

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: EPRO- FT-01	Serie:	Página 1 de 20

PROYECTO DE ACUERDO No.055DE 2026

01 DE OCTUBRE DE 2026

"POR MEDIO DEL CUAL SE INSTITUCIONALIZA LA ESTRATEGIA MUNICIPAL CAMELLO 50+, SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL, LA ACTUALIZACIÓN DE COMPETENCIAS Y LA GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES PRODUCTIVAS DE LAS PERSONAS DE CINCUENTA AÑOS O MÁS EN EL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA, EN DESARROLLO DE LAS LEYES 931 DE 2004, 2040 DE 2020 Y 2466 DE 2025, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES (TODAVÍA HAY CAMELLO)"

I. OBJETO

El presente proyecto de acuerdo tiene por objeto institucionalizar la estrategia municipal Camello 50+, Todavía hay Camello, y establecer lineamientos para promover la inclusión laboral, la actualización de competencias, el emprendimiento y la generación de oportunidades productivas de las personas de cincuenta años o más que enfrentan barreras de acceso o de permanencia en el mercado laboral en el municipio de Bucaramanga, en desarrollo de las Leyes 931 de 2004, 2040 de 2020 y 2466 de 2025.

Para ese fin, la iniciativa organiza la acción municipal en torno a un modelo de cuatro pasos, identificar, actualizar, conectar y emplear o emprender. Dispone caracterizar a la población con la información que ya reposa en los registros oficiales, promueve una ruta de actualización de competencias con énfasis en herramientas digitales, incorpora un enfoque diferencial etario en la intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo del IMEBU, abre una ruta de emprendimiento para quien no regrese al empleo formal, crea una línea de mentoría intergeneracional y un reconocimiento honorífico para las empresas que contraten y retengan talento con experiencia, y ordena un informe anual ante el Concejo con indicadores verificables. El proyecto se ocupa de un solo problema, la exclusión laboral por razón de la edad. No crea una política pública nueva, no ordena gasto, no crea dependencias ni cargos, no establece subsidios ni beneficios tributarios, no impone obligaciones al sector privado y respeta la potestad reglamentaria de la administración municipal.

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. SÍNTESIS

Bucaramanga ya respondió a quien no consigue trabajo porque no tiene experiencia. El Acuerdo 046 de 2025 institucionalizó la estrategia Camello sin experiencia pa' los jóvenes¹. Falta responder a quien tiene veinticinco o treinta años de experiencia y ya no consigue trabajo por su edad. De esa segunda barrera se ocupa este proyecto.

La exclusión de esta población casi nunca aparece en las cifras de desempleo. En Colombia, el 47,2 % de los trabajadores entre 50 y 54 años labora por cuenta propia y la proporción llega al 78 % después de los 75 años, una forma de ocupación que

¹ Concejo de Bucaramanga. Acuerdo 046 de 2025, que institucionalizó la estrategia "Camello sin experiencia pa' los jóvenes" en el municipio de Bucaramanga.

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: EPRO- FT-01	Serie:	Página 2 de 20

suele estar asociada con la informalidad². Quien pierde su vinculación formal después de los cincuenta rara vez deja de trabajar. Pasa al rebusque, sin cotizar a pensión y sin riesgos laborales, y cada año que transcurre así lo aleja de una vejez protegida.

La ley ya reconoció el problema, la Ley 931 de 2004 prohibió exigir rangos de edad para acceder a un empleo³ y la Ley 2466 de 2025 creó el beneficio CREA EMPLEO para los empleadores que abran nuevos puestos de trabajo a mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años⁴. Lo que no existe en Bucaramanga es una respuesta municipal organizada para esta población, con información sobre cuántas personas buscan empleo, cuántas lo consiguen y cuántas lo conservan.

La iniciativa persigue cuatro propósitos, el primero es saber cuántas personas son, qué oficios dominan y qué competencias necesitan poner al día. El segundo es actualizar la experiencia que ya tienen, en especial frente a las herramientas digitales que hoy median los procesos de selección. El tercero es conectarlas con las empresas mediante una intermediación laboral con enfoque etario y un reconocimiento público a los empleadores que apuestan por la experiencia. El cuarto es asegurar que el Concejo reciba cada año información verificable sobre los resultados.

De esos propósitos, el que puede marcar pauta es el cierre del ciclo laboral en la política municipal. Camello sin experiencia acompaña a quien quiere empezar y Camello 50+ acompaña a quien quiere continuar, con un puente entre ambos, la mentoría de trabajadores con trayectoria a jóvenes, aprendices y emprendedores.

El método del proyecto se resume en cuatro verbos, identificar, actualizar, conectar y emplear o emprender. Lo acompaña un principio que atraviesa todo el articulado, la experiencia no es un costo que el mercado deba tolerar sino un activo que la ciudad no puede darse el lujo de desperdiciar.

2. EL PROBLEMA

La dificultad que aborda este proyecto no es la ausencia de normas. Colombia prohíbe la discriminación laboral por edad desde hace más de veinte años. Lo que ocurre es que esa prohibición se cumple en el papel, que la barrera se trasladó a filtros informales difíciles de probar y que el municipio no mide cómo afecta a su población. Las consecuencias recaen sobre personas que conservan plena capacidad productiva.

² Asociación Nacional de Instituciones Financieras, ANIF. "Población de 50 años o más en Colombia, ¿qué se requiere para garantizar su bienestar?". Comentario económico del día, 6 de diciembre de 2024. Disponible en <https://www.anif.com.co/comentarios-economicos-del-dia/poblacion-de-50-anos-o-mas-en-colombia-que-se-requiere-para-garantizar-su-bienestar/>

³ Congreso de la República. Ley 931 de 2004, por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad.

⁴ Congreso de la República. Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, artículo 35. Diario Oficial 53.160 del 25 de junio de 2025.

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: EPRO-FT-01	Serie:	Página 3 de 20

2.1. Una prohibición que no se mide

La Ley 931 de 2004 prohíbe a las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas, exigir a los aspirantes a un cargo el cumplimiento de un rango de edad, ordena que las convocatorias no contemplen limitantes de edad y dispuso la modificación de los reglamentos que las contuvieran⁵. Dos décadas después la restricción casi no aparece en los avisos de empleo, pero persiste en la preferencia por perfiles jóvenes y en los filtros de selección, donde es mucho más difícil de demostrar.

A ello se suma que no se conoce un reporte público y periódico que desagregue por rangos de edad a los buscadores de empleo inscritos en el municipio, sus postulaciones y sus colocaciones efectivas. Sin ese dato no es posible saber si las personas de cincuenta años o más acceden a los servicios públicos de empleo en la misma proporción que los demás grupos, ni fijar metas, ni ejercer el control político que corresponde al Concejo.

2.2. La informalidad como forma de exclusión

La exclusión laboral de esta población se expresa más en informalidad que en desempleo abierto. Según la ANIF, la proporción de trabajadores por cuenta propia crece con la edad, desde el 47,2 % entre los 50 y 54 años hasta el 78 % después de los 75, y esa forma de trabajo suele ir de la mano de la informalidad⁶. El efecto es doble. La persona pierde ingresos estables y protección social, y el sistema pensional pierde cotizantes justo en los años en que cada semana cuenta para alcanzar una pensión.

El mismo análisis encontró que cerca del 30 % de quienes toman decisiones en las mipymes del país tiene cincuenta años o más⁷. La edad no es sinónimo de pérdida de capacidad productiva, y buena parte del tejido empresarial ya descansa sobre esa experiencia.

2.3. Experiencia vigente, herramientas desactualizadas

Una parte importante de esta población conserva conocimiento técnico y de oficio de alto valor, pero quedó rezagada frente a las plataformas de empleo en línea, la ofimática, el comercio electrónico, los medios de pago digitales y, más recientemente, la inteligencia artificial aplicada al trabajo. Esa brecha es corregible a bajo costo. No se trata de volver a enseñar a trabajar a quien lleva décadas haciéndolo, sino de poner al día la experiencia que ya tiene.

La necesidad ya es visible en otras ciudades, en Medellín, Ruta N desarrolla un programa para enseñar inteligencia artificial a personas mayores de 50 años, y varias universidades de esa ciudad ofrecen formación similar⁸.

⁵ Ley 931 de 2004, ya citada.

⁶ ANIF, ya citada.

⁷ ANIF, ya citada, con base en la Encuesta MiPyme de ANIF.

⁸ El Colombiano. "Mayores de 60 serán el 22% de la población en 2035, crean mesa de economía plateada en Medellín". 9 de julio de 2026. Disponible en <https://www.elcolombiano.com/medellin/medellin-adulto-mayor-economia-plateada-poblacion-envejecimiento-empleo-senior-IE38698088>

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: EPRO- FT-01	Serie:	Página 4 de 20

2.4. Un país que envejece

El envejecimiento poblacional convierte este asunto en una cuestión de competitividad y no solo de equidad. Según las proyecciones del DANE, las personas de 60 años o más eran cerca de 7,6 millones en 2023, el 14 % de la población, y en 2050 serán alrededor de 14,9 millones, la cuarta parte del total⁹. Una ciudad que retira del empleo formal a sus trabajadores desde los cincuenta reduce su propia fuerza laboral justo cuando más la va a necesitar.

2.5. La situación en Bucaramanga

El área metropolitana de Bucaramanga ha mantenido durante los últimos años tasas de desempleo inferiores al promedio nacional, pero el trimestre abril a junio de 2026 mostró un deterioro. La tasa de desocupación subió al 8,2 %, frente al 7,3 % del mismo periodo de 2025, con cerca de 55.000 personas desocupadas, y 45 de cada 100 empleos del área son informales. El mismo informe registró el mayor aumento del país en desempleo juvenil, que pasó del 11,5 % al 16,3 %¹⁰. El dato refuerza la conveniencia de articular esta estrategia con la de empleabilidad juvenil, porque ambas poblaciones enfrentan hoy un mercado más estrecho.

La ciudad cuenta con una institucionalidad de empleo que funciona. La Agencia Pública de Empleo del IMEBU fue autorizada nuevamente por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo mediante la Resolución 0102 del 5 de marzo de 2026, por cuatro años contados desde el 17 de marzo de 2026¹¹, y durante el primer semestre de 2026 reportó la vinculación laboral de 2.735 personas, un crecimiento del 119 % frente al mismo periodo de 2025¹². El instrumento existe. Lo que hace falta es que incorpore de manera expresa y medible a la población de cincuenta años o más, con registro desagregado, oferta específica y reporte periódico.

2.6. Por qué desde los cincuenta años

Este punto marca la diferencia entre el proyecto y el marco de la Ley 2040 de 2020. Esa ley tiene por objeto impulsar el empleo de las personas adultas mayores que no gozan de pensión¹³, y sus instrumentos, la deducción en el impuesto sobre la renta, el criterio de desempate en la contratación pública y el sello amigable Adulto

⁹ Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNFPA Colombia. Análisis de Situación de Población Colombia 2023, capítulo 3.3, Envejecimiento y derechos de las personas mayores, con base en las proyecciones de población del DANE. Disponible en https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/3.3_envejecimiento.pdf

¹⁰ Vanguardia. "Crece el desempleo, informalidad y desocupación juvenil en el área metropolitana de Bucaramanga". 31 de julio de 2026, con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE. Disponible en <https://www.vanguardia.com/economia/2026/07/31/crece-el-desempleo-informalidad-y-desocupacion-juvenil-en-el-area-metropolitana-de-bucaramanga/>

¹¹ Alcaldía de Bucaramanga. "IMEBU se consolida como prestador del Servicio Público de Empleo". 18 de marzo de 2026. Disponible en <https://www.bucaramanga.gov.co/noticias/imebu-se-consolida-como-prestador-del-servicio-publico-de-empleo/>

¹² Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga, IMEBU. "IMEBU alcanzó un 72 % de cumplimiento en el primer semestre de 2026 y fortalece la generación de empleo en Bucaramanga". 23 de junio de 2026. Disponible en <https://imebu.gov.co/imebu-alcanzo-un-72-de-cumplimiento-en-el-primer-semestre-de-2026-y-fortalece-la-generacion-de-empleo-en-bucaramanga/>

¹³ Congreso de la República. Ley 2040 de 2020, por medio de la cual se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores y se dictan otras disposiciones, artículo 1. Diario Oficial 51.388 del 27 de julio de 2020.

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: EPRO- FT-01	Serie:	Página 5 de 20

Mayor, están contruidos alrededor de quienes ya cumplieron la edad de pensión sin ser beneficiarios de ella¹⁴. El presente acuerdo no copia ese umbral ni pretende extender esos beneficios, que son de resorte legal y tributario nacional.

El umbral de los cincuenta años tiene tres fundamentos propios. El primero es legal y reciente. La Ley 2466 de 2025 dirigió de manera expresa el beneficio CREA EMPLEO a las personas mayores de 50 años¹⁵, con lo cual el legislador reconoció a este grupo como una población con barreras de acceso al empleo formal que amerita medidas de fomento diferenciadas. Bucaramanga no inventa una categoría, territorializa una que ya existe en la ley.

El segundo fundamento es preventivo. Intervenir desde los cincuenta años permite actuar antes de que la persona salga del mercado formal, cuando la reincorporación todavía es viable y la actualización de competencias es de bajo costo. Esperar a la edad de pensión implica llegar cuando la informalidad prolongada, la pérdida de semanas cotizadas y la desactualización ya están consolidadas.

El tercer fundamento es de complementariedad. Las personas de 60 años o más ya cuentan con la Política Pública para el Disfrute del Envejecimiento Humano y Vejez de Bucaramanga 2020 a 2030, adoptada mediante el Acuerdo 032 de 2020¹⁶, de naturaleza predominantemente protectora. Este proyecto cubre un tramo que hoy no atiende ninguna norma municipal, el de la persona de 50 a 59 años que no es sujeto de la política de vejez ni de los programas de empleo joven, y se articula con aquella política sin duplicarla.

Por esa razón el articulado define a la población objetivo por una condición funcional, enfrentar barreras de acceso o permanencia en el mercado laboral asociadas a la edad, y no por una vulnerabilidad presunta. La distinción sitúa al acuerdo en el terreno de las acciones afirmativas orientadas a corregir una desigualdad real, que la Corte Constitucional ha reconocido como desarrollo legítimo del artículo 13 de la Constitución¹⁷.

3. CONSTRUCCIÓN CONJUNTA

Antes de su radicación, el despacho del concejal convocó una mesa de trabajo técnica con el Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga, la Secretaría de Hacienda y la Secretaría de Desarrollo Social, fijada para el 2 de septiembre de 2026 en el Salón de Plenarias del Concejo, con el fin de revisar el enfoque de la iniciativa, su viabilidad institucional y fiscal y la redacción del articulado¹⁸. Las observaciones de las entidades convocadas orientan el diseño

¹⁴ Ley 2040 de 2020, artículos 2, 3 y 7.

¹⁵ Ley 2466 de 2025, artículo 35, ya citada.

¹⁶ Concejo de Bucaramanga. Acuerdo 032 de 2020, por el cual se adopta la Política Pública para el Disfrute del Envejecimiento Humano y Vejez de Bucaramanga 2020 a 2030.

¹⁷ Corte Constitucional. Sentencia C-371 de 2000. M.P. Carlos Gaviria Díaz.

¹⁸ Concejo de Bucaramanga, despacho del concejal Diego Armando Lozada Trujillo. Citación a mesa de trabajo técnica del proyecto de acuerdo Camello 50+, Todavía hay Camello, para el 2 de septiembre de 2026.

Carrera 11 No. 34-52 Fase II Alcaldía de Bucaramanga (Sótano)
Teléfonos: 6338469 - 6339032 - Telefax: 6420460
www.concejodebucaramanga.gov.co

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: EPRO- FT-01	Serie:	Página 6 de 20

de esta versión, que asigna la coordinación a la institucionalidad existente y evita cualquier obligación de gasto.

4. POR QUÉ PUEDE MARCAR PAUTA

Otras ciudades del país ya avanzan en esta dirección. En Medellín, el Concejo aprobó el Acuerdo 47 de 2025, que fija lineamientos para fomentar la economía plateada, entendida como el conjunto de actividades, bienes y servicios dirigidos a personas mayores de 50 años para promover su productividad, emprendimiento e innovación, y cuya mesa intersectorial se instaló en julio de 2026¹⁹. En el mismo cabildo se tramitó una iniciativa para el fomento del empleo, el emprendimiento y la protección social de las mujeres mayores de 57 años y de las personas mayores²⁰. En Bogotá, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico realiza a través de la estrategia Talento Capital ferias de empleo exclusivas para personas mayores de 50 años, como la del 10 de septiembre de 2026 con 1.000 vacantes²¹, e incluye cupos específicos para este grupo en sus grandes ferias, como las 920 vacantes ofrecidas en la megaferia de febrero de 2026²².

Bucaramanga puede tomar de esas experiencias lo que ha demostrado funcionar, el enfoque diferencial en la intermediación, las ferias específicas y la actualización digital, y aportar tres elementos propios. El primero es el cierre del ciclo laboral en la política municipal, con una estrategia para quien empieza y otra para quien continúa. El segundo es la mentoría intergeneracional, que convierte la experiencia de los mayores de cincuenta en un recurso para los jóvenes y los emprendedores de la ciudad. El tercero es la medición, porque el acuerdo no se evalúa por el número de anuncios sino por el número de personas caracterizadas, formadas, colocadas y acompañadas en su emprendimiento.

Todo ello bajo un principio sencillo que da nombre a la estrategia. La experiencia también cuenta, y una ciudad que la desperdicia pierde dos veces, en la dignidad de quien queda por fuera y en la productividad de todos.

III. MARCO JURÍDICO

1. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

La Constitución Política consagra la igualdad real y efectiva y habilita al Estado para adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados, reconoce el trabajo como derecho y obligación social que goza de especial protección, garantiza la libertad de escoger profesión u oficio, impone al Estado, la sociedad y la familia

¹⁹ El Colombiano, ya citado.

²⁰ Concejo de Medellín. Proyecto de acuerdo por medio del cual se establecen medidas para el fomento del empleo, el emprendimiento y la protección social de las mujeres mayores de cincuenta y siete (57) años y personas mayores en el Distrito de Medellín. Relación de proyectos de acuerdo 2025. Disponible en <https://www.concejodemedellin.gov.co/interna-proyectos-de-acuerdo/>

²¹ Alcaldía Mayor de Bogotá. "Personas mayores de 50 años, este 10 de septiembre, asiste a la feria de empleo". Septiembre de 2026. Disponible en <https://bogota.gov.co/servicios/oportunidades-y-apoyos/personas-mayores-de-50-anos-este-10-de-septiembre-asiste-la-feria-de-empleo>

²² Valora Analitik. "Bogotá tendrá megaferia de empleo con 17.000 vacantes y 160 empresas". Febrero de 2026. Disponible en <https://www.valoraanalitik.com/bogota-megaferia-empleo-alcaldia/>

Carrera 11 No. 34-52 Fase II Alcaldía de Bucaramanga (Sótano)
Teléfonos: 6338469 - 6339032 - Telefax: 6420460
www.concejodebucaramanga.gov.co

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: EPRO- FT-01	Serie:	Página 7 de 20

el deber de promover la integración de las personas de la tercera edad a la vida activa y comunitaria, obliga al Estado y a los empleadores a ofrecer formación y habilitación profesional y a propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar, y asigna al Estado la dirección general de la economía con el fin, entre otros, de dar pleno empleo a los recursos humanos²³.

2. TRATADOS INTERNACIONALES

Mediante la Ley 2055 de 2020 Colombia aprobó la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, que consagra la igualdad y no discriminación por razones de edad y el derecho al trabajo de las personas mayores en igualdad de oportunidades²⁴. La Corte Constitucional declaró exequibles la Convención y su ley aprobatoria²⁵. Concorre el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación²⁶.

3. TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD

La Ley 931 de 2004 prohíbe exigir rangos de edad para acceder a un empleo y ordena eliminar esas limitantes de los reglamentos y convocatorias²⁷. La Ley 1251 de 2008 fija normas para la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores²⁸. La Ley 2040 de 2020 faculta expresamente a las entidades territoriales para crear estímulos a los empleadores que contraten en su territorio a personas que hayan cumplido la edad de pensión sin ser beneficiarias de ella²⁹, creó el sello amigable Adulto Mayor, ordenó al Servicio Público de Empleo disponer de una sección exclusiva de vacantes para esta población y previó el diseño de una Ruta del emprendimiento para el adulto mayor³⁰. La Ley 2466 de 2025 creó el beneficio CREA EMPLEO dirigido, entre otros grupos, a las personas mayores de 50 años³¹.

4. EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

La Ley 1636 de 2013 creó el Mecanismo de Protección al Cesante y organizó el Servicio Público de Empleo, del cual hace parte la Agencia Pública de Empleo del IMEBU³². La Ley 2069 de 2020 impulsa el emprendimiento y regula los factores de

²³ Constitución Política de Colombia, artículos 13, 25, 26, 46, 54 y 334.
²⁴ Congreso de la República. Ley 2055 de 2020, por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, artículos 5 y 18.
²⁵ Corte Constitucional. Sentencia C-395 de 2021.
²⁶ Congreso de la República. Ley 22 de 1967, por la cual se aprueba el Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
²⁷ Ley 931 de 2004, ya citada.
²⁸ Congreso de la República. Ley 1251 de 2008, por la cual se dictan normas tendientes a procurar la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores.
²⁹ Ley 2040 de 2020, artículo 2, parágrafo 3.
³⁰ Ley 2040 de 2020, artículos 7, 9 y 10.
³¹ Ley 2466 de 2025, artículo 35, ya citada.
³² Congreso de la República. Ley 1636 de 2013, por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: EPRO- FT-01	Serie:	Página 8 de 20

desempate en la contratación estatal, entre ellos la vinculación de personas mayores no pensionadas³³. La Ley 720 de 2001 regula la acción voluntaria³⁴, aplicable a la línea de mentoría, y las Leyes 1581 de 2012 y 1266 de 2008 rigen el tratamiento de los datos personales que se recojan en la caracterización³⁵.

5. MARCO MUNICIPAL

En el orden local son pertinentes el Plan de Desarrollo Municipal Bucaramanga Avanza Segura 2024 a 2027, cuyas apuestas de reactivación económica y generación de empleo dan soporte programático a la iniciativa³⁶, la Política Pública para el Disfrute del Envejecimiento Humano y Vejez, que incluye entre sus objetivos la transformación de imaginarios para superar la discriminación asociada al envejecimiento³⁷, y la estrategia Camello sin experiencia pa' los jóvenes³⁸, con la cual este proyecto se articula de manera directa.

6. JURISPRUDENCIA

La Corte Constitucional ha precisado que las acciones afirmativas son medidas legítimas para corregir desigualdades de hecho que afectan a grupos determinados, siempre que persigan un fin constitucionalmente valioso y sean razonables y proporcionadas³⁹. Al declarar exequible la Convención Interamericana sobre los derechos de las personas mayores, reconoció el deber del Estado de adoptar medidas para garantizar su igualdad y no discriminación, incluido el ámbito laboral⁴⁰. En materia de competencias, la Corte avaló la reserva de iniciativa del alcalde prevista en la Ley 136 de 1994 y precisó que ella armoniza, sin anular, las atribuciones del concejo⁴¹. El presente proyecto se construye dentro de esos límites.

7. COMPETENCIA DEL CONCEJO MUNICIPAL

Corresponde al Concejo reglamentar las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del municipio⁴², en el marco de las atribuciones que le reconoce

³³ Congreso de la República. Ley 2069 de 2020, por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia, artículo 35.

³⁴ Congreso de la República. Ley 720 de 2001, por medio de la cual se reconoce, promueve y regula la acción voluntaria de los ciudadanos colombianos.

³⁵ Congreso de la República. Ley Estatutaria 1581 de 2012, de protección de datos personales, y Ley Estatutaria 1266 de 2008.

³⁶ Concejo de Bucaramanga. Acuerdo 007 de 2024, por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Municipal Bucaramanga Avanza Segura 2024 a 2027.

³⁷ Acuerdo 032 de 2020, ya citado.

³⁸ Acuerdo 046 de 2025, ya citado.

³⁹ Corte Constitucional. Sentencia C-371 de 2000, ya citada.

⁴⁰ Corte Constitucional. Sentencia C-395 de 2021, ya citada.

⁴¹ Corte Constitucional. Sentencia C-152 de 1995.

⁴² Constitución Política de Colombia, artículo 313, numeral 1.

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: EPRO-FT-01	Serie:	Página 9 de 20

la ley⁴³, y los concejales están facultados para presentar proyectos de acuerdo en las materias que no están reservadas a la iniciativa del alcalde⁴⁴.

IV. ANÁLISIS DE IMPACTO FISCAL DE LA INICIATIVA

En cumplimiento del artículo 7 de la Ley 819 de 2003⁴⁵, se advierte que el proyecto no genera un impacto fiscal que implique modificar el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Las actividades previstas, esto es, la caracterización con información existente, el enfoque diferencial en la intermediación laboral, las ferias y jornadas de empleabilidad, la articulación con el SENA y las instituciones educativas, el reconocimiento honorífico a empresas y el informe anual, corresponden a funciones que las entidades competentes ya ejercen y se ejecutan con la capacidad institucional instalada. Lo que el acuerdo introduce es un criterio de focalización y un deber de medición, no una obligación de erogación.

En consecuencia, la iniciativa no crea subsidios, transferencias, exenciones ni beneficios tributarios, que además estarían sujetos a las restricciones constitucionales en la materia⁴⁶, ni fondos especiales ni obligaciones presupuestales permanentes. Cualquier acción que se derive de su implementación se sujetará a la planeación administrativa, a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia y a lo previsto en el Plan de Desarrollo Municipal, el Plan Operativo Anual de Inversiones y el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

V. VIABILIDAD

1. VIABILIDAD JURÍDICA

El principal riesgo jurídico de una iniciativa de esta naturaleza es invadir la iniciativa privativa del alcalde. El parágrafo del artículo 71 de la Ley 136 de 1994 reserva al jefe de la administración local los proyectos relativos, entre otros, a los planes y programas de desarrollo, al presupuesto y a la estructura de la administración⁴⁷, y la ordenación del gasto corresponde al alcalde⁴⁸, de modo que el Concejo puede orientar, pero no ordenar erogaciones concretas.

Por esa razón el proyecto no crea dependencias, cargos, plantas de personal ni entidades, y asigna la coordinación a la entidad que ya tiene la competencia en materia de empleo. No ordena gasto ni crea rubros. No crea beneficios tributarios, y el reconocimiento a las empresas es exclusivamente honorífico. No impone obligaciones al sector privado ni a las entidades del orden nacional, cuya vinculación opera por adhesión, alianza o convenio. Se limita a fijar lineamientos, enfoques diferenciales, deberes de articulación y obligaciones de información ante el Concejo,

⁴³ Congreso de la República. Ley 136 de 1994, artículo 32, modificado por el artículo 18 de la Ley 1551 de 2012.

⁴⁴ Ley 136 de 1994, artículo 71.

⁴⁵ Congreso de la República. Ley 819 de 2003, artículo 7.

⁴⁶ Constitución Política de Colombia, artículo 294.

⁴⁷ Ley 136 de 1994, artículo 71, parágrafo.

⁴⁸ Constitución Política de Colombia, artículo 315, numeral 9.

Carrera 11 No. 34-52 Fase II Alcaldía de Bucaramanga (Sótano)
Teléfonos: 6338469 - 6339032 - Telefax: 6420460
www.concejodebucaramanga.gov.co

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: EPRO- FT-01	Serie:	Página 10 de 20

en desarrollo de leyes preexistentes. El Concejo de Bucaramanga empleó esta misma técnica normativa en la estrategia de empleabilidad juvenil hoy vigente⁴⁹.

2. VIABILIDAD TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA

La estrategia descansa sobre un operador que ya existe y funciona, la Agencia Pública de Empleo del IMEBU, autorizada hasta 2030 para prestar servicios de gestión y colocación. La caracterización se alimenta de registros disponibles en la propia Agencia, el Servicio Público de Empleo, el DANE y el Sisbén. La formación se canaliza mediante alianzas con el SENA, las instituciones de educación superior y de educación para el trabajo, las cajas de compensación y los gremios. El seguimiento se adelanta en las instancias de coordinación y participación ya existentes, sin crear una nueva.

El acuerdo tampoco compite con la política pública de envejecimiento y vejez. Esa política protege a las personas de 60 años o más y este acuerdo se ocupa de la dimensión laboral y productiva desde los cincuenta. Por eso el articulado incorpora una cláusula de articulación y no duplicidad y remite a los instrumentos nacionales de la Ley 2040 de 2020 en lugar de reproducirlos.

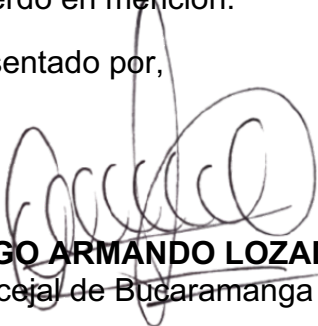
3. CONVENIENCIA

El proyecto no promete empleos que la Alcaldía no puede crear. Promete algo distinto y verificable, una ruta municipal de segunda oportunidad laboral con información, actualización de competencias, conexión con empresas y una alternativa productiva para quien no vuelva al empleo formal. Beneficia a las personas de cincuenta años o más, a sus familias, a las empresas que necesitan talento con experiencia y a los jóvenes que podrán aprender de él. Una ciudad que aprovecha su experiencia es una ciudad más productiva y más justa.

VI. PROPOSICIÓN

Por lo anteriormente expuesto, solicito a los honorables concejales del municipio de Bucaramanga dar trámite y aprobación en primer y segundo debate al proyecto de acuerdo en mención.

Presentado por,


DIEGO ARMANDO LOZADA TRUJILLO
Concejal de Bucaramanga

⁴⁹ Acuerdo 046 de 2025, ya citado.
Carrera 11 No. 34-52 Fase II Alcaldía de Bucaramanga (Sótano)
Teléfonos: 6338469 - 6339032 - Telefax: 6420460
www.concejodebucaramanga.gov.co

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: EPRO- FT-01	Serie:	Página 11 de 20

01 DE OCTUBRE DE 2026

PROYECTO DE ACUERDO No.055DE 2026

"POR MEDIO DEL CUAL SE INSTITUCIONALIZA LA ESTRATEGIA MUNICIPAL CAMELLO 50+, SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL, LA ACTUALIZACIÓN DE COMPETENCIAS Y LA GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES PRODUCTIVAS DE LAS PERSONAS DE CINCUENTA AÑOS O MÁS EN EL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA, EN DESARROLLO DE LAS LEYES 931 DE 2004, 2040 DE 2020 Y 2466 DE 2025, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES (TODAVÍA HAY CAMELLO)"

EL CONCEJO DE BUCARAMANGA

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas por el numeral 1 del artículo 313 de la Constitución Política y por la Ley 136 de 1994, modificada por la Ley 1551 de 2012, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 13 de la Constitución Política dispone que el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

Que el artículo 25 de la Constitución Política reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social que goza de especial protección del Estado, y el artículo 26 garantiza a toda persona la libertad de escoger profesión u oficio.

Que el artículo 46 de la Constitución Política impone al Estado, la sociedad y la familia el deber de concurrir a la protección de las personas de la tercera edad y de promover su integración a la vida activa y comunitaria, y el artículo 54 obliga al Estado y a los empleadores a ofrecer formación y habilitación profesional y técnica y a propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar.

Que el numeral 1 del artículo 313 de la Constitución Política atribuye a los concejos municipales la función de reglamentar las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del municipio.

Que mediante la Ley 2055 de 2020 Colombia aprobó la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, declarada exequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-395 de 2021, que consagra la igualdad y no discriminación por razones de edad y el derecho al trabajo de las personas mayores.

Que la Ley 931 de 2004 prohíbe a las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, exigir a los aspirantes a ocupar un cargo el cumplimiento de un rango de edad determinado y dispone que las convocatorias públicas o privadas no podrán contemplar limitantes de edad.

Que la Ley 2040 de 2020 tiene por objeto impulsar el empleo de las personas adultas mayores que no gozan de pensión, faculta en el parágrafo 3 de su artículo 2 a las entidades territoriales para crear estímulos a los empleadores que contraten a esta población en su territorio, y creó el sello amigable Adulto Mayor, la sección

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: EPRO- FT-01	Serie:	Página 12 de 20

exclusiva de vacantes en el Servicio Público de Empleo y la Ruta del emprendimiento para el adulto mayor.

Que el artículo 35 de la Ley 2466 de 2025 creó el beneficio CREA EMPLEO para los empleadores que generen nuevos puestos de trabajo para mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años, reconociendo a estas últimas como grupo poblacional con barreras de acceso al empleo formal.

Que la Ley 1636 de 2013 organizó el Servicio Público de Empleo y la Ley 2069 de 2020 impulsa el emprendimiento y la formalización empresarial en el país.

Que la Agencia Pública de Empleo del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga fue autorizada como prestadora del Servicio Público de Empleo mediante la Resolución 0102 del 5 de marzo de 2026 de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, lo que permite implementar la estrategia con la institucionalidad existente.

Que el Acuerdo 032 de 2020 adoptó la Política Pública para el Disfrute del Envejecimiento Humano y Vejez de Bucaramanga 2020 a 2030, dirigida a las personas de 60 años o más, y el Acuerdo 046 de 2025 institucionalizó la estrategia Camello sin experiencia pa' los jóvenes, de modo que no existe en el municipio una norma que atienda la dimensión laboral de las personas de 50 a 59 años.

Que el Acuerdo 007 de 2024 adoptó el Plan de Desarrollo Municipal Bucaramanga Avanza Segura 2024 a 2027, que prioriza la reactivación económica, el fortalecimiento de capacidades y la generación de empleo.

Que la exclusión laboral de las personas de cincuenta años o más se expresa principalmente en informalidad, y que el envejecimiento de la población convierte su permanencia productiva en un factor de competitividad y sostenibilidad para la ciudad.

Que el presente acuerdo no genera impacto fiscal en los términos del artículo 7 de la Ley 819 de 2003, por cuanto se limita a establecer lineamientos, enfoques diferenciales y deberes de articulación y seguimiento que se desarrollan en ejercicio de competencias existentes y con la capacidad institucional instalada.

Que en mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO PRIMERO. Objeto. Institucionalizar la estrategia municipal Camello 50+, Todavía hay Camello, y establecer lineamientos para promover la inclusión laboral, la actualización de competencias, el emprendimiento y la generación de oportunidades productivas de las personas de cincuenta (50) años o más que enfrentan barreras de acceso o de permanencia en el mercado laboral en el municipio de Bucaramanga, mediante la articulación de la institucionalidad

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: EPRO- FT-01	Serie:	Página 13 de 20

municipal existente con el Servicio Público de Empleo, el sector empresarial, los gremios, las cajas de compensación familiar, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, y las instituciones de educación.

ARTÍCULO SEGUNDO. Finalidad. La estrategia tiene como finalidad reducir la discriminación laboral por razón de la edad en Bucaramanga, aprovechar la experiencia y las capacidades de la población de cincuenta años o más como activo del desarrollo económico local, facilitar su reincorporación al empleo formal o su tránsito hacia actividades productivas sostenibles y promover el relacionamiento intergeneracional en el mundo del trabajo.

ARTÍCULO TERCERO. Ámbito de aplicación. Las disposiciones del presente acuerdo aplican a la administración central del municipio de Bucaramanga y a sus entidades descentralizadas, en el marco de sus competencias, su autonomía y su disponibilidad presupuestal. La participación de las entidades del orden nacional con presencia en el territorio, de las instituciones de educación, de los gremios, de las cajas de compensación familiar y del sector privado se promoverá mediante mecanismos de articulación, convenio o adhesión voluntaria, sin que el presente acuerdo les imponga obligaciones.

ARTÍCULO CUARTO. Definiciones. Para efectos del presente acuerdo se adoptan las siguientes definiciones.

- Población objetivo.** Las personas de cincuenta (50) años o más, residentes en el municipio de Bucaramanga, que se encuentren desempleadas, cesantes, en situación de informalidad, en riesgo de perder su vinculación laboral o que enfrenten barreras de acceso o permanencia en el mercado laboral asociadas a su edad, con independencia de su nivel educativo, de su condición pensional y de su trayectoria previa.
- Barrera laboral asociada a la edad.** Toda práctica, exigencia, criterio o sesgo, explícito o implícito, que limite el acceso, la permanencia, la promoción o la readaptación laboral de una persona en razón de su edad, sin justificación objetiva y razonable derivada de la naturaleza del cargo.
- Actualización de competencias.** Proceso de formación complementaria dirigido a poner al día las competencias digitales, técnicas, comerciales, administrativas y transversales de personas que cuentan con experiencia previa, sin desconocer ni sustituir su trayectoria laboral.
- Mentoría intergeneracional.** Transferencia estructurada, voluntaria y no remunerada de conocimiento, oficio y experiencia desde personas de cincuenta años o más hacia jóvenes, aprendices, estudiantes, emprendedores o unidades productivas de menor tamaño.
- Economía plateada.** Conjunto de actividades económicas, bienes y servicios asociados a la población de cincuenta años o más, tanto en su condición de productora y emprendedora como de consumidora, y a las oportunidades de innovación derivadas del envejecimiento poblacional.

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: EPRO-FT-01	Serie:	Página 14 de 20

ARTÍCULO QUINTO. Enfoques. La estrategia se orientará por los siguientes enfoques.

1. **Enfoque de derechos.** Reconoce la igualdad real y efectiva en el acceso al trabajo y la prohibición legal de discriminación por razón de la edad.
2. **Enfoque de curso de vida y envejecimiento productivo.** Concibe la intervención como preventiva, orientada a evitar la expulsión temprana del mercado formal y a prolongar la vida laboral activa en condiciones dignas.
3. **Enfoque diferencial.** Atiende las desigualdades derivadas del género, la discapacidad, la pertenencia étnica, la situación socioeconómica, la condición de víctima del conflicto armado o el lugar de residencia, que se acumulan con la barrera etaria.
4. **Enfoque de género.** Reconoce que las mujeres de cincuenta años o más enfrentan barreras agravadas, en particular por trayectorias laborales interrumpidas por labores de cuidado.
5. **Enfoque intergeneracional.** Promueve la complementariedad y no la competencia entre la población joven y la población de cincuenta años o más en el mercado laboral.
6. **Enfoque territorial.** Considera las dinámicas propias del municipio y de su área metropolitana, con atención a las comunas de mayor vulnerabilidad.

ARTÍCULO SEXTO. Principios. La implementación de la estrategia se orientará por los principios de dignidad humana, igualdad y no discriminación, universalidad con focalización, no asistencialismo, corresponsabilidad público privada, concurrencia institucional, voluntariedad de la vinculación empresarial, transparencia, planeación y seguimiento, y sostenibilidad fiscal e institucional.

CAPÍTULO II
INSTITUCIONALIZACIÓN Y LÍNEAS DE LA ESTRATEGIA

ARTÍCULO SÉPTIMO. Institucionalización. Institucionalízase en el municipio de Bucaramanga la estrategia Camello 50+, Todavía hay Camello, como estrategia permanente orientada a promover la inclusión laboral y productiva de la población objetivo definida en el artículo cuarto del presente acuerdo, en el marco de la normatividad vigente y de la oferta institucional existente.

Parágrafo. La denominación institucional abreviada de la estrategia será Camello 50+ y su lema de socialización será La experiencia también cuenta.

ARTÍCULO OCTAVO. Líneas de la estrategia. La estrategia se estructura sobre el modelo identificar, actualizar, conectar y emplear o emprender, y se desarrollará a través de las siguientes cinco (5) líneas.

1. **Camello 50+ Empleo.** Intermediación laboral con enfoque diferencial etario y conexión con el sector empresarial.
2. **Camello 50+ Actualízate.** Actualización de competencias digitales, técnicas, comerciales y transversales.

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: EPRO- FT-01	Serie:	Página 15 de 20

- 3. **Camello 50+ Emprende.** Orientación y acompañamiento para convertir la experiencia en actividad productiva formal.
- 4. **Camello 50+ Mentores.** Transferencia intergeneracional de conocimiento y oficio.
- 5. **Empresas por la Experiencia.** Alianzas voluntarias y reconocimiento público a empresas con buenas prácticas de inclusión laboral etaria.

ARTÍCULO NOVENO. Coordinación institucional. La coordinación de la estrategia estará a cargo del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga, IMEBU, a través de su Agencia Pública de Empleo, o de la entidad que haga sus veces en materia de empleo y fomento empresarial, en articulación con la Secretaría de Desarrollo Social y las demás dependencias competentes, conforme a sus funciones y sin que ello implique la creación de dependencias, cargos o instancias administrativas.

ARTÍCULO DÉCIMO. Implementación progresiva. La estrategia se implementará de forma progresiva, conforme a la capacidad institucional, a la disponibilidad presupuestal y a los planes institucionales de cada entidad, y se articulará con los programas y proyectos de inversión ya existentes en materia de empleabilidad, formación, emprendimiento y desarrollo económico.

CAPÍTULO III
IDENTIFICAR, CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Caracterización. La entidad coordinadora adelantará y mantendrá actualizada una caracterización de la población objetivo, a partir de la información disponible en los registros de la Agencia Pública de Empleo, del Servicio Público de Empleo, del DANE, del Sisbén y de las demás fuentes oficiales y de aliados a las que pueda acceder sin costo adicional. La caracterización permitirá identificar como mínimo la siguiente información.

- 1. El número de personas de cincuenta años o más registradas como buscadoras de empleo en el municipio.
- 2. Su experiencia laboral, oficios, ocupaciones previas y nivel de formación.
- 3. El tiempo de búsqueda de empleo y las trayectorias de desempleo de larga duración.
- 4. Las principales barreras reportadas para el acceso o la permanencia laboral.
- 5. Las brechas de competencias, con énfasis en competencias digitales.

Parágrafo. Los resultados de la caracterización orientarán la focalización de la oferta institucional y serán insumo del informe anual previsto en el presente acuerdo. El tratamiento de los datos se sujetará a las Leyes 1581 de 2012 y 1266 de 2008 y demás normas concordantes.

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: EPRO- FT-01	Serie:	Página 16 de 20

CAPÍTULO IV
ACTUALIZAR, RUTA DE ACTUALIZACIÓN DE COMPETENCIAS

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Ruta de actualización 50+. La administración municipal promoverá una ruta de actualización de competencias dirigida a la población objetivo, orientada a poner al día su experiencia y no a sustituirla, que comprenderá preferentemente los siguientes contenidos.

- 1. Alfabetización y competencias digitales, ofimática, uso de plataformas de empleo y de trámites en línea, medios de pago digitales y comercio electrónico.
- 2. Herramientas de productividad y uso responsable de tecnologías emergentes, incluida la inteligencia artificial aplicada al trabajo y al negocio.
- 3. Habilidades comerciales, de servicio al cliente y de atención virtual.
- 4. Actualización normativa, administrativa y de seguridad y salud en el trabajo asociada a los oficios de mayor demanda en la ciudad.
- 5. Preparación para procesos de selección actuales, incluida la construcción de hojas de vida digitales y la presentación de entrevistas virtuales.

Parágrafo. Para el desarrollo de esta línea, la entidad coordinadora podrá gestionar convenios y alianzas con el SENA, las instituciones de educación superior y de educación para el trabajo y el desarrollo humano, las cajas de compensación familiar, los gremios, las cámaras de comercio y el sector privado, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Certificación de competencias. La administración municipal promoverá, en articulación con el SENA y con los organismos certificadores competentes, el acceso de la población objetivo a procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, con el fin de que la experiencia adquirida de manera empírica pueda ser acreditada formalmente ante los empleadores.

CAPÍTULO V
CONECTAR, INTERMEDIACIÓN LABORAL CON ENFOQUE ETARIO

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. Enfoque diferencial en la intermediación laboral. Las estrategias municipales de empleabilidad e intermediación laboral incorporarán un enfoque diferencial para la población objetivo. Para tal efecto, la Agencia Pública de Empleo del IMEBU, o la entidad que haga sus veces, adelantará las siguientes acciones.

- 1. Registrar y reportar de manera desagregada por rangos de edad los buscadores de empleo, las postulaciones y las colocaciones efectivas.
- 2. Disponer, en concordancia con el artículo 9 de la Ley 2040 de 2020, de una sección o banco de perfiles y de vacantes dirigidas o abiertas a la población objetivo.
- 3. Brindar orientación ocupacional especializada para trayectorias laborales largas y para procesos de reconversión ocupacional.

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: EPRO-FT-01	Serie:	Página 17 de 20

4. Adelantar acciones de sensibilización con los empleadores registrados sobre la prohibición legal de exigir rangos de edad, en los términos de la Ley 931 de 2004.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. Ferias y jornadas Camello 50+. La administración municipal promoverá la realización periódica de ferias de empleo, ruedas empresariales y jornadas de empleabilidad dirigidas a la población objetivo, o con cupos y espacios diferenciados dentro de las jornadas que ya realiza, en articulación con el calendario de actividades de la Agencia Pública de Empleo.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. Convocatorias sin barreras de edad en el sector público municipal. En cumplimiento de la Ley 931 de 2004, las entidades del municipio de Bucaramanga, del orden central y descentralizado, se abstendrán de incluir límites o rangos de edad como requisito de admisión en sus convocatorias y procesos de vinculación laboral o contractual, salvo cuando la ley lo exija expresamente, y revisarán sus reglamentos internos y manuales de funciones y competencias laborales con el fin de eliminar las restricciones etarias que no obedezcan a exigencias legales o a la naturaleza objetiva del empleo.

Parágrafo. Esta disposición se aplicará respetando los principios de mérito, igualdad y legalidad propios del empleo público, y no podrá interpretarse como autorización para modificar plantas de personal ni estructuras administrativas.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. Difusión de incentivos nacionales. La entidad coordinadora, en articulación con las dependencias competentes, difundirá entre los empleadores y proveedores del municipio los incentivos nacionales vigentes para la contratación de esta población, en particular el beneficio CREA EMPLEO previsto en el artículo 35 de la Ley 2466 de 2025, la deducción de que trata el artículo 2 de la Ley 2040 de 2020 y los criterios de desempate en la contratación pública previstos en la ley, cuya aplicación por parte de las entidades municipales se sujetará al Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.

CAPÍTULO VI
EMPRENDER, TRABAJO PRODUCTIVO Y EMPRENDIMIENTO 50+

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. Ruta de emprendimiento y trabajo productivo 50+. La administración municipal promoverá una ruta de emprendimiento y trabajo productivo dirigida a la población objetivo que, por sus condiciones o por su decisión, no se reincorpore al empleo formal, orientada a transformar la experiencia y el oficio en una actividad productiva sostenible. La ruta comprenderá orientación, formación empresarial básica, acompañamiento en formalización, acceso a las convocatorias y programas de fomento empresarial existentes en el municipio y articulación con la Ruta del emprendimiento para el adulto mayor prevista en el artículo 10 de la Ley 2040 de 2020, con el Fondo Emprender y con los programas del SENA, de las cámaras de comercio y de los aliados del ecosistema regional.

Parágrafo. Los instrumentos municipales de fomento al emprendimiento y al fortalecimiento empresarial vigentes o que se creen en el futuro podrán incorporar a la población objetivo dentro de sus criterios de focalización o de puntaje adicional,

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: EPRO-FT-01	Serie:	Página 18 de 20

en los términos que defina la reglamentación de cada instrumento y sin que ello implique nuevos recursos ni la modificación de los ya asignados.

CAPÍTULO VII
CAMELLO 50+ MENTORES

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. Mentoría intergeneracional. Promuévase la línea Camello 50+ Mentores, mediante la cual personas de cincuenta años o más con trayectoria en un oficio, profesión o actividad productiva podrán vincularse voluntariamente como mentoras de jóvenes, aprendices, estudiantes, emprendedores y unidades productivas de menor tamaño, en el marco de los programas municipales de empleabilidad, emprendimiento y formación y en articulación con la estrategia Camello sin experiencia pa' los jóvenes institucionalizada por el Acuerdo 046 de 2025.

Parágrafo 1. La vinculación como mentor o mentora es voluntaria y no genera relación laboral, vínculo contractual, remuneración, prestación social ni expectativa de vinculación con el municipio o sus entidades descentralizadas, y se registrá por la Ley 720 de 2001 cuando se desarrolle bajo la modalidad de voluntariado.

Parágrafo 2. La administración municipal podrá otorgar reconocimientos honoríficos y certificaciones de participación a quienes se vinculen a esta línea, sin erogación distinta de los costos ordinarios de las actividades institucionales.

CAPÍTULO VIII
EMPRESAS POR LA EXPERIENCIA

ARTÍCULO VIGÉSIMO. Reconocimiento Empresa que cree en la experiencia. Créase el reconocimiento público municipal Empresa que cree en la experiencia, de carácter honorífico, dirigido a las empresas, entidades y organizaciones con operación en Bucaramanga que adopten buenas prácticas verificables de contratación y permanencia de personas de cincuenta años o más, tales como la eliminación de límites de edad en sus procesos de selección, la existencia de programas de mentoría intergeneracional, la adaptación de puestos de trabajo o la implementación de esquemas de retención de talento con experiencia.

Parágrafo 1. El reconocimiento no otorga beneficios tributarios, exenciones, puntajes contractuales, prerrogativas económicas ni ventajas de ninguna naturaleza en procesos de selección adelantados por el municipio, y consiste exclusivamente en la visibilización pública de la empresa y en la autorización para el uso del distintivo en los términos que defina la reglamentación.

Parágrafo 2. La administración municipal definirá los criterios objetivos, verificables y de acceso igualitario para el otorgamiento, la vigencia y la revocatoria del reconocimiento, procurando su armonización con el sello amigable Adulto Mayor creado por el artículo 7 de la Ley 2040 de 2020.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. Pacto por la experiencia. La administración municipal promoverá la suscripción de un pacto voluntario con gremios, cámaras de

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: EPRO- FT-01	Serie:	Página 19 de 20

comercio, cajas de compensación familiar, empresas y organizaciones de la sociedad civil, orientado a incrementar la vinculación laboral de la población objetivo, compartir buenas prácticas y definir metas voluntarias de contratación. La adhesión al pacto es libre y no genera obligaciones exigibles distintas de las que las partes asuman expresamente.

CAPÍTULO IX
CULTURA CIUDADANA Y SOCIALIZACIÓN

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. Comunicación y cultura ciudadana. La administración municipal adelantará, con los canales y recursos institucionales existentes, un proceso permanente de socialización de la estrategia y de transformación de imaginarios sobre la edad y el trabajo, dirigido a la ciudadanía, a los empleadores y a las áreas de talento humano, orientado a divulgar la prohibición legal de discriminación por edad, visibilizar casos de vinculación exitosa y promover el valor productivo de la experiencia, en articulación con los objetivos de transformación de imaginarios del Acuerdo 032 de 2020.

CAPÍTULO X
SEGUIMIENTO E INFORME ANUAL

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. Indicadores de seguimiento. La implementación de la estrategia se medirá como mínimo con los siguientes indicadores.

1. Número de personas de cincuenta años o más caracterizadas y registradas como buscadoras de empleo.
2. Número de personas de la población objetivo que culminan procesos de actualización de competencias, discriminado por tipo de formación.
3. Número de colocaciones efectivas de la población objetivo y tasa de colocación frente al total de personas registradas de ese rango de edad.
4. Permanencia en el empleo a los seis (6) meses de la colocación, cuando la información esté disponible.
5. Número de unidades productivas de la población objetivo acompañadas y formalizadas.
6. Número de mentores vinculados y de personas beneficiarias de la mentoría.
7. Número de empresas adheridas al pacto y de reconocimientos otorgados.

Parágrafo. Los indicadores se desagregarán por sexo y, cuando sea posible, por comuna.

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. Informe anual al Concejo. La administración municipal, a través de la entidad coordinadora, presentará anualmente al Concejo de Bucaramanga, dentro del primer periodo de sesiones ordinarias, un informe sobre el avance de la estrategia Camello 50+, que contendrá los indicadores del artículo anterior, los logros y barreras identificados, las acciones de mejora y las recomendaciones de ajuste.

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: EPRO-FT-01	Serie:	Página 20 de 20

Parágrafo. El informe se publicará en el portal web del municipio en formato accesible.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. Instancia de seguimiento. El seguimiento técnico a la estrategia se adelantará en las instancias de participación y coordinación ya existentes en el municipio, en particular la instancia de participación de las personas mayores prevista en la política pública adoptada por el Acuerdo 032 de 2020 y las mesas de empleabilidad y desarrollo económico que opere la administración, en las cuales podrán participar representantes de las personas de cincuenta años o más, de los gremios y del sector académico. Esta disposición no crea una nueva instancia ni genera erogación alguna.

**CAPÍTULO XI
ARTICULACIÓN Y VIGENCIA**

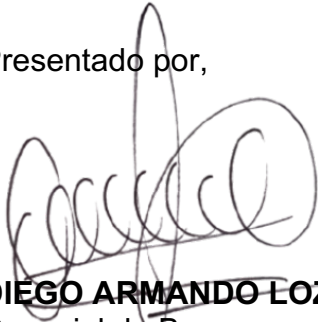
ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. Articulación y no duplicidad. Las acciones derivadas del presente acuerdo se ejecutarán en articulación con la Política Pública para el Disfrute del Envejecimiento Humano y Vejez, con la estrategia Camello sin experiencia pa' los jóvenes y con los instrumentos de planeación aplicables. El presente acuerdo no crea una política pública nueva, ni una instancia de coordinación paralela, ni un sistema de información independiente.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. Reglamentación. La administración municipal reglamentará lo pertinente para la implementación del presente acuerdo dentro de los doce (12) meses siguientes a su entrada en vigencia, incluidos los criterios del reconocimiento Empresa que cree en la experiencia, los mecanismos de articulación interinstitucional y los instrumentos de seguimiento, respetando la autonomía administrativa y presupuestal de las entidades descentralizadas.

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. Neutralidad presupuestal y administrativa. El presente acuerdo no crea dependencias, cargos, plantas de personal, entidades ni instancias administrativas nuevas, no ordena gasto público, no establece subsidios, transferencias, exenciones ni beneficios tributarios y no impone obligaciones al sector privado ni a las entidades del orden nacional. Su ejecución se realizará con cargo a la oferta institucional y a los recursos ya apropiados en el presupuesto de cada entidad, conforme al Marco Fiscal de Mediano Plazo y a la Ley 819 de 2003.

ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. Vigencia. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Presentado por,



DIEGO ARMANDO LOZADA TRUJILLO
Concejal de Bucaramanga