para los funcionarios operativos del CUERPO DE BOMBEROS OFICIALES DE CARTAGENA cada año.

**ARTÍCULO 43. VIATICOS.** La entidad suministrara viáticos y tiquetes aéreos y valor de las capacitaciones para todo el personal del cuerpo de bomberos, que deban desplazarse dentro y fuera del país en cumplimiento de sus funciones señaladas en el acuerdo laboral y las demás misiones asignadas por el sindicato y por la Federación Nacional de Bomberos de Colombia. Para este fin el Distrito apropiará 100 SMLMV, en el rubro especial de bomberos.

**CAPITULO VIII  
ACUERDOS FINALES**

**ARTICULO 44. -AUXILIO PARA LOS SINDICATOS. EI EMPLEADOR.** Incrementará el auxilio para los sindicatos establecido en el ARTICULO 47 ACUERDO 2017-2018 en 10 SMMLV para un total de 80 SMMLV. Este aporte será girado a la tesorería de los diferentes sindicatos firmantes del Acuerdo Laboral, a más tardar a los treinta (30) días siguientes a la fecha de la firma del presente acuerdo.

**PARAGRAFO.1.-Las entidades descentralizadas, órganos de control: EPA, EDURBE, CORVIVIENDA, IPCC, DISTRISSEGURIDAD, CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA** incrementaran este auxilio en 1.5 SMMLV para un total de 6.5 SMMLV, para cada uno de ellos.

La ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, se registrá por lo dispuesto en su capítulo especial como sector de salud.

*uf*

"Por medio de la cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2019"

**ARTÍCULO 45°. CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS ANTERIORES.** EL EMPLEADOR se compromete a impulsar el cumplimiento de los acuerdos laborales suscritos desde el 2013 hasta la fecha. Para lo anterior, a más tardar 30 días de firmado el presente acuerdo, emitirá un informe de estado de cumplimiento de los acuerdos precedentes al presente, así como también se emitirá un plan de acción que contenga fechas, rubros, proyectos y responsables directos de dar el cumplimiento de aquellos puntos en mora de dichos acuerdos.

**ARTICULO 46. -VIGENCIA:** El acuerdo laboral que resulte de la negociación del presente pliego de solicitudes tendrá una vigencia de un año que rige del 1° de enero al 31 de diciembre de 2019.

**PARÁGRAFO** No obstante la vigencia de este acuerdo los derechos derivados del mismo seguirán aplicándose conforme al principio de progresividad y demás pronunciamientos pertinentes de las autoridades competentes.

**CAPITULO SUDEB  
POLÍTICA EDUCATIVA PÚBLICA Y DEFENSA DEL PATRIMONIO PÚBLICO  
ESTATAL.**

En defensa de los derechos y las reivindicaciones de las educadoras(es) regidos por los decretos 1278 de 2002, 2277 de 1979 y provisionales, de la educación del sector público estatal de Cartagena, que laboran para la Administración Distrital.

**1. DIGNIFICACIÓN DE LA PROFESIÓN DOCENTE Y DE LA LABOR DEL CONJUNTO DE LOS(AS) TRABAJADORES(AS) DE LA EDUCACIÓN PÚBLICO ESTATAL.**

1.2. La Secretaría de Educación debe garantizar la matrícula directamente en los colegios públicos sin ninguna tramitología.

1.3. La matrícula se debe realizar durante todo el año escolar, garantizando el derecho fundamental a la educación.

1.5. Campaña permanente de la matrícula en los medios masivos de comunicación en los colegios públicos estatales.

1.6. Garantizar el derecho a la educación de los niños que están desescolarizados, realizando campañas efectivas.

1.7. Asegurar el transporte escolar a los niños que deben trasladarse a otros centros educativos oficiales, de acuerdo a donde se requiera la necesidad de determinada comunidad educativa; la secretaria de educación distrital financiará de manera oportuna dicho transporte escolar.

1.8. Vincular los tres grados de preescolar a las instituciones educativas públicas estatales, permitiendo la matrícula continua desde los tres años de edad en cumplimiento de los acuerdos pactados entre el gobierno nacional y Fecode en el año 2017. Se tomara como marco de referencia el cumplimiento del acuerdo suscrito entre Fecode y el ministerio de educación.



"Por medio de la cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2019"

## 2. LA DEFENSA DEL PATRIMONIO PÚBLICO ESTATAL:

2.1. Las nuevas instituciones educativas, las reconstruidas y colegios que están en proceso de construcción para ser administrados por el servicio educativo (concesiones), deben ser administrados directamente por la Secretaría de Educación y sus docentes, docentes orientadores, directivos docentes y el conjunto de los trabajadores de la educación serán vinculados a la planta de personal estatal. No se debe entregar ningún colegio construido con recursos públicos a los particulares para su administración, eliminando los contratos de administración del servicio educativo (concesiones), y disminuyendo los colegios en convenio especialmente en las zonas donde hay oferta de cupos en los colegios públicos estatales.

Con relación a las Instituciones educativas oficiales Gabriel García Márquez, con matrícula contratada respondiendo a una población de estudiantes de 1440 vigencia 2019 pasará a partir del 1 de enero de 2020 a matrícula oficial administrada directamente por el distrito a través de la secretaria de educación Distrital. De la misma manera las Instituciones Jorge Artel y Clemente Manuel Zabala, que en la vigencia están concesionadas y la población beneficiaria es de 2880 estudiantes en el 2019 se dará por finalizada la contratación; motivo por el cual el Distrito de igual manera asumirá con carácter netamente oficial sin que medie ninguna forma de privatización.

Las Instituciones Educativas relacionadas a continuación: Corporación Educativa Minuto de Dios-Rosedal, Pino Verde-Mandela tienen plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022 fecha a partir de la cual empezara a operar en las mismas condiciones mencionadas en el párrafo anterior.

Respecto a las Instituciones Educativas Hermano Antonio Ramos de la Salle, María Auxiliadora y Pies descalzos, se trabajara por parte de la administración Distrital el compromiso real de eliminar cualquier forma de administración privada en estas Instituciones Educativas en un plazo no mayor de tres años.

2.2. Restitución de los colegios financiados con recursos públicos y entregados a los operarios privados.

Con relación a las Instituciones educativas oficiales Gabriel García Márquez, con matrícula contratada respondiendo a una población de estudiantes de 1440 vigencia 2019 pasará a partir del 1 de enero de 2020 a matrícula oficial administrada directamente por el distrito a través de la secretaria de educación Distrital. De la misma manera las Instituciones Jorge Artel y Clemente Manuel Zabala, que en la vigencia están concesionadas y la población beneficiaria es de 2880 estudiantes en el 2019 se dará por finalizada la contratación; motivo por el cual el Distrito de igual manera asumirá con carácter netamente oficial sin que medie ninguna forma de privatización.

Las Instituciones Educativas relacionadas a continuación: Corporación Educativa Minuto de Dios-Rosedal, Pino Verde-Mandela tienen plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022 fecha a partir de la cual empezara a operar en las mismas condiciones mencionadas en el párrafo anterior.

Respecto a las Instituciones Educativas Hermano Antonio Ramos de la Salle, María Auxiliadora y Pies descalzos, se trabajara por parte de la administración Distrital el compromiso real de eliminar cualquier forma de administración privada en estas Instituciones Educativas en un plazo no mayor de tres años.

2.4. Constituir una comisión conjunta con la Secretaria de Educación del Distrito, el SUDEB, Sintrenal, Sintraeducar, Usdidbol y las instituciones educativas del distrito para revisar las condiciones de la implementación de la jornada única en Cartagena, en concordancia a los criterios acordados en el marco del acuerdo nacional acordado entre Fecode-MEN; cuya convocatoria será dentro de los 30

am





RESOLUCION No. 5585

17 JUL 2019

Por medio de la cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2019\*

días siguientes a la firma del presente acuerdo.

**ACORDADO. (SE RECOGEN LOS PUNTOS 2.3 Y 2.5)**

**2.6 Universalización de la educación** desde los tres grados de preescolar hasta la media especializada en los colegios públicos estatales con plena gratuidad, adecuada infraestructura, dotación y políticas para aumentar el acceso a las universidades públicas.

**2.7.** La Secretaria de Educación Distrital para la vigencia 2020 se compromete hacer uso de la planta aumentada y viabilizada en el año 2017 (para un total de 180 maestros para jornada única) en los tres establecimientos educativos que serán asumidos con personal oficial, adicional a lo anterior presentara proyecto de aumento de viabilización de planta de personal: directivo docente, docente orientadores y trabajadores administrativos ante el Ministerio de Educación Nacional.

**2.10.** En todos los casos se tendrá en cuenta las Normas Técnicas de Construcción Escolar y los contextos locales, especialmente, las situaciones demográficas y de seguridad.

**3. FORTALECER Y GENERAR MEJORES CONDICIONES QUE GARANTICEN LOS DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES Y DE LOS EDUCADORES QUE LABORAN CON LOS NIÑOS, NIÑAS Y JÓVENES DE INCLUSIÓN.**

**3.1.** Ampliación del número de aulas exclusivas y fortalecimiento de la integración de niños(as) al aula regular, acorde con la necesidad educativa especial.

**3.2.** El nivel educativo que atiende niños(as) de inclusión, debe ser asumido por los docentes de la especialidad o especialidades respectivas.

**4. FORTALECER Y GENERAR MEJORES CONDICIONES QUE GARANTICEN LOS DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES Y DE LOS EDUCADORES QUE LABORAN EN LA EDUCACIÓN RURAL Y ZONAS DE DIFÍCIL ACCESO RURAL, URBANAS Y/O CON CONTAMINACIÓN, VULNERABLES, MINERAS E INSEGURAS.**

**4.2.** Pago oportuno de los reconocimientos vigentes.

**4.3.** Consolidación de los proyectos educativos que garanticen la existencia de la educación rural.

**4.4.** Constitución de las mesas rurales y regular su funcionamiento con la representación de los docentes, la comunidad educativa y la organización sindical. Con la finalidad de construir políticas públicas pedagógicas educativas.

**6. GARANTIZAR EL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN PARA JÓVENES ADULTOS (NOCTURNOS Y FINES DE SEMANA).**

**5.1.** Establecer un número de docentes, orientadores, directivos docentes y administrativos de planta y tiempo completo, acorde con su realidad y características.

**5.2.** Garantizar la educación para jóvenes y adultos ratificando su existencia y fortalecimiento para que los trabajadores puedan terminar sus estudios secundarios.

*Cell*



## RESOLUCION No. 5585

17 JUL 2019

"Por medio de la cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2010"

### 7. FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN MEDIA ESPECIALIZADA Y SU RELACIÓN CON LA EDUCACIÓN SUPERIOR. DEFENSA DE LOS COLEGIOS TÉCNICOS Y NODOS.

6.1. Implementar la Pedagogía y la Cátedra para la Paz en el currículo y el plan de estudios de los colegios públicos oficiales. Contará con nombramiento de maestros de planta y hará parte de la asignación académica. La escuela como territorio de paz se constituye como una prioridad de la política pública de Cartagena

### DIGNIFICACIÓN DE LA PROFESIÓN DOCENTE Y DE LA LABOR DEL CONJUNTO DE LOS(AS) TRABAJADORES(AS) DE LA EDUCACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL

1. Respeto por la Jornada Laboral, los periodos de clase y asignación académica para los docentes, docentes orientadores y directivos docentes vinculados a la Secretaría de Educación.

1.1. El descanso o recreo hace parte de la jornada escolar y de la jornada laboral presencial en todos los niveles educativos: Educación que atiende niños(as) con necesidades de inclusión, preescolar, primaria, básica y media.

1.2. El descanso hace parte de la actividad académica y pedagógica y de los periodos de clase, tal como se deriva del artículo 3º del decreto 1850 de 2002.

1.3. Los periodos de clase de 60 minutos incluyen la actividad pedagógica del descanso y la asignación académica de básica secundaria y media que corresponde a 22 periodos.

1.4. La jornada laboral de los maestros en ningún caso será fraccionada, sino respetando su permanencia en la jornada definida (mañana o tarde), de conformidad con el Decreto 1850 del 2002 y las orientaciones acordadas entre Fecode-MEN.

1.5. La jornada laboral presencial de todos los docentes de las jornadas diurnas, en todas las áreas, incluida la orientación escolar, es de 6 horas presenciales. En el marco de la directiva 50 del 23 de octubre de 2017, como resultado del acuerdo entre Fecode-MEN 2017. Se acuerda una mesa especial para revisar situaciones laborales presentadas con docentes orientadores.

1.6. Respeto a la jornada laboral de los docentes y directivos docentes que laboran en la jornada escolar nocturna.

### ESTABILIDAD DE LAS PLANTAS DE PERSONAL EN EL SECTOR EDUCATIVO Y EN LOS COLEGIOS OFICIALES

2.1. Garantizar el derecho al debido proceso cuando hay docentes sin asignación académica, respetando los derechos laborales.

2.2. Dar cumplimiento a los traslados y garantías para los docentes con problemas de salud, desplazados y amenazados.

2.3. Dar cumplimiento al decreto 2105 de 2017 para la reubicación y estabilidad de los docentes provisionales.

2.4. Revisión de los criterios y la metodología a tener en cuenta para la vinculación de provisionales en Cartagena.

*ay*

17 JUL 2019

"Por medio de la cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2019"

**ACORDADO** conforme al artículo 12 del pliego general.

2.5. Expedir las resoluciones de vinculación de los docentes en provisionalidad en forma expedita, para garantizar el derecho al trabajo y el derecho a la educación de los niños.

2.6. Atención oportuna y buen trato de los funcionarios de la SED, para los docentes provisionales y sin asignación académica.

**3. Eliminación de la sobre carga laboral a docentes**, directivos docentes, docentes orientadores, administrativos, tanto en propiedad, como provisionales y trabajadores de servicios generales. Respeto a sus funciones, priorización de las mismas y supresión de las que no corresponden.

4. El distrito de Cartagena financiará y garantizará líneas de política pública que tradicionalmente ha venido desconociendo y materializará las propuestas pendientes que, reconozca la labor de las maestras y maestros, defendidas por el SUDEB en actualización, formación, innovación pedagógica e investigación educativa para los docentes, docentes orientadores, directivos y garantizar el derecho a los docentes de planta en propiedad y provisional. El derecho a la formación permanente se concreta con la financiación estatal adecuada, surtiendo los trámites de ley.

La Secretaria de Educación en concordancia con las reuniones realizadas con la Secretaria de hacienda se compromete a financiar adicionalmente a lo presupuestado por el SGP la suma de \$ 400.000.000 (cuatrocientos millones de pesos Mtc.) con la fuente de recursos propios del distrito de Cartagena, a partir de la vigencia 2020.

5. Reconocimiento y pago oportuno de las reubicaciones o ascensos de los docentes de Cartagena, conforme a los requisitos del escalafón nacional y las normas que lo rigen.

La Secretaria de Educación se compromete a realizar las gestiones pertinentes necesarias con la finalidad de agilizar las solicitudes de reubicaciones y de asenso siempre y cuando se encuentren dentro de la misma vigencia. Si se trata de vigencia expirada esta secretaria solicitara reconocimiento y pago por estos conceptos ante el MEN.

6. Fortalecimiento y consolidación del papel de la Normal Superior de Cartagena en la política de formación, como institución de altos estudios pedagógicos, aumentando el presupuesto y la diversidad de sus programas.

7. Derecho al trabajo en condiciones dignas de los(as) docentes en propiedad provisionales y todas las formas de vinculación, programas y proyectos.

9. Garantías plenas en la evaluación de desempeño con base en el Estado Social de Derecho, la libertad de cátedra y la autonomía institucional.

La secretaria de educación expedirá una circular dirigida a directivos docentes con la intención de que se desarrolle estrictamente sin ninguna complicación ni demora la evaluación del desempeño del personal docente y directivo docente en las fechas establecido para ello, dentro de los 30 días siguientes a la firma del presente acuerdo.

10. La evaluación de desempeño es un dialogo académico y formativo, como también, un ejercicio crítico de los procesos educativos de los colegios.

OM



**RESOLUCION No. 5585**

**17 JUL 2019**

"Por medio de la cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2019"

10.1. El común acuerdo es en el proceso de evaluación, en las alternativas y en los puntos a evaluar acordados entre evaluador (a) y evaluado (a).

10.2. Los tiempos de realización del proceso de evaluación y de suspensión del mismo, debe estar acorde con el calendario académico vigente. El protocolo de la evaluación de desempeño y el porcentaje debe ser acordado entre los docentes del Decreto 1278 de 2002 y el rector de la Institución educativa al inicio del año escolar, especificando concretamente el cronograma y las evidencias a presentar en el momento de la evaluación, esta debe ser muy clara y precisar los alcances de la evaluación.

10.3. La evaluación de desempeño no debe generar acoso laboral. Es de aclarar que la evaluación va en procura de la mejora continua de los docentes y no debe ser motivo de recriminación y represalias ante la libertad de asociación sindical.

10.4. Entre las garantías del evaluado, destacamos que, ante la evaluación anual de desempeño laboral, proceden los impedimentos y recusaciones y los recursos de reposición y apelación, los cuales deben ser resueltos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación por el inmediato superior y por el superior jerárquico, respectivamente.

10.5. La evaluación por parte del Rector es de carácter indelegable y debe aplicar una sola vez al final del año escolar. Es el rector de la institución educativa el único que está facultado según la normatividad para evaluar a los docentes y a los coordinadores, esta evaluación debe estar sujeta a los principios legales, constitucionales y la jurisprudencia.

10.6. El carácter garantista que debe tener la evaluación, también está sustentado en derechos constitucionales, tales como los artículos 4, 23, 25, 27 y 29 de la Constitución Política de Colombia que consagra la primicia de la CPC y los derechos de petición, condiciones dignas del trabajo, libertad de cátedra y debido proceso, respectivamente.

10.7. Los criterios de evaluación deben ser objetivos y únicamente sobre las evidencias. La evaluación como la presentación de las "evidencias" sobre los asuntos acordados, debe atender un criterio simple, racional y atender lo esencial desde el punto de vista pedagógico. Un alto número de evidencias NO se traducen en un mejor proceso.

10.8. Desde una perspectiva académica NO es aconsejable una evaluación dispersa. Esta debe concentrarse en lo fundamental, tener en cuenta el contexto y no pretender que resuelva lo que no es propio o del alcance del evaluado.

10.9. El respeto a la jornada laboral para realizar la evaluación o en momentos acordados para ello. Es muy importante que el directivo docente organice las entrevistas dentro de la jornada laboral y facilite a su evaluado una copia de los resultados de la evaluación.

10.11 La SED garantizará la plena aplicación del Decreto 2264 de 2013 sobre traslados y permutas en Cartagena

*am*



RESOLUCION No. 5585 ?

17 JUL 2019

"Por medio de la cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2019"

11. Reconocimiento y pago oportuno de las Prestaciones Sociales del conjunto del Magisterio de acuerdo al decreto. 1655 del 20 de agosto de 2015 y de las primas a los docentes con incapacidades por enfermedad mayor a 180 días.

12. Respeto al derecho de reunión y manifestación pública, libre asociación sindical debido proceso, democracia participativa y decisoria y garantías sindicales como pilares de la dignificación del trabajo.

El distrito de Cartagena otorgará permiso a los docentes oficiales del Distrito para asistir a (4) asambleas en el año y demás eventos, en días hábiles cuando sea convocado por el Sudeb.

13. Exigir a la entidad prestadora de los servicios en salud el cumplimiento del régimen especial del Magisterio, los pliegos de condiciones y de los contratos de salud. Desarrollar planes y programas estructurales de salud ocupacional, promoción y prevención, garantizando espacios en la jornada laboral y el funcionamiento de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo. Garantizar el cumplimiento de los conceptos y recomendaciones de medicina laboral en los colegios y los respectivos traslados; así como, la hora de lactancia en la jornada laboral presencial.

14. Garantizar el ejercicio de la autonomía, la democracia participativa y decisoria como también el funcionamiento de los consejos de profesores, padres y estudiantes. El gobierno escolar es el que determina el rumbo académico de los colegios. La obligatoriedad del gobierno escolar, con base en la participación democrática, está contenida en el artículo 19 del Decreto 1860 de 1994 y artículo 142 de la Ley 115 de 1994. Deben evitarse los abusos e irregularidades en la elección de dichos órganos.

15. Garantizar la participación dignamente en los Juegos Deportivos Distritales del Sector Educativo y los Juegos Nacionales del Magisterio y el funcionamiento de comités permanentes, integrados por la SED y las respectivas organizaciones sindicales.

16. En coordinación con el fondo nacional del ahorro viabilizar proyectos de vivienda digna para el magisterio de Cartagena, con fundamento en el convenio interinstitucional concertado con la federación colombiana de trabajadores de la educación – FECODE y el fondo de prestaciones sociales del magisterio, con el aval del MEN. Incluye planes en desarrollo gestionados individuales por los educadores debidamente afiliados al SUDEB.

17. Garantizará la representación del magisterio en el consejo distrital de cultura, en su condición de ser el gremio organizado del sector educativo con el mayor número de afiliados.

18. Solicitará para que nos notifique con fechas y en tipo de mecanismo democráticos para el proceso de elección en la representación de la junta educativa por el IDER del sector educativo.

19. Garantizará la financiación de los proyectos culturales de toda la institución educativa del Distrito de Cartagena, participantes del festival escolar de música y danza en homenaje a JORGE GARCIA USTA como también en el desfile estudiantil en homenaje a los héroes de la independencia de Cartagena según la calidad y el número de participante inscrito, en el marco del proceso de remilitarización de las fiestas de la independencia en coordinación con el IPCC y la red cultural de los educadores del CEID SUDEB.

al



**RESOLUCION No. 5585**

**17 JUL 2019**

"Por medio de la cual se adopta Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2019"

20. financiación y celebración de las fechas especiales del maestro.

21. Financiación de los juegos deportivos y del magisterio de Cartagena."

**Artículo Segundo: FUNCIONARIOS RESPONSABLES DEL CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO.** Establecer como funcionarios responsables del cumplimiento de lo pactado en el Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2019, a los siguientes funcionarios de la Alcaldía Mayor de Cartagena, quienes actuarán de acuerdo al ejercicio y límites de sus funciones y las competencias que les hayan delegado cuando implique la actuación la ordenación del gasto.

- DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO
- DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE VALORIZACION DISTRITAL
- SECRETARIO DE HACIENDA DISTRITAL
- SECRETARIO DE INFRAESTRUCTURA
- SECRETARIO DE EDUCACIÓN DISTRITAL
- SECRETARÍA DE PLANEACIÓN DISTRITAL
- SECRETARÍA DEL INTERIOR Y CONVIVENCIA CIUDADANA
- DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DISTRITAL DE SALUD – DADIS
- DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TRANSITO Y TRANSPORTE DATT

**Parágrafo:** Los funcionarios aquí señalados deberán expedir los actos administrativos, documentos y demás actuaciones que sean necesarias para el cumplimiento de lo pactado en el Acuerdo Laboral de la vigencia 2019, dentro de sus respectivas dependencias y sobre los asuntos que a nivel general les competen.

**Artículo Tercero: COORDINACIÓN:** Designar como responsable de la coordinación del cumplimiento del Acuerdo Laboral Colectivo de la vigencia 2019, al **DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO DE LA ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS.**

**Parágrafo:** Corresponderá a los funcionarios designados en el artículo primero del presente acto administrativo, remitir los informes sobre el cumplimiento del acuerdo colectivo en lo que sea de su responsabilidad. No obstante, la Dirección de Talento Humano podrá requerir a los responsables del cumplimiento los informes correspondientes.

**Artículo Cuarto:** El presente acto administrativo rige a partir de su expedición y requiere de su publicación en la página web de la alcaldía.

**COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE**

Se firma en Cartagena de Indias, a los **17 JUL 2019**

**PEDRITO TOMAS PEREIRA CABALLERO**  
Alcalde Mayor de Cartagena de Indias D.T y C. (E)

**V.B MARGARITA CASAS COTES**  
Directora Administrativa del Talento Humano

Elaboró: Claudia Blanco Vidal – Asesora Jurídica  
Talento Humano

1097  
1226 pm



Concejo Distrital  
Cartagena de Indias

*Claudio Narvaez Vasquez*  
**Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.**

*No. 9*

ACUERDO No. 009

( 26 JUL 2011 )

**"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA LA ESCALA DE REMUNERACIÓN DE LAS DIFERENTES CATEGORÍAS DE EMPLEOS, PARA LAS ENTIDADES, ORGANISMOS Y DEPENDENCIAS QUE CONFORMAN LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DEL NIVEL CENTRAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C"**

**EL HONORABLE CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS**

En ejercicio de sus funciones constitucionales, legales y reglamentarias, especialmente las conferidas por el numeral 6 del Art. 313 de la Constitución Política, las leyes 4 de 1992 y 136 de 1994.

**ACUERDA:**

**ARTICULO 1°. DEL CAMPO DE APLICACIÓN.** La escala de remuneración que se establece en el presente Acuerdo regirá para las entidades, organismos y dependencias que conforman la organización administrativa centralizada de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias Distrito Turístico y Cultural.

**ARTICULO 2°. DE LA NOMENCLATURA DE LOS EMPLEOS.** A cada uno de los niveles señalados en este Acuerdo, le corresponde una nomenclatura específica de empleos acorde con lo dispuesto en el Decreto Ley 785 de 2005.

**ARTICULO 3°. DE LA ESCALA DE REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS DEL NIVEL DIRECTIVO.** El nivel Directivo está integrado por los empleos que más adelante se señalan. Para Los empleos que integran este nivel a partir del 1 de enero de 2011, establécese la siguiente escala de remuneración, correspondientes a las entidades, organismos y dependencias que conforman la organización administrativa centralizada de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias Distrito Turístico y Cultural.

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	ASIGNACIÓN BÁSICA	GASTOS DE REPRESENTACIÓN
ALCALDE MAYOR	005	63	6.994.362	2.290.404
SECRETARIO DE DESPACHO	020	61	6.386.387	1.604.865
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	055	61	6.386.387	1.604.865
TESORERO	091	61	6.386.387	1.604.865
GERENTE	039	53	3.504.436	1.644.221
DIRECTOR DE ESCUELA	028	57	6.024.520	1.574.519
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	57	6.024.520	1.574.519



# Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

Concejo Distrital  
Cartagena de Indias

ACUERDO No. 009

( 26 JUL 2011 )

DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	53	3.504.436	1.644.221
DIRECTOR FINANCIERO	009	53	3.504.436	1.644.221
DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	009	53	3.504.436	1.644.221
DIRECTOR TÉCNICO	009	53	3.504.436	1.644.221
DIRECTOR OPERATIVO	009	53	3.504.436	1.644.221
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	076	57	6.024.520	1.574.519
SUBDIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	076	53	3.504.436	1.644.221
SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	51	3.562.096	1.047.410
SUBDIRECTOR FINANCIERO	068	51	3.562.096	1.047.410
ALCALDE LOCAL	030	51	3.562.096	1.047.410
JEFE DE OFICINA	006	55	5.148.658	0

**ARTICULO 4º. DE LA ESCALA DE REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS DEL NIVEL ASESOR.** El nivel Asesor está integrado por los empleos que más adelante se señalan. Para Los empleos que integran este nivel a partir del 1 de enero de 2011, establécese la siguiente escala de remuneración, correspondiente a las entidades, organismos y dependencias que conforman la organización administrativa del nivel central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias D. T y C.

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	ASIGNACIÓN BÁSICA
JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA	115	59	7.431.275
ASESOR	105	59	7.431.275
JEFE OFICINA ASESORA	115	55	5.148.658
ASESOR	105	55	5.148.658
ASESOR	105	49	4.944.703
ASESOR	105	47	3.741.514





Concejo Distrital  
Cartagena de Indias

## Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

ACUERDO No. 009

( 26 JUL 2011 )

**ARTICULO 5°. DE LA ESCALA DE REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL.** El nivel profesional esta integrado por los empleos que más adelante se señalan. Para Los empleos que integran este nivel a partir del 1 de enero de 2011, establécese la siguiente escala de remuneración, correspondiente a las entidades, organismos y dependencias que conforman la organización administrativa del nivel central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias D. T y C.

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	ASIGNACIÓN BÁSICA
DIRECTOR DE CÁRCEL	260	49	4.944.703
COMANDANTE DE BOMBEROS	203	49	4.944.703
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	45	3.935.752
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	45	3.935.752
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	43	3.094.009
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	43	3.094.009
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	41	2.782.334
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	41	2.782.334
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	37	2.467.531
LIDER DE PROGRAMA	206	37	2.467.531
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	35	2.374.785
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	35	2.374.785
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	33	2.148.279
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	31	2.055.536
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	29	1.812.204
INSPECTOR DE POLICÍA	233	35	2.374.785
COMISARIO DE FAMILIA	202	35	2.374.785

**ARTICULO 6°. DE LA ESCALA DE REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS DEL NIVEL TÉCNICO.** El nivel técnico está integrado por los empleos que más adelante se señalan. Para Los empleos que integran este nivel a partir del 1 de enero de 2011, establécese la siguiente escala de remuneración, correspondiente a las entidades, organismos y dependencias que conforman la organización administrativa del nivel central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias D. T y C.



**Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.**

ACUERDO No. 009

( 26 JUL 2011 )

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	ASIGNACIÓN BÁSICA
TÉCNICO OPERATIVO	314	35	1.924.462
TÉCNICO OPERATIVO	314	27	1.723.631
TÉCNICO OPERATIVO	314	25	1.701.378
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	25	1.701.378
TÉCNICO OPERATIVO	314	21	1.578.359
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	21	1.578.359
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	21	1.578.359
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	17	1.431.629
TÉCNICO OPERATIVO	314	17	1.431.629
TÉCNICO OPERATIVO	314	15	1.303.147
INSPECTOR DE POLICÍA RURAL	306	27	1.723.631
INSPECTOR DE POLICÍA RURAL	306	15	1.303.147

**PARAGRAFO:** En lo que respecta a las plazas existentes del empleo Técnico Operativo código 314 grado 35, una vez aplicado el aumento del 4% le corresponde una su asignación básica de \$ 2.374.785, la cual supera los topes máximos fijados por el Gobierno Nacional, por lo cual y acogiendo el concepto del Departamento Administrativo de la Función Pública, mientras permanezcan en los cargos que actualmente ocupan, aquellos empleados que devenguen un salario mayor lo continuarán devengado y en el momento de cambiar de empleo o terminación del periodo, la provisión del mismo se hará de conformidad con la nueva escala salarial.

**ARTICULO 7º. DE LA ESCALA DE REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEOS DEL NIVEL ASISTENCIAL.** El nivel Asistencial está integrado por los empleos que más adelante se señalan. Para Los empleos que integran este nivel a partir del 1 de enero de 2011, establécese la siguiente escala de remuneración, correspondientes a las entidades, organismos y dependencias que conforman la organización administrativa del nivel central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias D. T y C.

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	ASIGNACIÓN BÁSICA
SECRETARIA EJECUTIVA DEL DESPACHO DEL ALCALDE	438	23	1.660.240
SECRETARIA EJECUTIVA	425	23	1.660.240



Concejo Distrital  
Cartagena de Indias

# Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

ACUERDO No. 009

( 26 JUL 2011 )

SECRETARIO	440	13	1.277.905
SECRETARIO	440	07	1.100.845
SECRETARIO	440	03	1.008.768
AGENTE DE TRANSITO	403	03	1.008.768
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	13	1.277.905
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	07	1.100.845
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03	1.008.768
AUXILIAR AREA SALUD	412	09	1.130.400
AUXILIAR AREA SALUD	412	07	1.100.845
TENIENTE DE BOMBERO	419	19	1.541.259
SARGENTO DE BOMBERO	417	11	1.265.966
CABO DE BOMBERO	413	07	1.100.845
BOMBERO	475	05	1.073.123
GUARDIAN	485	01	832.005
AYUDANTE	472	01	832.005
OPERARIO	487	01	832.005
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	01	832.005
CONDUCTOR	480	21	1.578.359
CELADOR	477	01	832.005

**ARTICULO 8°: DE LA ESCALA DE REMUNERACIÓN DEL DISTRITO.** A partir del 1 de enero de 2011, establécese la siguiente escala general de remuneración de los empleos correspondiente a las entidades, organismos y dependencias que conforman la organización administrativa del nivel central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias Distrito Turístico y Cultural.

GRADO	ASIGNACIÓN BÁSICA	GASTOS DE REPRESENTACIÓN
63	6.994.362	2.290.404
61	6.386.387	1.604.865
59	7.431.275	0
57	6.024.520	1.574.519
55	5.148.658	0



# Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

ACUERDO No. 009

( 26 JUL 2011 )

53	3.504.436	1.644.221
51	3.562.096	1.047.410
49	4.944.703	0
47	3.741.514	0
45	3.935.752	0
43	3.094.009	0
41	2.782.334	0
37	2.467.531	0
35	2.374.785	0
33	2.148.279	0
31	2.055.536	0
29	1.812.204	0
27	1.723.631	0
25	1.701.378	0
23	1.660.240	0
21	1.578.359	0
19	1.541.259	0
17	1.431.629	0
15	1.303.147	0
13	1.277.905	0
11	1.265.966	0
9	1.130.400	0
7	1.100.845	0
5	1.073.123	0
3	1.008.768	0
1	832.005	0

**ARTÍCULO 9°.** El Auxilio de Transporte, será el establecido por el Gobierno Nacional.

**ARTICULO 10°:** El subsidio de alimentación, será el establecido por el Gobierno Nacional en los términos y condiciones que se señalen en el Decreto que establece el límite máximo salarial de los empleados públicos de las entidades territoriales.



Concejo Distrital  
Desarrollo de Estudios

# Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

ACUERDO No. 009

( 26 JUL 2011 )

**ARTICULO 11° BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS.** La Bonificación anual por Servicios prestados, con carácter retributivo de servicio, se pagará una vez al año en mes de julio a los Servidores Públicos Distritales.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** La Bonificación anual por servicios prestados será correspondiente a 15 días calendario de salario, que se liquidarán con la asignación básica más los gastos de representación que esté recibiendo el empleado al momento de causarse el derecho y o de su retiro.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Cuando el empleado no hubiese trabajado el año completo tendrá derecho al pago proporcional de la bonificación por servicios prestados.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Esta Bonificación por servicios prestados no es acumulativa con la prima de servicios y por consiguiente, cuando el funcionario recibe prima de servicios no tiene derecho a percibir la bonificación por servicios prestados.

**ARTICULO 12°. VIATICOS.** A partir de la vigencia del presente acuerdo fíjese la siguiente escala de viáticos para los empleados de la Alcaldía de Cartagena, así:

COMISIONES DE SERVICIO AL INTERIOR DEL PAIS	
BASE DE LIQUIDACIÓN	VIATICOS DIARIOS EN PESOS
HASTA \$ 770.338	HASTA \$ 69.864
De \$ 770.339 a \$ 1.210.512	HASTA \$ 95.484
De \$ 1.210.513 a \$ 1.616.467	HASTA \$ 115.856
De \$ 1.616.468 a \$ 2.050.269	HASTA \$ 134.811
De \$ 2.050.270 a \$ 2.476.126	HASTA \$ 154.805
De \$ 2.476.127 a \$ 3.374.376	HASTA \$ 174.729
De \$ 3.374.377 a \$ 5.219.372	HASTA \$ 212.236
De \$ 5.129.373 a \$ 6.197.280	HASTA \$ 286.306
De \$ 6.197.281 en adelante	HASTA \$ 372.197

COMISIONES DE SERVICIO EN EL EXTERIOR			
BASE DE LIQUIDACIÓN	VIATICOS DIARIOS EN DOLARES ESTAUDONIDENSES		
	CENTRO AMERICA, EL CARIBE Y SURAMERICA EXCEPTO	ESTADOS UNIDOS, CANADA, CHILE, BRASIL,	EUROPA, ASIA, OCEANIA Y ARGENTINA



Concejo Distrital  
Cartagena de Indias

# Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

ACUERDO No. 009

( 26 JUL 2011 )

	BRASIL, CHILE, ARGENTINA Y PUERTO RICO	AFRICA Y PUERTO RICO	
HASTA \$ 770.338	HASTA 80	HASTA 100	HASTA 140
De \$ 770.339 a \$ 1.210.512	HASTA 110	HASTA 150	HASTA 220
De \$ 1.210.513 a \$ 1.616.467	HASTA 140	HASTA 200	HASTA 300
De \$ 1.616.468 a \$ 2.050.269	HASTA 150	HASTA 210	HASTA 320
De \$ 2.050.270 a \$ 2.476.126	HASTA 160	HASTA 240	HASTA 350
De \$ 2.476.127 a \$ 3.734.376	HASTA 170	HASTA 250	HASTA 360
De \$ 3.734.377 a \$ 5.219.372	HASTA 180	HASTA 260	HASTA 370
De \$ 5.219.373 a \$ 6.197.280	HASTA 200	HASTA 265	HASTA 380
De \$ 6.197.281 en adelante	HASTA 210	HASTA 275	HASTA 390

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Los viáticos de los empleados del Distrito, sea al interior del país o el exterior, se fijarán según la remuneración del empleado comisionado, teniéndose en cuenta la asignación básica mensual y los gastos de representación, así como la escala de viáticos que para el efecto fije el Gobierno Nacional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** La Alcaldesa Mayor o su delegado reconocerán viáticos cuando el comisionado deba permanecer por lo menos un día en el lugar de la comisión fuera de su sede habitual de trabajo y por un término no mayor de treinta días. Cuando para el cumplimiento de la comisión no se requiera pernoctar en el lugar de la comisión, sólo se reconocerá el 50% del valor fijado.

**ARTÍCULO 13°:** Las entidades descentralizadas del nivel territorial adoptarán de conformidad con sus competencias y en lo que sea pertinente las disposiciones contenidas en el presente acuerdo.

**ARTICULO 14°:** El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su sanción y publicación y surte efectos fiscales a partir del 1° de enero del año 2011

Dado en Cartagena de Indias, a los veintitrés (23) días del mes de Julio del año dos mil once (2011).

  
**ANTONIO QUINTO GUERRA VARELA**  
Presidente

  
**RODRIGO REYES PEREIRA**  
Secretario General




**Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.**

ACUERDO No. 009

*Concejo Distrital  
Cartagena de Indias*

( 26 JUL 2011 )

**SECRETARIA GENERAL DEL CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS, D. T. Y C.**; Cartagena de Indias, D. T. y C., a los veintitrés (23) días del mes de Julio del año dos mil once (2011), **CERTIFICA:** Que el Acuerdo que antecede fue aprobado en Comisión el día veintiuno (21) de Junio del 2011, y en Plenaria a los veintitrés (23) días del mes de Julio del año dos mil once (2011).

  
**RODRIGO REYES PEREIRA**  
Secretario General

Sección Nomina

Concejo Distrital de Cartagena de Indias

Acuerdo N° 24 1994

(12 de octubre)

Por el cual se crea la bonificación por servicios prestados con carácter substitutivo de servicios y se dictan otras disposiciones.

EL CONCEJO DISTRICTAL DE CARTAGENA DE INDIAS  
en uso de sus atribuciones Constitucionales  
y legales y en especial las contenidas en  
el Artículo 313 de la Constitución Política,

ACUERDA:

ARTICULO 1º.- Créase una bonificación por servicios prestados para los funcionarios vinculados al Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias. Esta bonificación que es de carácter anual, se pagará en los primeros quince (15) días del mes de Julio.

ARTICULO 2º.- La bonificación anual por servicios prestados será de 15 días que se liquidarán con el salario básico más los gastos de representación, que esté recibiendo al momento de causarse el derecho (30 de Junio)\*

ARTICULO 3º.- Cuando el funcionario no hubiese trabajado el año completo, tendrá derecho al pago proporcional de la bonificación por servicios prestados, a razón de una doceava parte por cada mes completo de labor y siempre que hubiese servido en el Distrito por lo menos un semestre.\*

ARTICULO 4º.- Esta bonificación por servicios prestados no es acumulativa con la prima de servicios y por consiguiente, cuando el funcionario recibe prima de servicios, no tiene derecho a percibir la bonificación por servicios prestados.

ARTICULO 5º.- Facúltase al Alcalde Mayor de Cartagena de Indias, hasta el 31 de Diciembre de 1994, para efectuar los créditos y contracréditos con cualquier Entidad Crediticia y hacer los traslados presupuestales que se requieran para dar cumplimiento al presente Acuerdo y se cancelará con retroactividad al año 1994.

ARTICULO 6º.- Igualmente se crea la prima vacacional de 15 días para los empleados que cumplan un año de servicio al Distrito en forma ininterrumpida.



# Concejo Distrital de Cartagena de Indias

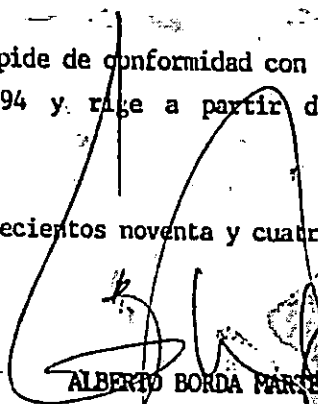
Acuerdo N° 24 1994  
(12 de Octubre)

ARTICULO 7º.- El presente Acuerdo se expide de conformidad con la Constitución Nacional, Ley 136 de 1994 y rige a partir de su sanción y Publicación.-

Cartagena, Octubre Siete (7) de Mil novecientos noventa y cuatro (1994).

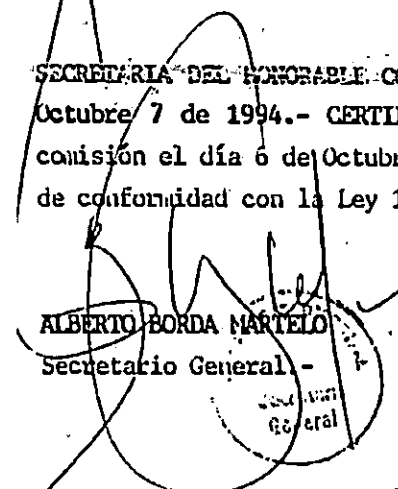
  
ALBERTO RAFAEL BARBOZA SENIOR  
Presidente.-



  
ALBERTO BORDA MARTELO  
Secretario General.-



SECRETARIA DEL HONORABLE CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS.- Cartagena,  
Octubre 7 de 1994.- CERTIFICO: Que el Acuerdo que antecede fue aprobado en  
comisión el día 6 de Octubre de 1994 y en Plenaria el día 7 de Octubre de 1994,  
de conformidad con la Ley 136 de Junio 2 de 1994.-

  
ALBERTO BORDA MARTELO  
Secretario General.-

