



Acuerdo Laboral 2017

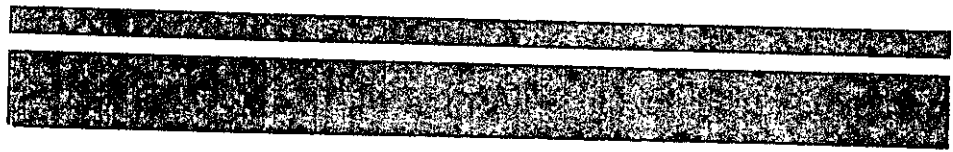


CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Acuerdo colectivo para el mejoramiento de las condiciones laborales de los empleados públicos de la Contraloría General de la República



SINALTRASE





Acuerdo colectivo para el mejoramiento de las condiciones laborales de los empleados públicos de la Contraloría General de la República

Por parte de la Contraloría General de la República:

Eduardo José Mesa Villazón
Contralor General de la República

Gloria Amparo Alonso Masmela
Vicecontralora General

José Antonio Soto Murgas
Contralor Delegado para el Sector Social

Luisa E. Morales Noriega
Gerente del Talento Humano

Alfredo Vargas Abad
Gerente Administrativo y Financiero

Néstor Iván Arias Alánador
Profesional Especializado Grado 03

Sara Moreno Novra
Profesional Universitario Grado 02

Por Asesoría:
Carlos Abel Saavedra Zafría
Carlos A. Ramirez del Castillo
Paola Andrea Calcedín

Rafael Pinilla Jáimes
Hernán Vicente Maya Benavides
Carlos M. Leonardo Varios
Alfredo Vega Montañut

Por Asistecol:
Jorge Medina Fuentes
Mabel Forero González

Por Sinaltrase:
Jorge Edgar Araque Aldana
German Iovar

Por Afingeger:
Eduardo E. Angarilla Morales
Fulton José Paa Rosado

Oficina de Comunicaciones y Publicaciones
Rossana C. Payares Altamiranda
Directora

Néstor Adolfo Patiño Forero
Diseño y diagramación

Impresión:
Imprenta Nacional de Colombia



Índice

Preámbulo	5
Capítulo I	
Aspectos normativos	5
De las partes que concertan	5
Beneficiarios del acuerdo, sede, tiempo de la concertación, seguimiento e implementación	6
Garantías sindicales y derechos de los empleados públicos de la Contraloría General de la República	7
Permisos sindicales	8
Sede sindical, dotación, cartelera, publicidad	9
Capítulo II	
Estabilidad laboral y planta de personal	10
De la estabilidad laboral	10
Comité técnico	12
Planta de personal	13
Capítulo III	
Carrera administrativa y capacitación	13
Derechos de carrera administrativa	13
Del Talento Humano	17
Salud ocupacional	17
Riesgos laborales	18
Capítulo IV	
Sobre la capacitación	18
La Nación/CGR se compromete a:	18
Biblioteca Esteban Jaramillo	19
Convenios con instituciones especializadas en estudio de otras lenguas	19

Índice

Capítulo V	
Aspectos salariales y prestacionales	19
Aspectos salariales	20
Asuntos prestacionales	20
Asuntos prestacionales institucionales	20
Capítulo V	
Fondo de Bienestar Social (FBS)	20
Capítulo VI	
Aspectos generales	23
Presupuesto para el acuerdo laboral	24
Vigencia	24

Preámbulo

La Contraloría General de la República garantiza a las Organizaciones Sindicales, el derecho de asociación, la autonomía sindical, los derechos consagrados en los artículos 53 y 55 de la Constitución Política, los Convenios de la OIT ratificados por Colombia, la Ley 411 de 1997, el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo CST y demás derechos consagrados en la Ley, siempre que resulten aplicables a los empleados públicos de la Contraloría General de la República.

Capítulo I

Aspectos normativos

De las partes que concertan

El Pliego de Solicitudes presentado en la vigencia 2017 fue discutido por una parte, por la Contraloría General de la República que para los efectos de la presente negociación se denominará la "Nación/ CGR" y por la otra, las organizaciones: Asociación de Servidores Públicos de los Órganos de Control de Colombia, Asdecco; Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado en los Órganos de Control y Vigilancia y en sus Entidades Vigiladas; Sinatrase; Unión Nacional Independiente de Trabajadores en los Órganos de Control, Unidos; Asociación de Funcionarios de las Gerencias Departamentales y Nivel Central de la Contraloría General de la República Afunger y Asociación Sindical de Trabajadores de la Contraloría General de la República, Ascontrol; en los términos establecidos en el párrafo único del Artículo 7 y en Artículo 8 del Decreto 160 de 2014.

Las partes actúan con plenas facultades conferidas por sus representantes, conforme a los soportes legales que se constituirán en documentos del proceso de negociación y harán parte del acta de inicio del mismo.

Las negociaciones tienen como objetivo mejorar las condiciones de empleo de los empleados públicos de la Contraloría General de la República, en los términos previstos en los artículos 2 y 55 de la Constitución Política de Colombia, la Ley 411 de 1997; el Artículo 13 de la Ley 584 de 2000; el Artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1072 de 2015, el Decreto 160 de 2014, y demás normas que regulen todo lo relacionado con las condiciones de empleo aplicables a los empleados públicos de la Contraloría General de la República.

Las partes suscribirán actas parciales y el Acta Final del Acuerdo Colectivo y se comprometen a instrumentar y reglamentar lo pertinente, por la vigencia de este Acuerdo, para efectos de la aplicación plena de los acuerdos alcanzados en la negociación. La Nación/CGR se compromete al cumplimiento y observancia de los acuerdos, sin perjuicio de su instrumentación.

El Acuerdo Colectivo será depositado en el Ministerio de Trabajo, dentro de los diez (10) días siguientes a su suscripción.

Beneficiarios del acuerdo, sede, tiempo de la concertación, seguimiento e implementación

Beneficiarios del acuerdo. Los beneficiarios del presente Acuerdo son los empleados públicos de la Contraloría General de la República y los sindicatos firmantes.

Sede de la negociación. La sede de la negociación es la ciudad de Bogotá D.C., en el sitio y horas acordadas por las partes.

Gastos de la negociación. La Administración de la Contraloría General de la República pagará los tiquetes de desplazamiento y gastos de manutención a los negociadores de las Gerencias Departamentales, durante el proceso de negociación y seguimiento para el cumplimiento del Acuerdo.

Tiempo de la negociación. Será el acordado por las partes teniendo en cuenta los parámetros establecidos en los Decretos 160 de 2014 y 089 de 2014.

Descuentos por beneficios del acuerdo colectivo. Con ocasión del presente acuerdo, los empleados de la Contraloría General de la República, no afiliados a las organizaciones sindicales, podrán voluntariamente autorizar descuentos a favor de cualquiera de las organizaciones sindicales.

Comisión de seguimiento. La representación sindical en la Comisión de Seguimiento estará integrada por un (1) delegado de cada organización firmante del Acuerdo, y por parte de la Administración tres (3) delegados que designe el Contralor General de la República, la cual se reunirá por espacio de dos días, cada dos meses, durante el periodo que se determine para la implementación del presente Acuerdo.

Implementación del Acuerdo. La implementación del Acuerdo se realizará en un plazo máximo de ocho (8) meses y para ello, la GGR expedirá los actos administrativos de su competencia, presentará y tramitará los proyectos de ley y de decretos a que haya lugar. Los textos de dichos proyectos de actos y de ley, serán socializados a las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo en un plazo no menor de 15 días previos a su firma.

Garantías sindicales y derechos de los empleados públicos de la Contraloría General de la República

Derechos sindicales. La Nación/CGR garantiza, reconoce y respeta el derecho de los empleados públicos de la entidad a participar en las actividades sindicales convocadas por las organizaciones de primero, segundo y tercer grado. En este sentido, las partes retienen la defensa y respeto del libre ejercicio de los derechos de asociación, protesta y demás derechos consagrados en la Constitución Política y en la Ley.

Para los efectos de este acuerdo colectivo, las organizaciones sindicales de empleados públicos de la Contraloría General de la República firmantes del presente Acuerdo, son representativas de estos, en el marco de lo previsto en el artículo 7 de la Ley 411 de 1997 y en el numeral 4º, artículo 4º del Decreto Reglamentario 160 de 2014.

La Contraloría General de la República expedirá dentro de los diez (10) días siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo, una vez depositado en el Ministerio de Trabajo, una circular orientada a instruir a todas las dependencias de la entidad, en relación con los acuerdos suscritos en el proceso de negociación colectiva.

Fuero sindical. La Contraloría General de la República garantizará el fuero sindical y el permiso sindical a los miembros de las organizaciones sindicales, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Derechos de los empleados públicos de la CGR. La Nación/CGR garantizará los derechos y principios contenidos en el Preámbulo y en los artículos 2, 42, 44, 47 y 53 de la C.P., en el marco de las competencias de la Contraloría General de la República.

Dentro del ámbito de sus competencias, la Nación/CGR efectuará las acciones pertinentes ante las autoridades competentes, respecto de los funcionarios amenazados y/o perseguidos, en orden a lograr la asignación de especiales medidas de protección, cuando a ello haya lugar.

Derechos adquiridos. El presente Acuerdo Colectivo respeta y garantiza los derechos adquiridos de los servidores públicos de la Contraloría General de la República y de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo y, por consiguiente, en la interpretación de los mismos, prevalecerá la más favorable en materia laboral, en los términos definidos en la Constitución y en la Ley y en respeto del principio de progresividad.

Permisos sindicales

Permisos sindicales para Directivos Sindicales. A partir de la vigencia del presente Acuerdo Laboral, aplicando los términos del Artículo 13 de

la Ley 584 de 2000, el Artículo 416 del C.S.T., el Decreto Reglamentario 1072 de 2015, la Nación/CGR, si a ello hubiere lugar, tramitará y expedirá un acto administrativo mediante el cual se conceda a los dirigentes sindicales, las horas de permiso sindical que a cada sindicato le corresponda, según el número de afiliados de la Contraloría General de la República, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, sin perjuicio de las horas de permiso sindical con que actualmente cuenta cada uno de los sindicatos.

La Nación/CGR reconocerá permiso sindical de capacitación a las organizaciones sindicales/CGR de hasta 280 horas anuales y hasta 5 afiliados por evento para cada organización sindical firmante de este Acuerdo, para que participen en procesos de formación y capacitación de las organizaciones de primero, segundo o tercer grado. Para la solicitud de estas horas de permiso deberá allegarse copia de la invitación o del correo de invitación del curso o programa de capacitación sindical en el cual se participará. Este permiso es independiente de los permisos sindicales para directivos de las organizaciones sindicales, a los que se alude en el párrafo anterior.

Permisos especiales. La Nación/CGR otorgará permisos especiales a los representantes de los empleados públicos ante la Comisión, Comité o Junta Directiva en los que tengan participación, determinando en forma concertada, en cada caso, el tiempo necesario para cumplir con las funciones asignadas. Para ello, se remitirá la agenda con los documentos soportes con dos (2) días de antelación, en lo posible y se dispondrá del desplazamiento del representante.

Sede sindical, dotación, cartelera, publicidad

Sede sindical, dotación. La Nación/CGR garantizará y establecerá para cada una de las Organizaciones Sindicales en el Nivel Central una oficina dentro de las instalaciones de la sede principal, que permita la atención de los afiliados en condiciones dignas y el espacio físico para el desarrollo de las actividades de la junta directiva nacional y de la sub directiva Bogotá, dotada con los elementos necesarios para su funcionamiento.

Así mismo, la Nación/CGR facilitará, allí donde sea posible, un espacio físico dentro de la sede principal de cada Gerencia Departamental para el funcionamiento de Subdirectivas o Comités locales.

Carteleras y comunicación. La Nación/CGR autoriza a las Organizaciones Sindicales el uso de las carteleras virtuales para publicar allí sus contenidos bajo la regulación existente para tal efecto, adicional a las carteleras existentes, en las cuales la administración de la Contraloría General de la República no limitará la actividad sindical. Igualmente, en la página web de la Contraloría General de la República, se mantendrá un enlace que remita al sitio web de cada organización sindical y facilitará el uso de todas las tecnologías de la información.

Modificación resoluciones de comités. Para la modificación de las resoluciones que reglamenten la integración y funciones de los Comités Institucionales existentes y que se creen, la administración de la Contraloría General de la República consultará previamente a las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo, quienes podrán realizar las observaciones que estimen pertinentes.

Comité de Convivencia Laboral. En los términos de la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012, las partes acuerdan constituir en cada Gerencia Departamental Colegiada, Comités de Convivencia Laboral conformados por dos (2) funcionarios de carrera administrativa elegidos por voto de los funcionarios de dichas gerencias, y dos (2) delegados designados por la administración. Si el caso puesto en conocimiento del Comité del nivel desconcentrado no es resuelto en el término de 30 días, deberá remitirse al Comité de Convivencia Laboral Nacional, en un término no mayor de 2 días, para los efectos administrativos que correspondan.

Para el efecto la CGR, expedirá los actos administrativos que modifican y adicionan la Resolución 521 de 2016 de tal forma que se viabilice la conformación de estos Comités.

10

Capítulo II Estabilidad laboral y planta de personal

De la estabilidad laboral

La Nación/CGR respetará la estabilidad laboral de sus empleados públicos dentro del marco constitucional y legal correspondiente. En tal sentido no promoverá la supresión de cargos de carrera administrativa, ni la creación de plantas temporales, supernumerarios, transitorias; para ejecutar funciones permanentes, ni la contratación por prestación de servicios en términos distintos a lo establecido en la Sentencia C 614 de 2009.

La Nación/CGR se compromete a mejorar y fortalecer el control fiscal público y los procesos institucionales en desarrollo de las atribuciones, funciones y responsabilidades constitucionales y legales.

Frente a una eventual elaboración y presentación de cualquier proyecto de acto legislativo o de ley, que conlleve a la liquidación, reestructuración, fusión, supresión, o modificación de planta, estructura, funciones y/o denominación institucional de la Contraloría General de la República, la Nación /CGR promoverá que los actuales funcionarios de carrera administrativa de la entidad, en ejercicio del derecho preferente de incorporación, sean vinculados sin la exigencia de más requisitos que los demostrados en el momento de su vinculación, en los términos del Decreto Ley 268 de 2000.

La Nación/CGR durante la vigencia del presente acuerdo y previa disponibilidad presupuestal realizará 5 foros regionales y 1 evento nacional, con la participación activa de las organizaciones sindicales/ CGR firmantes, cuya temática y propósitos serán el análisis de la corrupción privada y pública y el fortalecimiento del control fiscal público en la lucha contra la corrupción.

Con el objetivo de garantizar los recursos necesarios para mantener la planta de personal de la CGR, así como los gastos requeridos para

11

el cabal funcionamiento y cumplimiento de sus responsabilidades misionales, la Nación/CGR impulsará y ejecutará las acciones necesarias para preservar y consolidar su autonomía administrativa, presupuestal y financiera.

Durante la vigencia de este Acuerdo y en pro del mejoramiento institucional y del ejercicio del control fiscal, la CGR fomentará la discusión técnica al interior de la Entidad, a través de mesas temáticas sobre responsabilidad fiscal, control fiscal micro, control fiscal participativo y control fiscal macro, las cuales serán integradas por los delegados de la CGR que designe el Contralor General de la República y tres (3) delegados de cada organización sindical firmante del presente acuerdo.

La instalación de las mesas se hará dentro de los dos meses siguientes a la firma del Acuerdo, y las deliberaciones de cada mesa serán hasta por dos meses, sin que pueda haber sesiones simultáneas.

Los funcionarios vinculados con las áreas técnicas de cada mesa podrán allegar sugerencias para su discusión en las mesas correspondientes y las conclusiones consensuadas de cada mesa temática serán tenidas en cuenta como insumo en las eventuales reformas o ajustes institucionales.

Comité técnico

La Nación/CGR se compromete a establecer en el nivel desconcentrado el Comité Técnico Departamental como instancia de revisión y apoyo técnico de la Colegiatura de la Gerencia Departamental en la toma de decisiones en materia del proceso auditor. Para su funcionamiento dicho Comité estará conformado, por:

- Gerente Departamental, quien lo preside
- Contralores Provinciales
- Un (1) representante de los trabajadores que ostente la calidad de servidor público de carrera administrativa del nivel profesional o ejecutivo que esté adscrito o haya estado adscrito

al Grupo de Vigilancia Fiscal de la Gerencia, quien será elegido por los funcionarios de carrera administrativa de la respectiva Gerencia Departamental.

En todo caso, para la sustentación técnica de la correspondiente auditoría, el Comité deberá garantizar la presencia del coordinador de vigilancia fiscal que cumpla el rol de supervisor dentro de la auditoría respectiva y del equipo auditor.

Planta de personal

La Nación/CGR, previo estudio técnico, determinará la necesidad y viabilidad de ampliar la planta de personal y la gestionará ante las instancias gubernamentales y legislativas, de manera que se privilegie el fortalecimiento para el cumplimiento de la misión institucional, acorde con las exigencias de cobertura y el adecuado ejercicio del control fiscal en el país.

El estudio técnico que defina la planta de personal requerida, su nomenclatura, sus competencias, perfiles, niveles, grados y funciones, será socializado a las organizaciones sindicales firmantes para que presenten sus observaciones, sugerencias y propuestas; para tal fin la Administración les suministrará la información sobre el estado de la planta de personal de la CGR, que incluya niveles, grados, perfiles y vacantes existentes por cada dependencia.

El estudio técnico tendrá en cuenta las necesidades de personal para el control fiscal de los recursos de regalías y si a ello hubiere lugar la Nación/CGR gestionará ante las instancias pertinentes la incorporación de los cargos a la planta regular de la CGR.

De acuerdo a los resultados que arroje el estudio técnico, la Nación/CGR presentará ante las instancias gubernamentales y legislativas un proyecto de ley que disponga la ampliación de la planta de personal de la Contraloría General de la República, de acuerdo con las exigencias de cobertura y para el fortalecimiento de la misión institucional.

Capítulo III Carrera Administrativa y Talento humano

Derechos de Carrera Administrativa

Generalidades. La Nación/CGR ratifica su respeto y compromiso en la defensa del régimen especial de carrera administrativa, consagrado en el artículo 268, numeral 10 de la Constitución Política y a no introducir en nuestro sistema ningún elemento, tema, orientación o contenido del régimen general que signifique pérdida, limitación, modificación de su carácter especial de rango constitucional, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 268 de 2000. El principio de favorabilidad prevalecerá en todos los asuntos que regulen esta materia.

De los concursos. La Nación/CGR contratará los concursos con universidades públicas de amplia trayectoria, de conformidad con la normatividad vigente y ejercerá la vigilancia y control necesario a través del respectivo supervisor, en especial de las obligaciones contractuales que dispongan la elaboración y custodia de los contenidos. Además, dentro de los términos de referencia, solicitará que los ejes temáticos guarden relación con los procesos misionales y de apoyo de la entidad.

Para el nivel central y el desconcentrado, se determinarán los perfiles requeridos con base en un estudio técnico que tendrá en cuenta la opinión de los Comités Técnicos de la entidad, para suplir las necesidades del servicio de cada dependencia.

En los concursos de méritos, la CGR no propondrá la prueba de entrevista como instrumento de selección.

Del Talento Humano

Vacaciones. A partir del año 2018, los funcionarios de la Contraloría General de la República, tendrán derecho a disfrutar de su periodo de vacaciones, una vez causado, indicando la fecha a partir de la cual desean iniciar el

disfrute de la prestación según los periodos referidos a continuación, en las planillas o formatos que para el efecto disponga la Gerencia del Talento Humano, a más tardar para el primer periodo, el último día hábil de marzo del año de la vigencia en la cual pretende el disfrute de sus vacaciones. Para el segundo periodo, a más tardar el último día hábil de octubre del año en que se pretende el disfrute de sus vacaciones.

Periodos

Primer periodo: Inicio del disfrute de vacaciones entre el 15 de junio y el 15 de julio.

Segundo periodo: Inicio del disfrute de vacaciones entre el 1 de diciembre y el 30 de diciembre.

Los funcionarios a quienes les sean suspendidas, aplazadas o interrumpidas las vacaciones, podrán solicitar el disfrute de los días restantes dentro de los cuatro años civiles siguientes, en el periodo o momento que el funcionario lo requiera.

Los funcionarios que tengan el derecho causado, podrán de manera excepcional, solicitar su disfrute en fechas diferentes cuando concorra alguna de las siguientes causales:

- Previamente o con posterioridad a la licencia de maternidad o paternidad según el caso.
- Por razones de fuerza mayor o caso fortuito en los términos de ley, debidamente valorados por la Gerencia del Talento Humano.
- Por estrictas necesidades del servicio debidamente justificadas por el jefe de la dependencia y de común acuerdo con el funcionario.
- Para asistir a eventos académicos nacionales e internacionales para lo cual mediará la solicitud debidamente soportada del funcionario, a más tardar dos meses antes de la realización del evento.

Horarios Especiales. La Nación/CGR, a través de la Gerencia del Talento Humano, efectuará consulta entre los funcionarios del nivel central y desconcentrado, sobre el horario de cada sede, para evaluar su modificación.

En todo caso se garantizará la continuidad del horario especial de madres con hijos menores de 18 años y padres cabeza de familia con hijos menores de 18 años.

Los funcionarios con condiciones especiales de salud, comprobadas por dictamen médico, podrán acogerse a horario especial de trabajo, previa solicitud a la Gerencia del talento humano y adjuntando los soportes correspondientes.

Descansos y Permisos Especiales. Descansos especiales: La Nación/CGR mediante la implementación de la compensación de tiempo, otorgará descansos especiales durante el año, esto es Semana Santa, Navidad, Año Nuevo y Reyes de acuerdo con la programación que establezca la entidad, salvo condiciones especiales del servicio que lo impidan.

Pasantías y Judicaturas. La Nación/CGR adelantará de manera concertada con las organizaciones sindicales las gestiones pertinentes, que permitan la expedición de normas y actos administrativos, para que al interior de la CGR se puedan realizar prácticas, pasantías y judicaturas.

Citas médicas. Los permisos para citas médicas no podrán ser negados y el funcionario que haga uso de dicho derecho deberá allegar el soporte pertinente que dé cuenta de su asistencia a las mismas.

Se adelantarán las gestiones ante la Oficina de Planeación para que en la cadena de valores del HDA se establezcan las modalidades de "permisos generales" y "permisos para cita médica".

Programa de Estímulos e Incentivos. Las partes acuerdan revisar y construir de manera consensuada el procedimiento de selección de ganadores en el programa de estímulos e incentivos para lo cual las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo designarán un representante.

Incapacidades. La Nación/CGR dará instrucciones para que se respete la obligatoriedad de cumplir las incapacidades de los funcionarios

sin interferencias de tipo laboral, tales como requerimientos vía telefónica o correo electrónico u otros medios de comunicación.

Recursos para Recreación, cultura y deporte. La Nación/CGR se compromete a establecer los procedimientos que permitan dar cumplimiento a la Ley 1811 del 21 de octubre de 2016 "por la cual se otorgan incentivos para el uso de la bicicleta", así como también, suministrará y adecuará las sedes de la entidad a nivel nacional para facilitar el uso de la bicicleta y su parqueo seguro en los términos de la mencionada ley.

Salud ocupacional

Exámenes médicos ocupacionales. La Nación/CGR de conformidad con las normas vigentes, se compromete a disponer lo pertinente para la realización periódica de los exámenes médicos ocupacionales allí previstos.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La administración CGR en conjunto con el COPASST acuerda vigilar y controlar que se dé cumplimiento a la ley sobre seguridad y salud en el trabajo y al sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales y porque en todos los ambientes de trabajo de las distintas dependencias existan las condiciones mínimas de saneamiento, higiene y seguridad ocupacional.

La CGR gestionará y dotará, de acuerdo con la normatividad vigente, a los brigadistas del nivel central y de las Gerencias Departamentales, de los elementos adecuados para la correcta operación de estas brigadas.

Prevención, seguimiento de casos y erradicación del acoso laboral en la CGR. La Nación/CGR facilitará los traslados o reubicaciones de funcionarios, que se encuentren fundamentados en acoso laboral cuando exista recomendación del médico tratante. Así mismo, la Nación/CGR propiciará que la aseguradora de riesgos laborales - ARL a la cual está afiliada la entidad, cumpla plenamente las

responsabilidades establecidas por ley en materia de prevención, erradicación del acoso y de todas las formas de violencia que se presenten en el trabajo.

Riesgos laborales

Condiciones adecuadas del ambiente y del puesto de trabajo. La Nación/CGR garantizará las condiciones adecuadas del ambiente y del puesto de trabajo, para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales. Además, efectuará en coordinación con la ARL, en el nivel central y descentrado, el seguimiento efectivo de todos los puestos de trabajo. A su vez, la Nación/CGR se compromete a realizar oportunamente y enviar a la ARL la solicitud de estudio de puesto de trabajo para los fines pertinentes.

Cuando se trate de estudio para calificación de enfermedad profesional, el envío de los documentos a la ARL será remitido con copia al funcionario.

La Nación/CGR garantizará el cumplimiento de las recomendaciones métricas relacionadas con el puesto de trabajo por enfermedad general o profesional.

Capítulo IV

Sobre la capacitación

La Nación/CGR se compromete a:

Gestionar para cada vigencia, el presupuesto para el CEF a fin de atender, de acuerdo con el programa de capacitación que corresponda, la demanda de capacitación y créditos educativos con contraprestación de servicios que requiera la entidad. Ley 1807 de 2016 Art. 3.

Priorizar en el plan anual de capacitación, las necesidades identificadas en las Gerencias Departamentales Colegiadas.

Estudiar la cobertura de los créditos educativos con contraprestaciones y los porcentajes de asignación en las diferentes modalidades de estudio (pregrado, especialización, maestría, doctorado), de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia.

Transcurrido un año desde la firma de este Acuerdo las organizaciones sindicales firmantes podrán presentar a consideración de la CGR, observaciones tendientes a fortalecer el Estatuto de Capacitación.

Así mismo, se realizarán las siguientes acciones:

- Incluir programas o cursos de formación especial dirigida a los empleados de los niveles operativo, asistencial y técnico. Los temas estarán relacionados con las funciones propias del cargo.
- Propender por el incremento de la capacitación presencial en el nivel descentrado.
- Propender por la inclusión de programas de formación y capacitación para los funcionarios del nivel profesional que deban sustentar informes técnicos y peritajes.

Biblioteca Esteban Jaramillo

La Nación/CGR someterá a consideración del Comité Asesor del CEF la necesidad de la dotación y actualización del material de estudio con que cuenta la biblioteca, así como la implementación del acceso virtual para todos los funcionarios.

Convenios con instituciones especializadas en estudio de otras lenguas

Propender por la celebración de convenios con instituciones especializadas en la enseñanza de otras lenguas, para que posibiliten descuentos especiales en las matrículas a los funcionarios de la CGR y sus parientes.

Capítulo V

Aspectos salariales, prestacionales y presupuestales

Aspectos salariales

Nivelación de la asignación básica. La Nación/CGR gestionará ante el Departamento Administrativo de la Función Pública una propuesta de nivelación salarial gradual estructurada conjuntamente con las organizaciones sindicales firmantes con el fin de ajustar los salarios de la CGR a los de la Procuraduría General de la Nación.

Asuntos prestacionales

Remuneración Adicional o prima de localización. En desarrollo del acuerdo laboral, La Nación/CGR gestionará ante el Gobierno Nacional la incorporación en el Decreto de Salarios de la remuneración adicional del 80% para los funcionarios de la Gerencia Departamental de Chocó.

Asuntos presupuestales institucionales

Recursos tecnológicos y Apoyo Recursos Físicos. La administración de la CGR analizará el estado actual de cada una de sus dependencias en materia de recursos tecnológicos, con el fin de identificar el grado de obsolescencia, las necesidades que se presenten y se adoptarán las medidas a las que haya lugar para el mejoramiento de las condiciones laborales de los funcionarios.

Diagnóstico de infraestructura y adecuación de instalaciones. La administración analizará las condiciones de infraestructura de cada una de sus sedes, con el fin de adoptar las medidas a las que haya lugar (mantenimiento, adecuación, remodelación, reforzamiento estructural o compra), teniendo en cuenta las especificaciones técnicas que exija la ley, procurando espacios de bienestar para sus funcionarios y espacios adecuados para desarrollar sus funciones.

siempre que hubiere disponibilidad presupuestal para tales efectos y priorizando sobre aquellas gerencias departamentales colegiadas que acusan mayor deterioro o hacinamiento.

Capítulo VI

Fondo de Bienestar Social (FBS)

La Nación/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 y mejorar los programas y beneficios para los servidores públicos de la CGR.

Tanto la Junta Directiva como la Gerencia del FBS, se comprometen a realizar las acciones pertinentes ante el Gobierno Nacional, con el fin de que se mantenga el presupuesto del Fondo destinado a las actividades de bienestar de los funcionarios de la CGR.

Tanto la Junta Directiva como la Gerencia del FBS, se comprometen a efectuar la defensa del presupuesto y gestionar ante el Ministerio de Hacienda el pago oportuno de las cesantías a los funcionarios de la CGR, el cual se hará con estricto cumplimiento de la ley.

La CGR a través de los funcionarios representantes de la administración y de los trabajadores ante la Junta Directiva del Fondo de Bienestar Social de la CGR se compromete a:

- Requerir al Gerente del Fondo de Bienestar Social para que desarrolle planes de mejoramiento del servicio al usuario y continúe en la atención al funcionario de la CGR.
- Orientar a la Gerencia del Fondo para que coordine y fortalezca el seguimiento permanente a la programación de las actividades de bienestar y a la planeación y ejecución oportuna en cada vigencia fiscal de acuerdo con las condiciones presupuestales establecidas para cada área.

- Instruir a la Gerencia del FBS para que ajuste los procedimientos con el fin de que el envío y recepción de documentos y formularios se haga de forma electrónica, de acuerdo a la normatividad vigente.
- Orientar a la Gerencia del FBS para que gestione la obtención de descuentos para la adquisición de pólizas de seguros para la protección de vivienda a favor de los funcionarios de la CGR.
- Instruir a la Gerencia del FBS, para continuar desarrollando los programas para pre-pensionados y estudiar la posibilidad de efectuar convenios con el fin de capacitarlos en diferentes actividades.
- Orientar a la Gerencia del FBS para que adelante gestiones ante Cajas de Compensación, clubes, institutos de turismo y centros recreacionales de entidades públicas y privadas que permitan el acceso y mejores precios al utilizar por parte de los funcionarios de la CGR con sus familias, los servicios turísticos, recreacionales, educativos y deportivos.
- Instruir a la gerencia del FBS para que gestione ante los fondos pagadores de pensiones las acciones pertinentes con el fin de realizar convenios que permitan descontar de las mesadas pensionales, las cuotas de los préstamos otorgados.
- Instar al Gerente del FBS para que presente a consideración de la Junta Directiva del Fondo de Bienestar que el incremento anual del apoyo educativo para los hijos que cursan estudios superiores, se haga de acuerdo con el aumento anual del SMMMLV, sin que pueda ser inferior al índice de Precios al consumidor, IPC.
- Instar a la Gerente del Fondo de Bienestar para que estudie la posibilidad de redistribuir el presupuesto con el fin de aumentar los recursos de bienestar destinados a las gerencias departamentales colegiadas de Vaupés, Vichada, Guainía, Casanare, Amazonas, Guaviare, Putumayo, Arauca, Caquetá, San Andrés y Chocó y presente una propuesta en tal sentido a la Junta Directiva.
- Solicitar al Gerente del Fondo de Bienestar evaluar la implementación de una semana cultural en la CGR con énfasis en poesía, danzas, cuento, canto, teatro, fotografía y otras

- expresiones artísticas que incentive la participación mayoritaria de los funcionarios de todo el territorio nacional.
- Instar a la Gerencia del FBS, para que evalúe las modificaciones del Manual de Créditos teniendo en cuenta los siguientes puntos:
 - Asignar 20 puntos adicionales para los funcionarios de las gerencias departamentales colegiadas de los antiguos territorios nacionales y Chocó que realicen solicitudes de créditos para vivienda.
 - Retirar la asignación de puntaje por consulta a las centrales de riesgo.
 - Establecer que siempre y cuando el funcionario cuente con la capacidad de endeudamiento para descuento por nómina, pueda acceder a varios créditos dentro de la modalidad de bienestar Integral sin restricciones.
 - Ajustar las tablas de intereses de todas las líneas de crédito con el objeto de que sean los más bajos del mercado y beneficiosos para los funcionarios de la CGR, sin perjuicio de la estabilidad financiera del Fondo.
 - Ampliar los montos de créditos de vivienda y los plazos para ajustar las cuotas.
 - Con el propósito de dar mayor participación a deportistas de algunas gerencias, la Junta Directiva del Fondo de Bienestar de la CGR, estudiará la posibilidad de permitir que las gerencias medianas y pequeñas se fusionen para participar en disciplinas de conjunto en los juegos nacionales.
 - La CGR adelantará todas las gestiones necesarias hasta lograr que el FBS programe actividades culturales, recreativas y deportivas, de manera que no coincidan con los juegos internos del nivel central y desconcentrado ni con los juegos nacionales, que permita mayor participación de los funcionarios en los programas de bienestar. Lo anterior se aplicará tanto en el nivel central como en el desconcentrado de la CGR.

Capítulo VI

Aspectos generales

Presupuesto para el acuerdo laboral

La CGR efectuará los trámites requeridos con el fin de gestionar el presupuesto necesario para el cumplimiento de los acuerdos resultantes de la presente negociación y el respectivo seguimiento.

Vigencia

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.

El presente acuerdo se firma por las partes a los veinticuatro (24) días del mes de Octubre de 2017.

Edgardo José Maya Villazón
Contralor General de la República

Por parte de los sindicatos firmantes,

Por Ascontrol:

Carlos Abel Saavedra Zafra
Presidente – Negociador

Carlos Ramírez del Castillo
Negociador

Paola Andrea Calderón
Negociadora

Rafael Pinilla Jaimes
Negociador

Hernán V. Maya Benavides
Negociador

Carlos M. Londoño Vahos
Negociador

Alfredo Vega Montagut
Negociador

Por Asdeccol:

Jorge Medina Fuentes
Negociador

Mabel Forero González
Negociador

Por Sinatrase:

Jorge Edgar Araque Aldana
Presidente

Germaín Tovar
Negociador

Por Unidos:

Fulton José Púa Rosado
Presidente

Por Afunger:

Eduardo E. Angarita Morales
Presidente

Por parte de la Contraloría
General de la República:

Luisa F. Morales Noriega
Gerente de Talento Humano

José Antonio Soto Murgas
Contralor Delegado para el
Sector Social

Alfredo Vargas Abad
Gerente Administrativo y
Financiero

Néstor Iván Arias Afanador
Profesional Especializado Grado 03

Sara Moreno Nova
Profesional Universitario Grado 02