



ACUERDO COLECTIVO PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

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 Entidad.

CAPÍTULO 1 ASPECTOS NORMATIVOS

1.1. DE LAS PARTES QUE LO CONCERTAN.

El "*Pleigo de Solicitudes Sindicales*" presentado en la vigencia 2021, fue discutido por una parte, por la Contraloría General de la República, que para los efectos de la presente negociación se denominará la "CGR" y por la otra, las organizaciones sindicales a saber: Asociación de Servidores Públicos de los Órganos de Control de Colombia (ASDECCOL), Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado en los Órganos de Control y Vigilancia y en sus Entidades Vigiladas (SINALTRASE), Unión Nacional Independiente de Trabajadores en los Órganos de Control (UNIOS), Asociación de Funcionarios de las Gerencias Departamentales y Nivel Central de la Contraloría General de la República





CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA

(AFUNCGER), Sindicato Mujer y Acción (MAYO), Colegio Nacional de Auditores (CONAUDITORES), Consejo Nacional de Control Fiscal Público de Colombia (CONFISPCOL), Sindicato de Trabajadores de la CGR (SINTRACGR) y la Asociación Sindical de Trabajadores de la Contraloría General de la República (ASCONTROL), en los términos establecidos en los artículos 7, parágrafo único, y 8 del Decreto 160 de 2014.

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

Las negociaciones tienen como objetivo mejorar las condiciones de empleo de los servidores 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 servidores públicos de la Entidad.

Las partes suscribirán "Actas Parciales" y un "Acta Final" del "ACUERDO COLECTIVO" y se comprometen a instrumentar y reglamentar lo pertinente, por la vigencia del presente Acuerdo, para efectos de la aplicación plena de los acuerdos alcanzados en la negociación. La 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.

1.2. BENEFICIARIOS DEL ACUERDO, SEDE, TIEMPO DE LA CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN.



UNION DE SERVIDORES
"UNIOS"
ASOCIACION DE SERVIDORES
DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA



2

1.2.1. Beneficiarios del Acuerdo.

Los beneficiarios del presente acuerdo son los empleados públicos de la Contraloría General de la República y los sindicatos firmantes, de acuerdo con la Constitución Política, las leyes, los tratados internacionales y la jurisprudencia que rige a los empleados públicos en Colombia.

1.2.2. 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 y sus sesiones podrán ser virtuales y/o presenciales y/o mixtas, según lo acuerden las partes.

1.2.3. Gastos de la negociación.

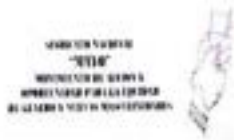
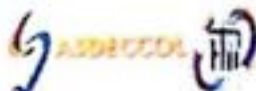
La Administración de la Contraloría General de la República pagará los tiquetes de desplazamiento y gastos de manutención a los negociadores sindicales que provengan de las Gerencias Departamentales, durante el proceso de negociación y seguimiento, para el cumplimiento del Acuerdo.

1.2.4. Tiempo de la negociación.

La administración se compromete a través de un acto administrativo, a garantizar permisos remunerados a los negociadores durante los días de la negociación y los días adicionales que soliciten las organizaciones negociadoras para la preparación de los respectivos temas, teniendo en cuenta el Decreto 160 de 2014.

1.2.5. 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 un descuento por una única vez, a favor de cualquiera de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo.

1.2.6. 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, por tres (3) delegados que designe el señor Contralor General de la República, la cual se reunirá por espacio de dos (2) días, cada dos (2) meses, durante el período que se determine para la implementación del presente acuerdo. Cuando el delegado sindical sea funcionario del nivel desconcentrado, la Contraloría General de la República, sufragará los costos de desplazamiento y manutención del delegado.

1.2.7. Implementación del Acuerdo.

La implementación del Acuerdo se hará en el marco del Decreto 160 de 2014, se realizará en un plazo máximo de seis (6) meses y para ello, la Contraloría General de la República, expedirá los actos administrativos de su competencia, tramitará los proyectos de ley o de decreto a los que haya lugar, en el marco de sus facultades Legales y Constitucionales. Los textos de los proyectos resultantes de esta negociación y acuerdo, serán socializados a las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo, en un plazo no menor de 15 días.

1.3. GARANTÍAS PRESUPUESTALES.

La CGR, efectuará los trámites requeridos con el fin de garantizar el presupuesto necesario para el cumplimiento de los acuerdos resultantes de la presente negociación.



1.4. PERMISOS SINDICALES.

PERMISOS SINDICALES.

A partir de la vigencia del presente Acuerdo Laboral y en concordancia con la normativa vigente, la CGR, previa reunión de la Gerencia del Talento Humano con cada organización sindical, bajo criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad, concederá a los miembros de Junta Directiva Nacional, Subdirectivas, Comités Locales y miembros de Comisiones Accidentales de Trabajo, las horas de permiso sindical que correspondan, según la estructura nacional y territorial con que cuente, sin perjuicio de las horas de permiso sindical con que actualmente cuenta cada uno de los sindicatos.

Para los efectos del presente acuerdo, cada organización sindical, deberá certificar e identificar la totalidad de sus directivos y afiliados, al menos una vez al año.

PERMISOS PARA CAPACITACIÓN SINDICAL.

La CGR reconocerá permiso a los afiliados a las organizaciones sindicales de la Entidad, con miras a que participen en procesos de formación y capacitación que ofrezcan las organizaciones sindicales de primero, segundo y tercer grado, y que versen sobre materias sindicales, de derecho laboral colectivo, o negociación sindical, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Estos permisos no podrán exceder de dos (2) días por persona al mes, y no serán tenidos en cuenta dentro de los tres días de permiso, a que tienen derecho los servidores de la Entidad.



En todo caso la capacitación en materia sindical, será tenida en cuenta como justa causa para el uso de los permisos ordinarios.

1.5. ACTUALIZACIÓN DE ACUERDOS LABORALES.

En reconocimiento de los principios de favorabilidad, progresividad y prohibición de regresividad de los derechos laborales adquiridos, si se presentan modificaciones de orden constitucional, legal o reglamentario, las partes firmantes se reunirán en un término no superior a 30 días, contados a partir del conocimiento de la modificación, con el objetivo de estudiar las nuevas normas y ajustar en lo pertinente, los acuerdos alcanzados y los actos administrativos que los desarrollan.

1.6. GARANTÍAS SINDICALES.

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.

La 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 reiteran 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





CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA

artículo 7 de la Ley 411 de 1997 y en el numeral 4°, artículo 4° del Decreto Reglamentario 160 de 2014.

La Contraloría General de la República, no ejercerá represalias de ninguna naturaleza en ningún tiempo, con ocasión o por razón de la negociación del Pliego de solicitudes contra o de cualquier funcionario que haya intervenido directa o indirectamente en la misma. En acatamiento a lo establecido en los artículos 25, 39, 55 y 56 de la Constitución Política. Respetando el Derecho al Trabajo, Asociación y Negociación Colectiva y las normas sobre Libertad y Autonomía Sindical y sus ejes fundamentales: Asociación, Negociación y Huelga, establecidos en los convenios y recomendaciones internacionales de la OIT.

La Contraloría General de la República reconocerá el derecho a la huelga en los términos de la Constitución, la Ley y la Jurisprudencia.

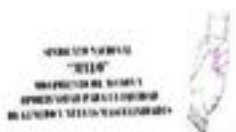
La Contraloría General de la República durante el periodo de negociación colectiva, no modificará los manuales de funciones, trasladará, ni desmejorará a los miembros negociadores, respetando el amparo constitucional.

CAPÍTULO 2 ESTABILIDAD LABORAL, PLANTA DE PERSONAL Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

2.1. DE LA ESTABILIDAD LABORAL Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.

2.1.1. Estabilidad.

La CGR respetará la estabilidad laboral de sus empleados públicos dentro del marco constitucional y legal correspondiente, en consecuencia, se compromete a defender y respetar los derechos de carrera administrativa especial de los



7

funcionarios de la CGR, y a no apoyar ni promover proyecto alguno que ponga en riesgo la existencia de la entidad ni sus competencias misionales o afecte o limite su autonomía administrativa, presupuestal y financiera, como órgano superior de control fiscal en Colombia. No promoverá la supresión de cargos de carrera administrativa ni la creación de supernumerarios, plantas temporales o transitorias; para ejecutar funciones permanentes. En la contratación por prestación de servicios se continuará observando lo previsto en la constitución, la ley y la jurisprudencia.

Lo anterior sin perjuicio de la existencia, creación, modificación o supresión de la planta temporal de regalías.

2.1.2. Proyectos de Reforma.

Ante la eventualidad de un proyecto de reforma constitucional o legal a la Contraloría General de la República, la CGR respecto a los derechos preferenciales de incorporación de los actuales funcionarios de carrera administrativa especial de la entidad, se atenderá a los términos del Decreto Ley 268 de 2000, en concordancia con los artículos 22.11.2.1 y 22.11.2.2 del Decreto 1083 de 2015, con el seguimiento y control de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo en todo el proceso.

2.1.3. Protección de la salud de los funcionarios (as).

Las recomendaciones o conceptos médicos expedidos por médicos no adscritos a EPS o ARL que tengan incidencia en el ámbito laboral, serán validadas por la EPS o ARL correspondiente, según el origen de la patología, y para el efecto, el trámite deberá ser adelantado por la Gerencia del Talento Humano o por el interesado.

8
[Handwritten signature]



Lo anterior, sin perjuicio de que previamente y a solicitud del interesado, la CGR pueda adoptar medidas administrativas tendientes a la reubicación del funcionario, la reducción de la carga laboral, el uso de ayudas tecnológicas, entre otras.

En todo caso, dentro de los dos meses siguientes a la firma de este acuerdo, la CGR mediante acto administrativo establecerá, con la participación de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, una ruta de atención, para brindar apoyo y acompañamiento al servidor frente a la EPS o ARL para lograr oportunidad y eficiencia en la atención correspondiente, conforme a las obligaciones legales que le asisten a estas entidades, para que atiendan los criterios jurisprudenciales esbozados, entre otras, en las sentencias T-760 de 2008, T-363 de 2010 y T-545 de 2014.

2.1.4. Centro de Pensamiento de Control Fiscal.

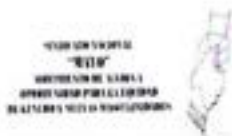
La CGR implementará e instalará un Centro de Pensamiento integrado por un miembro de cada organización sindical firmante del presente acuerdo y por cinco (5) delegados de la administración, que se reunirá una vez por semestre, para analizar y discutir las iniciativas que sean presentadas por las organizaciones sindicales, para el mejoramiento institucional y del ejercicio del control fiscal.

Las organizaciones sindicales canalizarán las propuestas técnicas que provengan de los trabajadores.

Sus decisiones constituirán un insumo para las decisiones a cargo de la Administración.

2.1.5. Presupuesto de Viáticos.

La CGR garantizará que, en la ejecución del rubro correspondiente a viáticos, se dé preferencia a los requeridos, conforme a los planes de visita, tanto en el nivel





CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA

central como en el desconcentrado (en los términos del Artículo 10 del Decreto 267), para el desarrollo tanto de los procesos misionales de control fiscal (control micro, evaluación de políticas públicas, derechos de petición, participación ciudadana, peritajes y Proceso de Responsabilidad Fiscal) como de procesos transversales y de apoyo realizados por la CGR.

2.1.6. Modificación Resoluciones de Comités.

Dentro de los 15 días siguientes a la firma del Acuerdo, se adelantarán mesas de trabajo integradas por un (1) delegado de cada organización firmante del acuerdo, los Representantes de los trabajadores en cada Comité según corresponda y por tres (3) servidores que designe el señor Contralor General de la República. Con el propósito de evaluar y proponer al Contralor General, modificaciones y/o actualizaciones de los actos administrativos que regulen Comités Institucionales, en lo que las normas superiores lo permitan.

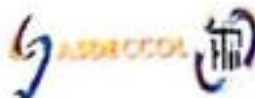
La CGR convocará las respectivas mesas a solicitud de las organizaciones sindicales, las que, para el efecto de la solicitud tendrán un vocero y presentarán la propuesta concreta con antelación.

2.1.7. Foros de lucha contra la corrupción.

La administración de la CGR realizará 4 foros regionales y un evento nacional sobre las acciones, estrategias y resultados de la lucha contra la corrupción en el control fiscal público en Colombia. Se dará participación efectiva en los foros a afiliados a las organizaciones sindicales de la Contraloría General.

CAPÍTULO 3 CARRERA ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO

10
[Handwritten mark]



3.1. DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

3.1.1. Generalidades.

La 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 el artículo 113 de la Ley 106 de 1993, Decreto Ley 268 de 2000 y a no promover modificaciones al mismo.

En todo caso se respetarán los principios de progresividad, favorabilidad, no regresividad de los derechos tanto individuales como colectivos.

3.1.2. Del Consejo Superior de Carrera.

La CGR ratifica su respeto y reconoce al Consejo Superior de Carrera Administrativa como instancia de consulta, análisis y decisión de conformidad con lo establecido en el numeral 6 del artículo 8 del Decreto 268 de 2000.

3.1.3. Concurso de Méritos.

La Contraloría General de la República y las organizaciones sindicales existentes en la Contraloría General de la República filiales de las confederaciones o federaciones firmantes del presente acuerdo laboral, con el acompañamiento del Gobierno Nacional y a más tardar dentro de los 30 días después de firmado el acuerdo, constituirán una mesa técnica cuyo propósito será definir la ruta de acción administrativa y legal que conduzca a adicionar la forma de provisión de los empleos de carrera administrativa de la Contraloría General de la República, viabilizando el concurso mixto y/o de ascenso.

11 *[Handwritten signature]*



3.1.4. De los traslados.

La Comisión de Personal conocerá y conceptuará de las solicitudes de traslado del personal dentro de la misma sede de trabajo por parte de los interesados, en el nivel central y en el desconcentrado y se reunirá ordinariamente cuatro (4) veces al año, para lo cual se expedirán los actos administrativos correspondientes.

Las solicitudes de traslado a que se refiere el párrafo anterior, podrán presentarse sin la previa aprobación o visto bueno del jefe inmediato, sobre ellas se conceptuará dentro de los tres meses siguientes a la fecha de radicación y por orden de radicación siempre y cuando estén debidamente soportadas, el concepto será puesto en conocimiento del funcionario.

La Comisión de Personal conceptuará favorablemente sobre las solicitudes que se presenten directamente por el funcionario por circunstancias comprobadas de acoso laboral, en las cuales se haya recomendado como medida preventiva el traslado por parte del Comité de Convivencia. Evento en el cual el Comité se reunirá de manera extraordinaria.

La Gerencia del Talento Humano dispondrá un sitio web donde los interesados en trasladarse puedan intercambiar solicitudes de manera pública, con miras a facilitar las permutas entre servidores.

3.2. TALENTO HUMANO.

3.2.1. Vacaciones.

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

12 *MC*



de la cual desean iniciar su disfrute o, si, por el contrario, se acoge a alguno de los períodos determinados en el presente Acuerdo Laboral.

Períodos.

Primer período: Inicio del disfrute de vacaciones entre el 1 de junio y el 31 de julio.

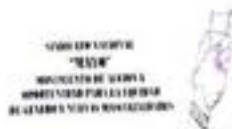
Segundo período: Inicio del disfrute de vacaciones entre el 1 de diciembre y el 30 de diciembre.

Los funcionarios a quienes les sean aplazadas o interrumpidas las vacaciones, podrán solicitar el disfrute de los días restantes dentro de los cuatro (4) años civiles siguientes en el período o momento que el funcionario lo requiera.

3.2.2. Horarios Flexibles.

Durante la vigencia del presente acuerdo, la CGR implementará mediante resolución, previa socialización con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, y de manera permanente, los siguientes horarios especiales en la Contraloría General:

- De 7:00 a.m. a 4:00 p.m.
- De 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
- De 9:00 a.m. a 6:00 p.m.
- De 7:00 a.m. a 3:00 p.m., horario madres cabeza de familia, padres cabeza de hogar con hijos menores de 18 años dependientes y que vivan con el funcionario, o con hijos mayores de 18 años que vivan con el funcionario o sus padres, cuyas condiciones especiales de salud, comprobadas por dictamen médico, ameriten la presencia y asistencia del funcionario, podrán acogerse a



este horario especial de trabajo, previa solicitud a la Gerencia del Talento Humano y adjuntando los soportes médicos correspondientes.

3.2.3. Modalidades de Trabajo.

La CGR se compromete a implementar durante la vigencia 2022, un piloto con las diferentes modalidades de trabajo con el propósito de definir las funciones aptas para ser desempeñadas por las diferentes modalidades y las capacidades requeridas por los funcionarios, de conformidad con los soportes legales y lineamientos de las autoridades competentes.

Una vez definidos los cargos y las funciones que deben prestarse de forma presencial, la Gerencia del Talento Humano podrá estudiar las excepciones y priorizar alguna de las modalidades de trabajo, cuando se amerite en razón a casos debidamente sustentados y certificados por la EPS – ARL, entre ellos, de deterioro o estado deficiente de la salud del funcionario, de su cónyuge, compañero(a) permanente, hijos, padres o de adultos mayores dependientes del funcionario.

3.2.4. Descansos y Permisos Especiales.

De conformidad con lo establecido en la Ley 1361 de 2009, modificada por la Ley 1857 de 2017, se otorgará a cada funcionario un día por semestre para disfrutar con su familia, bien por actividad grupal que determine el empleador previa gestión con las cajas de compensación familiar conforme lo determina el artículo 5 A de la Ley, o de no ser concertada la actividad referida, se podrá otorgar el día de la familia, al funcionario que así lo solicite, sin que éste deba ser compensado.

La Contraloría General de la República, reconocerá permiso a los trabajadores que resulten electos a cualquiera de los comités o juntas institucionales del Nivel Central o Desconcentrado, para desempeñar adecuadamente su representación.



3.2.5. Prevención del Riesgo Psicosocial.

La CGR ampliará el programa de atención del Riesgo Psicosocial e incluirá la prevención, de modo que se beneficien los trabajadores a nivel nacional.

La CGR implementará programas preventivos, permanentes, de orientación y apoyo a los funcionarios para detección temprana y prevención de riesgos psicosociales o mentales, de adicciones y enfermedades catastróficas o terminales y realizará seguimiento permanente e intervención a los factores de riesgo psicosocial.

3.2.6. Acoso Laboral.

La administración de la CGR promoverá la cultura del respeto a los derechos y eliminación de todas las formas de violencia que puedan presentarse en el trabajo e implementará acciones afirmativas y plan de protección en favor de los funcionarios que puedan ser objeto de discriminación por raza, orientación sexual, discapacidad o vulnerabilidad, tales como ser cabeza de familia, embarazada, condiciones de salud especial.

La administración de la CGR realizará seguimiento y vigilancia a los casos de acoso laboral, en concordancia con la normativa vigente en la materia e incluirá en el reglamento interno de la entidad, los mecanismos de prevención y corrección de las conductas asociadas al acoso laboral, con arreglo a la Ley 1010 de 2006.

Así mismo, garantizará la implementación de un programa permanente de capacitación a todos los funcionarios en funciones, tolerancia, conciliación y resolución pacífica de conflictos; como también identificación, erradicación y no repetición de condiciones, hechos, formas o manifestaciones de acoso laboral o de cualquier otra índole en la entidad e impulsará acciones preventivas del acoso laboral o de cualquier otra forma y de la violencia en el trabajo.



3.2.7. Condiciones adecuadas del ambiente y del puesto de trabajo.

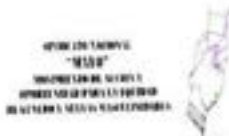
La CGR una vez concluido el piloto de las modalidades de trabajo, realizará un estudio sobre la capacitación de carga de las instalaciones y efectuará, en el nivel central y desconcentrado, el seguimiento efectivo de las sedes de la entidad, adaptando, en lo pertinente, el manual de estandarización de espacios de trabajo para entidades del Estado.

La CGR velará por el cumplimiento de las recomendaciones médicas relacionadas con el puesto de trabajo por enfermedad general o profesional.

La CGR informará periódicamente a los funcionarios de la entidad, por cualquiera de sus medios de comunicación interna, de las mejoras realizadas y las acciones emprendidas para cumplir con los estándares de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con el Sistema General de Seguridad y Salud en el trabajo – SGSST y la normatividad vigente.

La 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.





CAPÍTULO 4 SOBRE LA CAPACITACIÓN

4.1. ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL Y CONVENIOS.

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 Nivel Central y Nivel Desconcentrado.

4.2. PASANTÍAS. PRÁCTICAS LABORALES, JUDICATURA Y 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 a ello haya lugar.

Así mismo, 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 período no mayor a un año, en el marco del ordenamiento jurídico y cumpliendo los procesos y procedimientos de la entidad.

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

17



4.3. 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.

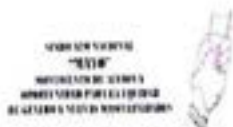
4.4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

La CGR se compromete a continuar desarrollando el plan anual de capacitación y sus programas con la participación de los trabajadores y organizaciones sindicales, que incorpora el levantamiento de diagnóstico para todos los perfiles y niveles.

La programación de las capacitaciones deberá ser desarrollada en forma continua y de forma preferente en fechas diferentes a los meses donde se contempla la salida de funcionarios a vacaciones o a turnos compensados. (15 junio - 30 Julio, 15 diciembre - 20 enero) de acuerdo con los procedimientos establecidos.

4.5. EDUCACIÓN FORMAL Y NO FORMAL.

La CGR se compromete a continuar adelantando las gestiones tendientes a suscribir convenios con instituciones acreditadas que tengan programas de educación formal y no formal, para los funcionarios de la CGR, según corresponda, tanto del nivel desconcentrado como del nivel central, en programas académicos que sean afines con las funciones constitucionales y legales del control fiscal, la responsabilidad fiscal y las áreas de apoyo y transversales.





El Comité Asesor del CEF adelantará una amplia difusión de la convocatoria académica la que se socializará previamente con las organizaciones firmantes del presente acuerdo.

4.6. COMISIÓN DE ESTUDIOS AL INTERIOR DEL PAÍS.

La CGR se compromete a regular el trámite de comisiones de estudios al interior del país, especialmente para funcionarios que laboren en sedes donde la oferta académica sea restringida, para que tengan la posibilidad de acceder a este beneficio, se regularán los requisitos acordes con la normatividad vigente. En todo caso, la disciplina o tema objeto de estudio o investigación deberá ser afín a las áreas administrativas, de apoyo o misional de la CGR.

La CGR se compromete a conceder permisos de estudio y desplazamiento cuando se requiera a los funcionarios que estén cursando estudios de educación formal, no formal, en la modalidad presencial o virtual, para que desarrollen actividades académicas, previa solicitud del funcionario, acorde con las disposiciones legales vigentes.

4.7. FORTALECIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.

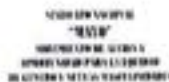
La CGR se compromete a desarrollar, reglamentar y establecer los mecanismos que permitan promover y estimular la investigación en la CGR, armonizada con los preceptos legales y los establecidos por Minciencias.

En todo caso la CGR socializará el texto con las organizaciones firmantes.

4.8. BASES DE DATOS DE CARÁCTER MULTIDICIPLINARIO.

La CGR se compromete a mantener la Biblioteca "Esteban Jaramillo" adscrita al CEF y actualizarla permanentemente, con material bibliográfico, tanto físico como

19



electrónico, fortaleciendo un centro de documentación especializada en control fiscal, y que pueda consultarlo tanto el nivel central como las gerencias, así como la implementación del acceso virtual para todos los funcionarios, para lo cual se gestionarán accesos a bases de datos públicas y privadas que permitan acceder a las publicaciones científicas indexadas y consultas de actualidad, en diferentes temáticas.

La CGR garantizará la publicación de un artículo anual en la revista "*Economía Colombiana*" por parte de las organizaciones sindicales quienes en consenso presentarán su contenido ante las instancias correspondientes, que cumplirá con los criterios técnicos y académicos exigidos por la revista, así como la temática previamente identificada. Para el efecto, previamente se les informará la temática del número siguiente con al menos un mes de antelación.

4.9. SELECCIÓN DE DOCENTES.

La CGR se compromete a adoptar un proceso para la selección de los docentes internos del CEF, para lo cual podrán ser seleccionados funcionarios de planta de la CGR que reúnan las condiciones establecidas por el Comité Asesor. Dicho proceso se surtirá dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del presente acuerdo.

4.10. CAPACITACIÓN SINDICAL.

En desarrollo de lo preceptuado en el Artículo 16 del Decreto 160 de 2014 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 Plan Institucional de Capacitación programas de formación y capacitación en liderazgo social, control social, dialogo social, tripartismo, derecho de Asociación Sindical y Negociación Colectiva. Dicho programa, y el procedimiento que lo instrumentalice será diseñado e



implementado con la participación de las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo Laboral.

Así mismo, se adelantarán actividades de formación sindical, como talleres, foros, conferencias y demás actividades organizadas para el beneficio institucional y sindical.

4.11. 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.

CAPÍTULO 5 ASPECTOS SALARIALES Y PRESTACIONALES

5.1. MEJORAMIENTO SALARIAL.

La administración de la CGR y las organizaciones sindicales crearán una comisión de seguimiento para revisar el reajuste de los salarios, prestaciones, primas, bonificaciones y similares de los órganos de control, con el fin de propender por la gradualidad, progresividad y proporcionalidad que regula las escalas de asignación básica mensual, conforme al nivel de los cargos, la naturaleza de las funciones, las responsabilidades y las calidades exigidas para su desempeño, con el propósito de estudiar y presentar las acciones que correspondan para dar cumplimiento a la equiparación de las asignaciones básicas de los demás órganos de control conforme al mandato del Acto Legislativo 04 de 2019.



5.2. ASPECTOS CONTENIDOS ACUERDO NACIONAL ESTATAL 2019.

La Contraloría General de la República se compromete a crear una comisión bipartita con las organizaciones sindicales, para el estudio de la viabilidad técnica y jurídica de la bonificación por gestión, prima de ubicación/clima y prima fiscal. La referida comisión remitirá los estudios correspondientes a las autoridades competentes en la materia.

5.3. QUINQUENIO.

La CGR continuará reconociendo la actual fórmula acumulativa de liquidación para el pago del quinquenio, respetando el principio de legalidad y los derechos de los funcionarios de la entidad.

CAPÍTULO 6 FONDO DE BIENESTAR SOCIAL

6.1. FORTALECIMIENTO FONDO DE BIENESTAR SOCIAL CGR.

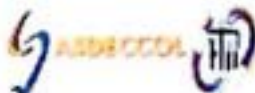
1. La CGR, en el marco de sus competencias, se compromete a defender ante el Congreso de la República y demás instancias, la existencia del Fondo de Bienestar Social de la CGR, así mismo a coadyuvar a su fortalecimiento con el fin de sostener, mejorar y ampliar los programas y beneficios para los servidores públicos de la CGR.
2. Los miembros de la CGR que hacen parte de la Junta Directiva 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. Se comprometen a vincular al representante de los trabajadores y su suplente a efectos de elaborar el presupuesto a presentar y a defenderlo y gestionarlo ante el

22



Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

3. En la elaboración del presupuesto, se incrementarán las partidas asignadas a las Gerencias Departamentales en condiciones socio económicas especiales, como son las de Vaupés, Vichada, Guainía, Casanare, Amazonas, Guaviare, Putumayo, Arauca, Caquetá, San Andrés y Chocó, de acuerdo a las disponibilidades presupuestales.
4. La CGR, se compromete a dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 138 de la Ley 1955 de 2019, "Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022", que adicionó un párrafo al artículo 91 de la Ley 106 de 1993, así:
"...**PARÁGRAFO.** Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, la Contraloría General de la República 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."
5. Los miembros de la CGR que hacen parte de la Junta Directiva del FBS, se comprometen en la defensa y el pago oportuno de las cesantías a los funcionarios de la CGR y del Fondo de Bienestar Social, el cual se hará con estricto cumplimiento a la ley.
6. Los miembros de la CGR que hacen parte de la Junta Directiva del FBS, se comprometen a revisar los mecanismos existentes y a identificar las oportunidades de mejora que permitan la optimización en la atención de los funcionarios de la CGR, beneficiarios del FBS y razón de ser de la existencia de esta entidad. Así mismo el FBS asignará proporcionalmente los cupos que se concedan para cualquier actividad a funcionarios de la CGR, atendiendo la proporcionalidad de afiliados del FBS y de la CGR.



7. Tanto la Junta Directiva como la Gerencia del FBS, se comprometen a ajustar los procedimientos de manera que el envío y recepción de correspondencia se ajuste a las previsiones de los artículos 61, 62 de la Ley 1437 de 2011 (CPACA). Igualmente, se permitirá el envío electrónico de los documentos, al aplicativo o buzón que el fondo determine, sin perjuicio de la remisión física posterior de los mismos o su radicación en la Gerencia Departamental de la CGR.

6.2. MESA TEMÁTICA DE BIENESTAR.

Dentro de los dos meses siguientes a la firma del acuerdo, la Junta Directiva del FBS de la CGR coordinará jornadas de reunión conjunta, con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo en donde recibirá y discutirá las propuestas concretas de mejora en los asuntos propios del FBS y expedirá actos administrativos correspondientes.

6.3. PREPENSIONADOS Y PENSIONADOS.

1. Los miembros de la CGR que hacen parte de la Junta Directiva del FBS, velarán porque el FBS continúe desarrollando los programas para Prepensionados y estudiar la posibilidad de efectuar convenios con el fin de capacitarlos en diferentes actividades y apoyándolos con capacitaciones, cursos libres en temas de interés y para el incremento de su economía en esa nueva etapa que asumirán.
2. Los miembros de la CGR que hacen parte de la Junta Directiva del FBS, verificarán que se adelanten las acciones pertinentes con el fin de realizar convenios que permitan descontar de las mesadas pensionales, las cuotas de los préstamos otorgados a los exfuncionarios, de acuerdo con los parámetros legales relacionados al consentimiento informado.



CAPÍTULO 7 OTROS ASPECTOS Y VIGENCIA

7.1. PROTECCIÓN AMBIENTAL.

La Contraloría General de la República, adelantará un diagnóstico de las oportunidades de mejora para reducir el impacto al medio ambiente en su actividad administrativa y misional, el cual será socializado con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, para su retroalimentación, documento que servirá de insumo para la toma de decisiones por parte de la administración.

7.2. EQUIPOS DE CÓMPUTO, ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y EQUIPOS DE MEDICIÓN.

La CGR adelantará un estudio de obsolescencia de los equipos de sistemas y cómputo (TIC) y escáner y fotocopiadoras, que permita la reposición de estos por equipos modernos, para los servidores de la entidad en el nivel central y desconcentrado.

La CGR adquirirá los elementos de protección personal para los funcionarios que realicen visitas de carácter técnico de acuerdo con el concepto de la ARL y a las disponibilidades presupuestales.

La CGR identificará los elementos de medición idóneos para adelantar las actividades misionales que lo requieran, los que se adquirirán de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.



UNIÓN DE SERVIDORES
"UNIOS"
ORGANIZACIÓN DE SERVIDORES
DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA



7.3. ADQUISICIÓN DE SEDES, MEJORAS LOCATIVAS Y DOTACIÓN DE IMPLEMENTOS DE OFICINA, NIVEL CENTRAL Y GERENCIAS DEPARTAMENTALES.

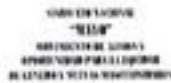
La administración de la CGR adelantará las adquisiciones y/o adecuaciones físicas de las oficinas que lo requieran, incluyendo espacios para cafetería dotados con mobiliario y electrodomésticos necesarios para suplir las necesidades de los funcionarios, las necesidades identificadas serán socializadas con las organizaciones sindicales. Los requerimientos de bioseguridad serán atendidos de conformidad con el concepto dado por la ARL, previa a la socialización, recepción y traslado de las inquietudes que del mismo presenten las organizaciones sindicales, el mismo se solicitará dentro del mes siguiente a la firma del presente acuerdo y se solicitará que en la medida de lo posible sea entregado por sedes.

Dentro del proyecto inmobiliario se priorizarán la adquisición de inmuebles para las Gerencias que no cuentan con sede propia.

Todo lo anterior de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.

7.4. SEGURO FUNCIONARIOS DE CARRERA.

La CGR adelantará dentro de los tres meses siguientes a la firma del acuerdo, un estudio técnico - jurídico con el Corredor de Seguros, para identificar la población beneficiaria, los riesgos a los que están expuestos y coberturas relacionadas con la defensa técnica de los funcionarios de la entidad, con ocasión al ejercicio de sus funciones. Lo anterior para adquirir, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales, la póliza global correspondiente que ampare este tipo de riesgos.

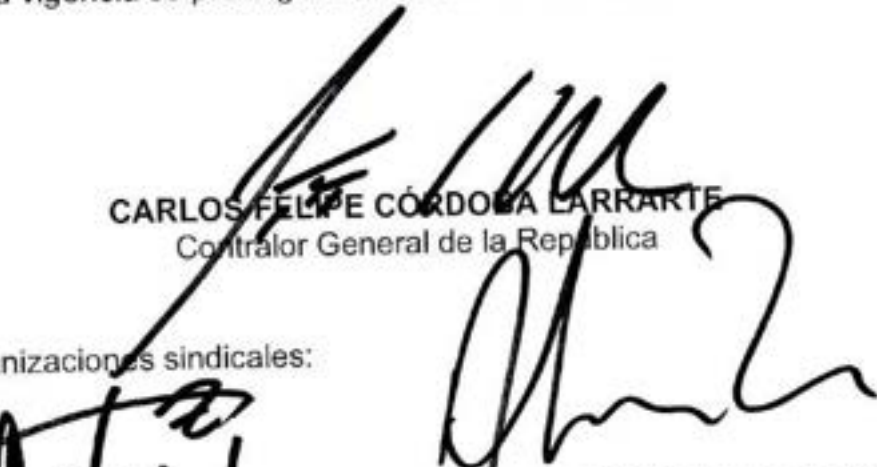




CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA

7.5. 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.


CARLOS FELIPE CÓRDOBA LARRARTE
Contralor General de la República

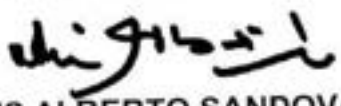
Por las organizaciones sindicales:


CARLOS ABEL SALCEDA ZAFRA
Presidente ASOCONTROL


PEDRO ALEXANDER RUBIO SÁNCHEZ
Presidente AFUNCGER


BLANCA RAMÍREZ DE SALAZAR
Presidenta ASDECCOL


JORGE EDGAR ARAQUE ALDANA
Presidente SINALTRASE


LUIS ALBERTO SANDOVAL NAVAS
Presidente CONAUDITORES


OLGA LUCÍA RODRÍGUEZ MOSSOS
Presidenta MAYO



SINTRA-CGR

OFICINA TÉCNICA
"MIS" -
MINISTERIO DE AGRI-
CULTURA, PESQUERÍA Y
DESENVOLUPAMIENTO RURAL





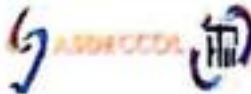
CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA


FERNANDO MEDINA
Presidente CONFISPCOL


JOSE MAURICIO BERMEO NAVARRO
Presidente SINTRA CGR

FULTON JOSÉ PUA ROSADO
Presidente UNÍOS

28 



OFICINA GENERAL
"UNIO"
SECRETARÍA DE GESTIÓN
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
DE LA OFICINA GENERAL DE LA CONTRALORÍA



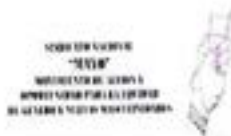
La siguiente es la relación de los diferentes delegados negociadores por parte de la administración y de cada una de las organizaciones sindicales, habilitados para la presente negociación, presentado de la siguiente manera:

1. Por parte de la administración, con un número de siete (7) delegados permitidos para cada sesión:

- Luis Carlos Pineda Téllez. (Presidente).
- Julián Mauricio Ruiz Rodríguez.
- Luisa Fernanda Morales Noriega.
- Gabriel José Romero Sundheim.
- Vanessa Varón Garrido.
- Andrés Gustavo Rojas Palomino.
- Juan Carlos Gualdrón Alba.

2. Por parte de la organización sindical ASCONTROL, con un número de siete (7) delegados permitidos para cada sesión:

- Paola Andrea Puentes Calderón.
- Rocío Pallares Ortiz.
- Alfredo Vega Montagout.
- Gerardo Eliud López.
- Mario Alberto Angarita.
- Salvador Moreno Vásquez.
- Luz Grasline Benavides Mira.
- Rosa Helena Tirado Ochoa.
- Hugo Armando Orjuela Robins.
- Jaime Emiro Suárez.



3. Por parte de la organización sindical AFUNGER, con un número de cuatro (4) delegados permitidos para cada sesión:

- Alberto Ruiz Poveda.
- Hernán Palacios Casallas.
- Ángela Judith Zambrano.
- Alan Dixon Pinzón Bautista.
- Carol Arlette Rojas Sánchez.
- Jorge Medina Fuentes.
- Ángela Santos.
- Eduardo E. Angarita Morales.
- María Fernanda Barrera Segura.
- Everardo Hernández Pardo.
- Diana Yised Quesada Alvis.

4. Por parte de la organización sindical ASDECCOL, con un número de dos (2) delegados permitidos para cada sesión:

- Milton Jhon Arcila Agudelo.
- William Ernesto Castañeda Sáenz.
- Javier Alex Hurtado Malagón.

5. Por parte de la organización sindical SINALTRASE, con un número de dos (2) delegados permitidos para cada sesión:

- Alexander Arias Chica.
- María Fernanda Quintana Beltrán.
- Sandra Mónica Cardona López.



6. Por parte de la organización sindical UNIOS, con un número de un (1) delegado permitido para cada sesión:

- Mario Norvey Mina Cardona.

7. Por parte de la organización sindical MAYO, con un número de un (1) delegado permitido para cada sesión:

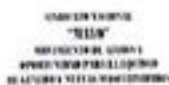
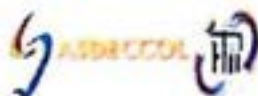
- Martha Lucía Amaya Vargas.
- Rafael Méndez.

8. Por parte de la organización sindical CONFISPCOL, con un número de un (1) delegado permitido para cada sesión:

- Edna Rocío Jiménez Granados.
- Amparo Mendoza Hernández.
- Jorge Armando Chávez Mena.
- Mariana Puentes Lozano.
- Mauricio José Álvarez Tafur.
- Sandra Mónica Salazar Agudelo.
- Uliánov Vladimir Forero Serrano.
- John Sergio Sánchez Durán.

9. Por parte de la organización sindical SINTRA CGR, con un número de un (1) delegado permitido para cada sesión:

- Robert Mauricio Ardila Mateus.



10. Por parte de la organización sindical CONAUDITORES, con un número de un (1) delegado permitido para cada sesión:

- Carlos Alberto Giraldo.
- Iván Aguirre Acevedo.
- Luis Alberto Osorio Ramos.

