

lineamientos de reincorporación laboral y rehabilitación. Cada caso será analizado de manera individual atendiendo las recomendaciones que se amerite según la condición de salud.

3.3. ATENCIÓN DEL FUNCIONARIO POR LA ARL

3.3.1. La **CGR** se compromete a realizar un **“Plan de Acción Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo”**, junto con la **ARL** acorde con las necesidades de los servidores públicos de la entidad. De igual manera se realizarán de manera trimestral, **“Mesas de Seguimiento”** con **“Medicina Laboral”** de la **ARL**, para lo cual se solicitará previamente a cada dependencia, el reporte de los casos de enfermedad o accidentes de origen laboral que requieran seguimiento y atención especial.

3.3.2. La **CGR** con apoyo y asesoría de la **ARL** anualmente realizará inspección y análisis de los puestos de trabajo, cuyos resultados serán dados a conocer a los Gerentes Departamentales, Directivos, el **COPASST**, los **VIGIAS** de Salud Ocupacional y demás instancias que coadyuven, en la implementación de las recomendaciones entregadas.

3.4. PAUSAS ACTIVAS

3.4.1. La **CGR** realizará de manera bimensual un seguimiento al cumplimiento de las actividades y efectuará los ajustes correspondientes para la mejora de la salud corporal y mental de sus servidores públicos.

3.5. PERMISOS Y COMISIONES

3.5.1. La **CGR** concederá permiso de **ocho (8) horas** con antelación a la sesión de los comités institucionales, para la preparación y participación de los funcionarios que resulten electos en ellos, tanto del nivel central como del desconcentrado, lo anterior siguiendo los trámites reglamentarios de solicitud de permisos. La **CGR** expedirá una circular dirigida a los directivos y jefes de dependencia, con el fin de garantizar su cumplimiento.

3.5.2. La **CGR**, reconocerá permiso de **tres (3) días compensados**, para el disfrute de la **“Semana de Receso Escolar”**, establecida en el Decreto 1373 del 2007.



- 3.5.3. La **CGR** autorizará la **“Compensación”** por **“Permiso de Estudio”**, incluyendo a las madres y padres que tengan horario especial, orientado a que se permita el desarrollo integral de los trabajadores.
- 3.5.4. La **CGR** se compromete a conceder **“Permisos de Estudio”** a los funcionarios que estén cursando estudios de educación formal en la modalidad presencial, para la asistencia a clases y que desarrollen actividades académicas, previa solicitud del funcionario, con compensación simultánea.
- 3.5.5. **ACTIVIDADES DE RECREACION, CULTURA Y DEPORTES.** La **CGR** otorgara **dos (2) horas semanales**, a los funcionarios a fin de realizar actividades de recreación, cultura y deportes.
- 3.5.6. Con respecto a los permisos reglamentarios por asuntos de índole personal hasta por **tres (3) días**, la **CGR** se compromete a realizar una **“Sesión de sensibilización”** con el nivel directivo, y a emitir una circular con el propósito de que los mismos sean autorizados.
- 3.5.7. La Administración de la **CGR**, establecerá el 19 de julio de cada año, como **“Día Institucional del Control Fiscal”**, fecha en la que se desarrollará en toda la **CGR**, el **“Programa de Estímulos e Incentivos”** y eventos culturales y artísticos.

3.6. TRASLADOS

- 3.6.1. La **CGR** reconocerá y garantizará que, una vez solicitado el traslado de un funcionario, sea obligatorio el pronunciamiento por la **“Comisión de Personal”**. En todo caso, se atenderá el principio **“Pro Homine”**.
- 3.6.2. La **“Comisión de Personal”** conceptuará favorablemente, sobre las **“Solicitudes de Traslado”** que se presenten directamente por el funcionario, por circunstancias comprobadas de **“Acoso laboral”**, en las cuales el **“Comité de Convivencia”** haya recomendado como medida preventiva, el traslado. En este evento, la comisión se reunirá de manera extraordinaria.
- 3.6.3. La **CGR** implementará criterios objetivos para las solicitudes de traslado de los funcionarios, en los que primará el principio pro homine, arraigo y familiar. Se



consolidará una base de información pública que permitirá conocer las solicitudes de traslado para que los funcionarios conozcan y accedan a posibilidades de permutas entre otras. Una vez radicada la solicitud de traslado por parte del funcionario esta deberá tramitarse en un plazo no mayor a (3) meses.

- 3.6.4. La solicitud de traslado se podrá efectuar sin previa aprobación del jefe inmediato, y esta expresará las posibles dependencias para el mismo. Si existe la vacante, se tramitará la solicitud ante la **“Comisión de Personal”** y se sujetará a las necesidades y perfiles requeridos en el lugar de destino.
- 3.6.5. La **“Comisión de Personal”** evaluará las solicitudes presentadas y si no existiere vacante en la dependencia de destino, podrá proponer el traslado con cargo o el traslado de una vacante existente en otra dependencia.

3.7. RECONOCIMIENTO DE INCAPACIDADES LABORALES

Las partes acuerdan conformar, en un **término de 45 días calendario** siguientes a la firma del acuerdo Laboral, una **“Comisión Bipartita”** conformada por un (1) representante de cada Organización Sindical firmante del presente acuerdo y representantes de la administración, para que se estudie la **“Viabilidad Jurídica y Presupuestal”** de reconocer y pagar un auxilio por enfermedad, equivalente al (33.34%) del salario, a los funcionarios de la **CGR**, que se encuentren en incapacidad producida por enfermedad común o accidente no laboral y que sean superiores **a dos (2) días**.

CAPITULO 4 SOBRE LA CAPACITACIÓN

4.1. MESAS TÉCNICAS

- 4.1.1. Durante la vigencia del presente acuerdo, se generarán espacios de participación entre la **CGR** y las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, para que presenten propuestas ante el **CEF** sobre el mejoramiento de los procesos de consulta, diseño, pertinencia, elaboración, planeación y desarrollo de los diferentes programas de formación y capacitación institucional, créditos y comisiones de estudio, que respondan a





las necesidades actuales y emergentes de la entidad, a efecto de ser presentadas posteriormente ante el Comité Asesor.

- 4.1.2. La **CGR** garantizará que en las capacitaciones que organice el **SINACOF**, se incluirán también como beneficiarios de la formación, a los funcionarios de carrera, provisionales de la **CGR** y de las contralorías territoriales, de acuerdo con el alcance de cada convocatoria.
- 4.1.3. En las capacitaciones contratadas por el “**Centro de Estudios Fiscales**” en materia de control Fiscal a través de contratos con universidades, personas naturales o jurídicas, el **CEF** solicitará a estas que presenten las declaraciones de impedimento y de conflicto de intereses de sus docentes, y estos deberán manifestar de forma expresa si actúan en el marco de algún proceso misional.
- 4.1.4. La **CGR** gestionará a través del **CEF**, programas de capacitación de Especializaciones y Maestrías, orientadas al control y a la vigilancia fiscal.

4.2. INTERCAMBIO NACIONAL E INTERNACIONAL DE AUDITORES

La **CGR** facilitará los intercambios de información, conocimiento y la formación con universidades extranjeras, generándose convenios que contribuyan al fortalecimiento del control fiscal.

Así mismo la **CGR/CEF** gestionará convenios con organizaciones de nivel internacional para fomentar la capacitación de los funcionarios de carrera administrativa de la **CGR** en temas directamente relacionados con las funciones de la **CGR**. La selección de los participantes se hará de conformidad con el objeto del curso, el perfil requerido para los participantes y las necesidades específicas de las áreas.

La **CGR** gestionará convenios con las Entidades de Fiscalización Superior (**EFS**) de otros países, para que funcionarios de carrera administrativa de la **CGR** sean beneficiarios de capacitación por parte de éstas, sujeto a la oferta de los programas correspondientes, por un periodo no mayor a un año, en el marco del ordenamiento jurídico y cumpliendo los procesos y procedimientos de la entidad.





CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA

4.3. MÉRITOS Y COMISIONES AL EXTERIOR

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo, dentro de los **seis (6) meses** siguientes a la firma del mismo, presentarán al Despacho del Contralor General un proyecto de reglamento para el acceso a los funcionarios de carrera a las comisiones de servicio en el exterior, en eventos relacionados con el control fiscal.

4.4. CAPACITACIÓN PERFILES TÉCNICOS

La **CGR/CEF** incluirá en el "**Plan de Capacitación**" programas de formación y capacitación para los funcionarios del nivel profesional con perfiles técnicos (Ingenieros, contadores, economistas y otros) que deban sustentar informes técnicos y peritajes en los **PRF** que se llevan a cabo en las gerencias departamentales colegiadas y en el Nivel Central. En todo caso, cuando se trate de procesos de formación orientados a fortalecer la actividad probatoria se priorizará la inclusión de estos perfiles profesionales.

4.5. ACCESO A INTERNET

La **CGR** a través de la **USATI** y **OSEI**, realizará el diagnóstico de viabilidad para habilitar el acceso vía Internet a los sitios de información institucionales y de los sujetos de control, denuncias de la ciudadanía, bibliotecas, centros académicos y de investigación, centros de documentación especializados necesarios para desarrollar una investigación consistente y pertinente para el ejercicio del control fiscal y la capacitación. Atendiendo al mismo diagnóstico, se podrá conceder el acceso irrestricto a las páginas de la rama judicial y medios de comunicación.

4.6. ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL

La **CGR** se compromete a solicitar y gestionar ante el Ministerio de Hacienda el incremento del presupuesto asignado al **CEF** con el fin de ampliar la cobertura en la ejecución de programas de capacitación (presencial/virtual) para los funcionarios de la entidad de manera equitativa entre el nivel central y nivel desconcentrado.

4.7. PASANTÍAS, PRÁCTICAS Y JUDICATURAS

La **CGR** gestionará la implementación de pasantías, prácticas laborales y judicaturas



de conformidad con la resolución OGZ-0834-2023 "Por la cual se regula la vinculación formativa para el ejercicio de prácticas académicas de formación profesional o empresarial, pasantía, servicio social obligatorio y judicatura", en concordancia con las normas que rigen el ejercicio de cada profesión, las de talento humano y las respectivas normas de las universidades.

La **CGR** se compromete a continuar gestionando convenios con universidades públicas o privadas que garanticen el desarrollo de judicaturas, pasantías o prácticas laborales para estudiantes universitarios, tecnólogos o técnicos, en aras de apoyar las actividades permanentes de la entidad, administrativas o misionales, del nivel central y desconcentrado.

4.8. CONVENIOS

La **CGR**, gestionará convenios con instituciones de educación superior y becas, con miras a la capacitación de los servidores de la **CGR**, dando prioridad a los inscritos en carrera administrativa, a lo cual accederán mediante comisión de estudios cuando hubiera lugar.

4.9. ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL PARA CRÉDITOS CON CONTRAPRESTACIÓN

La **CGR** se compromete a no tercerizar la administración y ejecución de los recursos asignados a Créditos Educativos y a asignar recursos presupuestales para créditos educativos con contraprestación de servicios de forma progresiva, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.

4.10. PLAN DE CAPACITACIÓN

La "**Programación de las capacitaciones**", deberá ser desarrollada de manera equitativa a lo largo de la vigencia y publicitada ampliamente a todos los funcionarios, para la programación de todas sus actividades laborales.

4.11. BANCO DE FORMADORES

El CEF se compromete a realizar convocatoria y actualizar **cada tres (3) años** el "**Banco de formadores**". No obstante, en cualquier tiempo, se permitirá que nuevos



funcionarios integren el banco de docentes, siempre que tengan disposición y formación, previa solicitud y cumplimiento de requisitos.

4.12. CAPACITACIÓN SINDICAL

En desarrollo de lo preceptuado por el decreto 0243 de 2024 y las recomendaciones de la OIT sobre fortalecimiento de la Negociación Colectiva en el Sector Público y fortalecimiento del diálogo social; la Contraloría General de la República, establecerá dentro del **"Programa Anual de Capacitación"**, programas de formación y capacitación sindical.

El CEF con el apoyo de las organizaciones sindicales de la CGR, programará las capacitaciones en liderazgo social, control social, diálogo social, derecho de Asociación Sindical y Negociación Colectiva en el sector público, durante el primer trimestre de cada anualidad.

4.13. COMUNICACIÓN

Fomentar estrategias de publicidad y relacionamiento con la plataforma del CEF, para una interacción y autocapacitación.

4.14. ESTATUTO DE CAPACITACIÓN

Las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, **dentro de los seis (6) meses siguientes**, presentarán al Comité Asesor del CEF para su análisis aspectos que puedan ser ajustados en el **"Estatuto de Capacitación"**, según lo aprobado en este capítulo. Se aceptarán como compensación las horas certificadas por los cursos virtuales asincrónicos de la página del CEF para acceder a los turnos de semana santa y fin de año.

4.15. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La CGR adelantará estrategias y políticas de gestión del conocimiento para garantizar un **"Banco de experiencias"** y demás patrimonios intelectuales de la entidad, con el objeto de que, en la práctica, se cumpla con la mejora continua y permitir una transición adecuada de los funcionarios que se pensionan y los que están recibiendo el conocimiento de la entidad. En todo caso la CGR garantizará la participación de las





organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, mediante la presentación de propuestas que reglamentan la materia.

CAPITULO 5 ASPECTOS SALARIALES Y PRESTACIONALES

5.1. BONIFICACIÓN RESPONSABILIDAD FISCAL Y PRODUCTIVIDAD

A partir del “*Acuerdo Nacional Estatal*” y en reconocimiento del mantenimiento y aumento de la productividad de los funcionarios de la Contraloría General, La **CGR** y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente “*Acuerdo Laboral*”, conformarán una “*Mesa Técnica*”, para que realice los estudios y proyecciones necesarias, que permitan viabilizar la presentación al Gobierno Nacional (**DAFP** - Ministerio de Hacienda), los argumentos legales y presupuestales, para la consideración de expedición de un Decreto, mediante el cual se reconozca y pague una “*Bonificación*” cuyo porcentaje y periodicidad será establecido en esta misma mesa.

5.2. PRIMA TÉCNICA

La administración de la **CGR** de conformidad con el “*Acuerdo Nacional Estatal*” vigente, se compromete a constituir una “*Comisión Bipartita*”, conformada por un (1) delegado de cada Organización Sindical firmante del presente Acuerdo y delegados de la Administración, a efectos de determinar **dentro de los seis (6) meses siguientes** a la firma del Acuerdo y de manera consensuada, la ruta jurídica, conducente a viabilizar el reconocimiento de la “*Prima Técnica para los servidores públicos de la CGR*”, que cumplan requisitos de los niveles Profesional, Ejecutivo y Asesor de la Entidad.

5.3. HORAS EXTRAS Y VACANCIAS – NIVEL DESCONCENTRADO

La administración de la **CGR** se compromete a revisar y ajustar las **horas extras y vacancias** para el personal operativo y administrativo de la **CGR**, de manera que se permita por necesidades del servicio, que se aplique de igual manera, en el nivel desconcentrado.





CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA

CAPITULO 6 ASUNTOS DE BIENESTAR SOCIAL – FONDO DE BIENESTAR

6.1. FORTALECIMIENTO FONDEO DE BIENESTAR SOCIAL CGR

La **CGR** se compromete a defender ante el Congreso de la República y demás instancias, la existencia del “**Fondo de Bienestar Social de la CGR**”, así mismo a coadyuvar a su fortalecimiento con el fin de sostener, mejorar y ampliar los programas y beneficios para los servidores públicos de la **CGR**.

- 6.1.1. El Contralor General de la República o quien haga sus veces, en su calidad de presidente de la Junta Directiva del **FBSCGR**, realizará las acciones pertinentes ante el Gobierno Nacional, con el fin de que se incremente el presupuesto del Fondo en cada vigencia, considerando el incremento del **IPC** más el aumento del “**Acuerdo Nacional Estatal**” y en proporción al número de funcionarios beneficiarios, para destinarlo a las actividades de bienestar. De igual manera, se vinculará al representante de los trabajadores, a efectos de participar en la elaboración del presupuesto a presentar ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- 6.1.2. El Contralor General de la República o quien haga sus veces, en su calidad de presidente de la Junta Directiva del **FBSCGR** se compromete a aumentar los recursos de bienestar destinados a las Gerencias Departamentales de Vaupés, Vichada, Guainía, Casanare, Amazonas, Guaviare, Putumayo, Arauca, Caquetá, San Andrés, Sucre, Chocó y La Guajira. Lo anterior, considerando las especiales condiciones socioeconómicas y la limitada oferta de servicio.
- 6.1.3. El Contralor General de la República o quien haga sus veces, en calidad de presidente de la junta, a fin de mejorar la calidad y oportunidad de la gestión del **FBSCGR**, propenderá por mantener los equipos de coordinación con los comités departamentales de bienestar y propondrá ante esta un mecanismo de concertación para la programación y ejecución de actividades de bienestar.
- 6.1.4. En consideración al principio, de progresividad y no regresividad, la **CGR** y el **FBSCGR**, mantendrán lo preceptuado en el parágrafo 2 del artículo 332 de la Ley 1955 de 2019, incluido en el capítulo sexto, punto 6.1. numeral 4 del Acuerdo Laboral 2021-2023.



25

- 6.1.5. La **CGR**, podrá destinar recursos de su presupuesto, para la ejecución directa de planes y programas o el desarrollo de actividades de bienestar social para los servidores de la entidad, lo cual realizará en coordinación con el Fondo de Bienestar Social, en cumplimiento a lo estipulado en el parágrafo del artículo 138 de la Ley 1955 de 2019.
- 6.1.6. El Contralor General de República como presidente de la junta directiva del **FBSCGR**, recomendará al gerente implementar mecanismos que permitan la comunicación y atención efectiva e inmediata a los funcionarios de la **CGR** y a sus beneficiarios, de acuerdo con los procedimientos internos del **FBSCGR**.
- 6.1.7. La **CGR** y el **FBSCGR**, establecerán una **“Política de Salud Física y Mental”** dentro de los programas de bienestar social que se adelanten tanto el nivel central, como en el desconcentrado, incentivando la participación de los funcionarios.
- 6.1.8. El **FBSCGR** garantizará los cupos para todos los funcionarios de la **CGR**, en cualquier actividad que realice tanto en el nivel central como en el desconcentrado, de acuerdo con el presupuesto aprobado, para la respectiva vigencia por el Ministerio de Hacienda.
- 6.1.9. La **CGR** y el **FBSCGR**, dotarán y pondrán en funcionamiento los espacios destinados al bienestar, existentes en las Gerencias Departamentales Colegiadas, con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia.

6.2. PREPENSIONADOS Y PENSIONADOS

El **FBSCGR**, continuará desarrollando los programas presenciales para Prepensionados, ampliando su cobertura y efectuará convenios, con el fin de prepararlos en diferentes actividades y apoyarlos con capacitaciones, cursos libres en temas de interés, emprendimiento, economía y manejo de finanzas personales como preparación para la nueva etapa que asumirán, lo anterior de acuerdo con la disponibilidad presupuestal para la respectiva vigencia.

6.3. CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE ASISTENCIA MÉDICA

La **CGR** se compromete en gestionar la contratación de un *“Servicio de Asistencia*





Médica y emergencias” en el nivel central, en un área determinada de la entidad, denominada área protegida.

6.4. ATENCIÓN MÉDICA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD – PCD

La **CGR** continuará gestionando las tareas para que el **FBSCGR**, siga brindando la atención médica para los hijos de sus funcionarios con discapacidad de cualquier tipo, como terapias de estímulo sensorial.

6.5. ACTIVIDADES DE SALUD PARA LAS GERENCIAS

La **CGR** gestionará que el **FBS**, suscriba convenios con instituciones públicas y/o privadas, a fin de desarrollar actividades de salud para todas las Gerencias Departamentales Colegiadas, que compense el programa del centro médico, que funciona en el nivel central.

6.6. AMPLIACIÓN CUPOS COLEGIO DE LA CONTRALORIA

El **FBSCGR**, mantendrá la cobertura para cupos del Colegio de la Contraloría, en la extensión de los grados de consanguinidad y afinidad de los funcionarios de la **CGR** y del **FBSCGR**.

6.7. AMPLIACIÓN HORARIOS Y DOTACIÓN GYM

La **CGR** ampliará los horarios de atención y cupos para el Gimnasio, del nivel central.

6.8. PLAN DE ATENCIÓN INTEGRAL – PAI

La **CGR** continuara adelantando todas las gestiones necesarias ante el **FBSCGR**, para que este continúe con el “Programa Plan de Atención Integral (PAI)”, en aspectos como: Asistencia médica, psicológica, equipos médicos especializados y personas idóneas, que atiendan entre otros aspectos priorizados en riesgo psicosocial y consumo de **SPA**.

6.9. CONVENIOS

La **CGR** adelantará todas las gestiones encaminadas a lograr que el **FBSCGR**, realice





Convenios en el nivel desconcentrado, que contribuya a mejorar las condiciones físicas y la salud de los servidores públicos.

6.10. INICIATIVA COLEGIO BILINGÜE

Las partes acuerdan trabajar mancomunadamente con el **FBSCGR**, en la definición de la ruta administrativa, jurídica y educativa, que permita definir la viabilidad de lograr la acreditación Distrital o nacional del Colegio, para hijos de los funcionarios de la Contraloría General de la República, como colegio bilingüe.

6.11. MESA TEMÁTICA DE BIENESTAR

Las partes acuerdan conformar la **MESA TEMÁTICA DE BIENESTAR SOCIAL**, integrada por **un (1) delegado de cada Organización Sindical firmante del presente Acuerdo**, los representantes de los trabajadores ante la Junta Directiva del **FBSCGR**, la Gerencia del **FBSCGR** y los demás miembros de la Junta Directiva o sus delegados; para tratar temas coyunturales relacionados con el Fondo.

La **MESA TEMÁTICA DE BIENESTAR SOCIAL**, recepcionará **durante los dos (2) meses siguientes a la firma del presente Acuerdo Laboral**, propuestas de mejora del **"Manual de Créditos"** y cualquier otro tema de bienestar integral de los funcionarios, relacionados con actividades de bienestar y Juegos Nacionales, educación, salud, transporte, actividades deportivas y culturales, seguros y pólizas, las cuales una vez discutidas y avaladas por sus integrantes se presentarán a la Junta Directiva del **FBSCGR**. Las propuestas de modificación del Manual de Créditos y aquellas relacionados con actividades de bienestar y Juegos Nacionales, educación, salud, transporte, actividades deportivas y culturales, seguros y pólizas, contenidas en los pliegos específicos de las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo Laboral, serán el primer insumo de discusión en la Mesa Temática.

CAPITULO 7 ENFOQUE DE GÉNERO

La **CGR** se compromete a garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas tanto en el nivel central como en el nivel desconcentrado, para propender por la igualdad real y efectiva y la paridad entre mujeres y hombres. Para ello debe adoptarse un plan concreto de medidas y acciones afirmativas con base en los siguientes ejes: Para el desarrollo y



cumplimiento convencional y legal de esta normatividad se propone lo siguiente:

7.1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION DE GÉNERO

7.1.1. La **CGR** impulsará la participación de las mujeres y liderazgos femeninos en los órganos de dirección y decisión al interior de la Entidad y la participación de las mujeres en los comités, juntas directivas y demás órganos que se encuentren conformados en la Entidad, de acuerdo a políticas de paridad.

7.1.2. La **CGR** integrará una **“Comisión de La Mujer y Equidad de Género”**, conformada por directivos y Organizaciones Sindicales, que servirá como espacio de concertación para la construcción, desarrollo de políticas laborales con enfoque de Género, encargada de impulsar y verificar el cumplimiento de los asuntos de enfoque de género en las relaciones laborales y hacer seguimiento, evaluación y formulación de las acciones para la equidad laboral con enfoque diferencial y enfoque de género para las mujeres.

7.1.3. La **CGR** propiciará espacios formativos para el fortalecimiento de liderazgos de mujeres sindicalistas y agendas de justicia y género.

7.1.4. En la **CGR** se impulsarán y realizarán estudios precisos que nos ilustren sobre la situación y problemáticas de las mujeres de la Contraloría General de la República.

7.1.5. Se acuerda Implementar al interior de la **CGR**, las ordenes que a través de sentencias ha dictado la Corte Constitucional, con relación a la Equidad de Género y Poblaciones Diferenciales en lo atinente a los derechos fundamentales de: Igualdad y la no discriminación; a una vida libre de violencia laboral, al trabajo y a la seguridad social; a los sexuales y reproductivos; a la salud; a la educación; a una familia y al desarrollo integral de la misma.

7.2. SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, MATERNIDAD, LACTANCIA Y PATERNIDAD

7.2.1. La **CGR** realizará diagnósticos e implementará acciones como la revisión de actividades y puestos de trabajo que evalúen y mitiguen riesgos para las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.



7.2.2. En la **CGR** se adaptarán las condiciones físicas para el trabajo, de acuerdo con los diagnósticos o patologías con enfoque de género.

7.2.3. La **CGR** realizará jornadas de prevención y promoción de salud, con enfoque de género.

7.2.4. La **CGR** flexibilizará la jornada laboral y/o carga laboral para mujeres y hombres cuidadores, en condiciones de cuidado de cualquier índole, enfermedades catastróficas y discapacidad certificada, en concordancia del artículo 07, de la Ley 2297 de 2023.

7.3. **CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

La **CGR** formulará estrategias que socialicen la importancia de la responsabilidad compartida equitativa entre hombres y mujeres en el ámbito familiar, superando los estereotipos de género y reconociendo la importancia del cuidado y del trabajo doméstico.

7.4. **DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO**

7.4.1. La **CGR** implementará medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y violencia de género en el marco de las relaciones de trabajo.

7.4.2. La **CGR** realizará campañas de prevención y sensibilización en contra de las múltiples formas de discriminación y violencias (simbólica, psicológica o emocional, física, sexual, antisindical, económica) contra la mujer en los espacios laborales, generando estrategias de **NO** - normalización de las mismas.

7.4.3. La **CGR** implementará e incorporará protocolos y la creación de un comité para la recepción y trámite de denuncias frente a casos de acoso sexual, laboral y violencias basadas en género.

7.4.4. La **CGR** generará estrategias de seguimiento eficientes a los casos de denuncias que se lleven al interior de la Entidad, sobre los casos de violencia basada en género, acoso sexual y acoso laboral.





CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA

7.5. NO DISCRIMINACIÓN, PARA EL ENFOQUE DIFERENCIAL

La **CGR** se compromete a realizar acciones afirmativas para incentivar el respeto a las poblaciones con enfoque diferencial, incluyendo de manera especial, la realización del programa **LGTBI** y el programa de los pueblos **NARP** y **ROM**.

CAPITULO 8 OSTROS ASPECTOS Y VIGENCIA

8.1. ADQUISICIÓN DE SEDES, MEJORAS LOCATIVAS Y DOTACIÓN DE IMPLEMENTOS DE OFICINA, EN EL NIVEL CENTRAL Y GERENCIAS DEPARTAMENTALES

8.1.1. La administración de la **CGR** adelantará las adquisiciones y adecuaciones de las sedes del Nivel Central y Gerencias Departamentales, según las necesidades, requerimientos legales, reglamentarios de bioseguridad, salud y seguridad en el trabajo y prácticas ambientales sostenibles, incluyendo espacios para hornos microondas y de trabajo que así lo ameriten, con el fin de mejorar las condiciones laborales de los funcionarios de la Entidad.

Se priorizarán aquellas sedes que por sus condiciones de infraestructura física ameriten pronta intervención. Todo lo anterior de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

8.1.2. La **CGR** rendirá un informe semestral de los avances en el mejoramiento de las condiciones de espacios laborales y sedes, a las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo.

8.1.3. **SEDE SINDICAL Y DOTACIÓN.** En las Gerencias Departamentales se gestionará espacios para reuniones dentro de la sede para las organizaciones sindicales, dentro del plazo establecido para la implementación del acuerdo laboral. La **CGR** gestionará la dotación de acuerdo con la disponibilidad de recursos tecnológicos, bienes y áreas disponibles para tal fin. En todo caso se garantizará espacios de reunión y deliberación para las organizaciones sindicales.



8.2. ADQUISICIÓN DE EQUIPOS

8.2.1. La **CGR** adelantará la adquisición de los equipos necesarios en sistemas, cómputo y software (**TIC**) con tecnología de punta, que garanticen el cubrimiento total de la planta de personal en el nivel central y desconcentrado, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

8.2.2. La **CGR** adelantará lo pertinente para la obtención de los recursos para adquirir equipos y elementos tecnológicos modernos de medición para realizar informes técnicos y peritajes de obras por parte de los Ingenieros asignados. De acuerdo con levantamiento de necesidades realizado por las dependencias de la **CGR**.

8.3. HERRAMIENTAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CONTROL FISCAL

La **CGR** a través de la oficina de **OSEI** adelantará el análisis para determinar la viabilidad de que los aplicativos institucionales se interrelacionen y garanticen la disponibilidad, suficiencia, oportunidad y veracidad de la información, sobre las actividades de procesos misionales y de apoyo. Los aplicativos institucionales garantizarán la información que requiera el nivel central de la **CGR**, lo anterior de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

8.4. DOTACIÓN PARA EL CONTROL FISCAL

La **CGR** garantizará a los funcionarios que cumplan funciones que requieran los **EPP**, para el desarrollo de la labor asignada.

8.5. TRANSPORTE

La **CGR** gestionará la suscripción de "**Convenios con Aerolíneas**", para minimizar costos y facilitar el desplazamiento en el territorio nacional de los funcionarios(as) de las Gerencias Departamentales Colegiadas de Nariño, Meta, Vaupés, Vichada, Guainía, Casanare, Amazonas, Guaviare, Putumayo, Arauca, Caquetá, Guajira, Sucre, San Andrés y Chocó.

8.6. INGRESO DE FUNCIONARIOS A LAS SEDES DE LA CGR

La **CGR** garantizará la habilitación de ingreso para los funcionarios pensionados,





CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA

hasta **por dos (2) meses después** de ser reconocida esta condición.

8.7. VIGENCIA

8.7.1. Las partes acuerdan que la vigencia del **"Acuerdo Laboral Resultante"** de la presente negociación, será de **dos (2) años** contados a partir del momento de su firma. En todo caso, **su vigencia se prorrogará hasta la firma de uno nuevo.**

8.7.2. Una vez depositada ante el Ministerio de Trabajo, el **ACTA FINAL DEL ACUERDO LABORAL**, la **CGR** imprimirá y difundirá **dentro del mes siguiente a la firma del presente Acuerdo**, una cartilla orientada a instruir a las Gerencias Departamentales Colegiadas y a todas las dependencias de la entidad sobre los acuerdos suscritos, producto de la negociación colectiva.

Como constancia de lo aquí **ACORDADO**, finalizando sus discusiones y **ACUERDOS** alcanzados, el día 25 de octubre de 2024 quienes los representan, de la siguiente manera:

CARLOS HERNÁN RODRIGUEZ BECERRA
Contralor General de la República

CARLOS ABEIL SAAVEDRA ZAFRA
Presidente ASCONTROL

ALBERTO RUIZ POVEDA
Presidente AFUNCCGER

HENRY TORRES CASTRO
Presidente ASDECCOL

JORGE EDGAR ARAQUE ALDANA
Presidente SINALTRASE

OLGA LUCÍA RODRÍGUEZ MOSSOS
Presidente MAYO

LUIS ALBERTO SANDOVAL NAVAS
Presidente CONAUDITORES



33