

Contraloría General de la República :: SGD 19-03-2015 12:43
Al Contestar Cite Este No.: 2015ER0029864 Fol:15 Anex:0 FA:0
ORIGEN CARLOS ABEL SAAVEDRA ZAFRA
DESTINO 80116-DESPACHO DEL CONTRALOR / EDGARDO JOSÉ MAYA VILLAZÓN
ASUNTO NEGOCIACION COLECTIVA 2015 PLIEGO UNIFICADO
OBS

Bogotá, D. C. marzo de 2015

Doctor
EDGARDO MAYA VILLAZÓN
Contralor General
Contraloría General de la República
Ciudad

2015ER0029864



Contraloría General de la República :: SGD 19-03-2015 12:45
Al Contestar Cite Este No.: 2015ER0029865 Fol:15 Anex:0 FA:0
ORIGEN CARLOS ABEL SAAVEDRA ZAFRA
DESTINO 80116-DESPACHO DEL VICECONTRALOR / SANDRA YANETH MONROY CUELLAR
ASUNTO COPIA NEGOCIACION COLECTIVA 2015 PLIEGO UNIFICADO
OBS

2015ER0029865

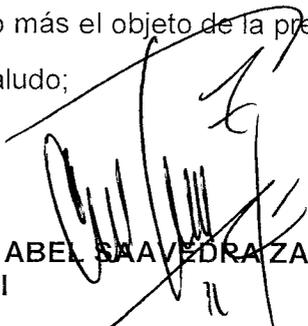


Asunto: Negociación Colectiva 2015 Pliego unificado

De acuerdo a la decisión adoptada el pasado 10 de marzo según la cual los días 11, 12, 13, 17, 18 y 19 de marzo las organizaciones sindicales unificarían los cinco pliegos aprobados por sus respectivas asambleas y presentados a la administración de la entidad en términos legales. Este esfuerzo unitario nos permite, hoy, presentarle el **PLIEGO UNIFICADO**.

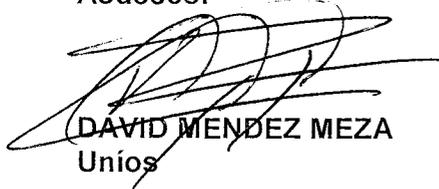
No siendo más el objeto de la presente,

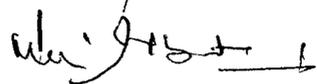
Cordial saludo;


CARLOS ABEL SAAVEDRA ZAFRA
Ascontrol


JORGE MEDINA FUENTES
Asdeccol


JORGE ARAQUE ALDANA
Sinaltrase


DAVID MENDEZ MEZA
Uníos


LUIS ALBERTO SANDOVAL
Conauditores

Anexo. Documento del Asunto



SINALTRASE

CONAUDITORES



CONTRALORIA GENERAL DE LA REPÚBLICA ORGANIZACIONES SINDICALES PLIEGO DE SOLICITUDES

PRESENTACIÓN

Los derechos colectivos del trabajo constituyen, en la moderna legislación de los estados democráticos, derechos esenciales para los trabajadores, elevando su ejercicio al canon de Derechos Humanos Fundamentales.

Los derechos de asociación sindical, negociación y huelga no son derechos aislados o explicables en sí mismos como derechos distintos, sino que son uno solo, con consustancias diversas en su contenido y realización.

Ha sido necesario que organismos internacionales se ocupen de los temas del mundo del trabajo para que sea posible la formulación de una legislación tendiente a conjurar las profundas injusticias que se evidencian en la explotación laboral y las condiciones de subordinación que caracterizan las relaciones del trabajo.

En tal sentido la OIT ha liderado en el mundo la elaboración de nuevos mecanismos legales que propicien espacios para el ejercicio de ciertas libertades necesarias para superar en algún grado las abismales diferencias entre el capital y el trabajo.

A comienzos del tercer milenio, sin embargo, se presentan en las relaciones de trabajo injusticias y arbitrariedades que socavan los fundamentos mismos de los derechos humanos. De ahí que los derechos colectivos del trabajo hayan sido considerados dentro del rango de los derechos humanos fundamentales. Por lo mismo, no pueden ser tratados separadamente. Ahora bien, su análisis y lectura, al igual que la valoración de las conductas que los lesionan, debe hacerse en forma contextual, pues la violación de uno de ellos viola indefectiblemente los demás.



DERECHO A LOS ACUERDOS LABORALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Por virtud de la Ley 411 de 1997, los acuerdos laborales en el sector público son el derecho y la capacidad con que cuentan las organizaciones sindicales, para fijar nuevas condiciones de trabajo y alcanzar reivindicaciones laborales. Surgen como un derecho básico para ordenar las relaciones de trabajo y son reflejo de la autonomía sindical.

Los acuerdos laborales reflejan por una parte, capacidad y legitimidad de las partes, para negociar a la vez que son, una vez suscritos, instrumentos vinculantes para las mismas.

Ahora bien, el derecho a concertar las condiciones de trabajo es una de las actividades esenciales de las organizaciones sindicales, sino la principal.

La naturaleza de los sindicatos les impone un conjunto de obligaciones y compromisos que se condensan en la defensa y promoción de los derechos e intereses de sus agremiados, propósito que solo es alcanzable a través de procesos de concertación laboral. El Sindicato representa al trabajador en el momento de fijar con el patrón las nuevas condiciones de trabajo.

Por otro lado, el proceso de concertación tiene por objeto regular un conjunto de condiciones aplicables a las relaciones laborales entre el Estado y los Empleados afiliados y no afiliados a la Organización Sindical. Es pues, una herramienta jurídica que crea obligaciones aplicables a las partes y aún a terceros, de ahí su denominación de convenio colectivo.

MARCO JURIDICO DE PROTECCION DEL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El presente Pliego de Solicitudes de las Organizaciones Sindicales de la Contraloría General de la República tiene su fundamento entre otras en las siguientes normas:

1. Constitución Política Nacional.

“Artículo 2.- Son fines esenciales del Estado (...), facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan...”

(...)



SINALTRASE



“y asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares”

“Artículo 55.- Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señala la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”.

2. Convenio 98 de la OIT (Ley 27 de 1976)

“Artículo 4º.- Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

3. Código Sustantivo del Trabajo

TITULO III. Capítulo I Art. 467 y siguientes: Convención Colectiva.

4. Ley 411 de 1997.- “Por medio de la cual se aprueba el *Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública*”, adoptado en la 64 reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, Ginebra, 1978.

Parte III. Artículo 6. Facilidades que deben concederse a las organizaciones de empleados públicos.

Parte IV Artículo 7. Procedimiento para la determinación de las condiciones de empleo.

Parte VI Artículo 9. Solución de conflictos.

5. Estatutos de las Organizaciones Sindicales

6. Concepto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emitido el 29 de enero de 2002, por medio del cual se determina la viabilidad del proceso negociador para los empleados públicos de Colombia.



SINALTRASE

CONAUDITORES



7. **Documentos** Nuestro pliego se fundamenta, así mismo, en los criterios que guiaron la firma del acuerdo entre el Gobierno Nacional y las Centrales Sindicales.
8. **Decretos 160 y 089 de 2014** Por los cuales se reglamenta la negociación colectiva de los funcionarios públicos.



SINALTRASE



PLIEGO UNIFICADO DE SOLICITUDES PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA

Las **ORGANIZACIONES SINDICALES** signatarias del presente documento debidamente reconocidas con Personerías Jurídicas y Registros Sindicales vigentes emanados del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, aprobaron en sus respectivas asambleas nacionales ordinarias la presentación de pliegos de solicitudes que recogen las aspiraciones de los afiliados a cada una de las mismas y de los trabajadores en general, las cuales fueron radicadas dentro de los términos previstos en la Ley 411 de 1997 y los Decretos 160 y 089 de 2014, que entraron en vigencia el ocho (8) de diciembre de 2001 y el cinco (5) de febrero de 2014 respectivamente; con lo cual se consolidó el derecho de la **NEGOCIACION COLECTIVA PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS** en Colombia:

Las peticiones son las siguientes:

CAPITULO I ASPECTOS NORMATIVOS

1. DE LAS PARTES QUE CONCERTAN

El PRESENTE PLIEGO DE SOLICITUDES VIGENCIA 2015 será discutido entre La CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA y el GOBIERNO NACIONAL que para los efectos de la presente negociación se denominarán La CGR/NACION, por una parte y por la otra, Las organizaciones ASOCIACION DE SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS ORGANOS 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; UNION NACIONAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES EN LOS ORGANOS DE CONTROL, UNIOS; COLEGIO NACIONAL DE AUDITORES, CONAUDITORES y ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA, ASCONTROL; que para los efectos de la presente negociación se denominará **ORGANIZACIONES SINDICALES** ". Las partes actúan con plenas facultades conferidas por sus representados, conforme a los respectivos soportes legales que se constituirán en documentos del proceso de negociación y reposarán en la



SINALTRASE



respectiva acta de inicio de la misma. La negociación tiene como objetivo revisar las condiciones del empleo en los aspectos relativos a las relaciones laborales objeto de negociación con los Sindicatos.

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

Para la instrumentación del acuerdo, en el proceso de concertación se constituirá una COMISION BIPARTITA (Contraloría, organizaciones sindicales) que proyectará las Resoluciones, Directivas, Circulares, Proyectos de Decreto, Proyectos de Ley y actos administrativos pertinentes, según el contenido y términos establecidos en el Artículo 14 del Decreto 160 de 2014.

El acta de acuerdo colectivo será depositada en el Ministerio de Trabajo, dentro de los quince (15) días siguientes a su suscripción.

2. BENEFICIARIOS DEL ACUERDO, VIGENCIA, SEDE Y TIEMPO DE LA CONCERTACIÓN:

2.1 Beneficiarios del Acuerdo. El presente acuerdo se aplicará a los funcionarios de la CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, de acuerdo con la Constitución Política, las leyes, los tratados internacionales y la jurisprudencia en materia laboral que rige para los empleados públicos en Colombia.

2.2 Sede de la Negociación. Para garantizar el cumplimiento de los preceptos legales durante el proceso de concertación y para efectos de la implementación de los acuerdos, la sede de la negociación será la ciudad de Bogotá D.C., en sitio y horas acordadas por las partes.

2.3 Tiempo de la negociación. Será el acordado por las partes teniendo en cuenta los parámetros establecidos en las normas vigentes para la negociación colectiva y en particular los Decretos 160/2014 y 089/2014.

3. GARANTIAS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES DE LA C.G.R.

3.1 Derechos. La CGR/NACIÓN le reconoce a las organizaciones sindicales, el derecho de asociación, la autonomía sindical, los derechos consagrados en el artículo 55 de la Constitución Política, la Ley 411 de 1997, el párrafo primero del artículo 406 del CST y los decretos 160 y 089 de 2014. La CGR, garantiza,



SINALTRASE



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, no propiciará ni aplicará acciones tendientes a vulnerar este derecho. Las partes reiteran la defensa del libre ejercicio de los derechos de asociación, de protesta y demás derechos.

Para todos los efectos constitucionales y legales, incluido el presente proceso de negociación, la CGR/NACION reconoce a las Organizaciones Sindicales, como representantes de los empleados públicos de la CGR.

La CGR expedirá dentro de los diez (10) días siguientes a la firma del ACTA FINAL DEL ACUERDO LABORAL, una vez registrada en el Ministerio de Trabajo, una circular orientada a instruir a todas las dependencias de la entidad (nivel central y desconcentrado), en relación con los acuerdos suscritos en el proceso de negociación colectiva.

Se ratifican los acuerdos laborales suscritos en los años 2002, 2004, 2012 y 2013.

Fuero Circunstancial. La CGR/NACION respetará en materia de fuero circunstancial lo dispuesto por la normatividad vigente.

4. PERMISOS SINDICALES:

4.1 Permisos Sindicales. La CGR continuará aplicando los términos del Artículo 13 de la Ley 584 de 2000, el Artículo 416 del C. S. T., el Decreto Reglamentario 2813 del 29 de Diciembre de 2000, el contenido de las Resoluciones 5219 de 14 de Julio de 2001, 5367 de 2 de Julio de 2002, Resolución 5597 de 2004 y Resolución 0230 de junio 21 de 2013; sin perjuicio de las horas de permiso sindical con que actualmente cuentan las organizaciones sindicales, y antes de la finalización de la presente negociación, la CGR/NACION tramitará y expedirá un acto administrativo mediante el cual se modifiquen las horas de permiso sindical según las justificaciones que presente cada una de las Organizaciones Sindicales, de conformidad con el artículo 2° del Decreto 2813 de 2000 en términos de número de afiliados y la estructura organizativa con que cuentan a nivel nacional.

4.2 Representantes. Los Representantes de los Trabajadores ante los diferentes Comités o Juntas Directivas Institucionales gozarán de permisos especiales de dos (2) días previos y uno (1) posterior, a la fecha de reunión o sesión de su respectiva comisión, cuando se trate de funcionarios de Gerencias Departamentales Colegiadas; y de un (1) día anterior y medio día (1/2) posterior, a la fecha de la sesión correspondiente para los representantes con sede de trabajo



el Nivel Central. La agenda y los documentos soportes de cada sesión, se remitirán a los representantes con un mínimo de dos días de anticipación.

5. ACUERDO LABORAL

El Gobierno Nacional y la CGR garantizarán el pleno derecho de los empleados públicos de la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA, a través de sus Organizaciones Sindicales, para regular las relaciones laborales conforme a los artículos 2 y 55 Constitucionales, el Convenio 151 de OIT, la Ley 411 de 1997 y los Decretos 160 y 089 de 2014.

6. SEDE SINDICAL, DOTACIÓN, CARTELERAS, PUBLICIDAD:

6.1 Sede Sindical, Dotación. La CGR/NACION 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 CGR/NACION se compromete a asignar un espacio físico en el Nivel Desconcentrado, dentro de la sede principal de cada Gerencia Departamental, para el funcionamiento de Subdirectivas o Comités Locales.

6.2 Carteleras, comunicación. La CGR/NACION autoriza a las Organizaciones Sindicales el uso de las carteleras virtuales para publicar allí sus contenidos autónomamente, adicional a las carteleras existentes, en las cuales, la administración de la CGR no limitará la actividad sindical. Igualmente, en la página web de la CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, se mantendrá un enlace que remita al sitio web de cada organización sindical y facilitará el uso de todas las tecnologías de la información.

6.3. GASTOS DE LA NEGOCIACIÓN Y DEL SEGUIMIENTO: La Administración de la CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA pagará los tiquetes de desplazamiento y gastos de manutención a los negociadores de las Gerencias Departamentales, durante el proceso de negociación y el seguimiento de su implementación, los que se reconocerán basados en los parámetros establecidos en los Decretos que regulan la materia para la entidad.

6.4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES SINDICALES. La CGR/NACION respetará la participación de los empleados en todas las actividades sindicales



SINALTRASE

CONAUDITORES



que sean convocadas por las Organizaciones de primero, segundo y tercer grado. La CGR no descontará salarios a los trabajadores por el hecho de participar en reuniones, huelgas, protestas o movilizaciones inherentes a la actividad sindical, ni promoverá, por esos motivos, acciones disciplinarias ni judiciales. Cuando se trate de una acción derivada o relacionada con la actividad sindical será remitida al Ministerio del Trabajo.

6.5. DERECHOS CONSTITUCIONALES: LA CGR/NACION implementará los principios fundamentales contenidos en el Preámbulo, artículo 2º y 53 de la C. P., de igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultad para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral; garantía a la seguridad social, capacitación, entrenamiento y descanso necesario; protección especial al servidor público cabeza de hogar, mujer y maternidad; funcionarios en condiciones de discapacidad, así mismo protección especial a los funcionarios amenazados y/o perseguidos en el ejercicio de sus funciones o actividades sindicales.

6.6. DERECHOS ADQUIRIDOS Y ACUERDO LABORAL. El presente Acuerdo Laboral respeta y garantiza los derechos adquiridos de los servidores públicos de la CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA y de las Organizaciones Sindicales 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.

6.7 RESOLUCIONES COMITES. La administración de la CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA creará una comisión con la participación de un vocero de cada Organización sindical existente y el representante de los Empleados en el Respectivo Comité, para la modificación de las resoluciones de los Comités Institucionales existentes y que pudieran crearse, que garantice la real y efectiva participación de los representantes y voceros de los mismos ante los diferentes Consejos, Comités, Juntas Directivas, Pre comités, Comisiones Accidentales y Comités Técnicos u Operativos que se realicen en la entidad.



SINALTRASE

CONAUDITORES



CAPITULO II ESTABILIDAD LABORAL Y PLANTA DE PERSONAL

7. DE LA FUNCION SOCIAL DE LA CGR Y LA ESTABILIDAD LABORAL. La CGR/NACION garantizará la estabilidad laboral de sus empleados públicos. En tal sentido no propiciará e impedirá, cualquier pretensión de liquidación, reducción de planta, cambio de denominación y limitación de sus responsabilidades constitucionales. Así mismo, impulsará acciones para defender, conservar y consolidar su autonomía administrativa, presupuestal y financiera como órgano superior de control fiscal.

La CGR/NACION garantizará el cumplimiento de la normas del régimen especial de Carrera Administrativa, en los términos que establece la Constitución Política de Colombia y la Ley.

La Contraloría General de la República creará dos (2) Mesas Temáticas Permanentes: MESA TEMÁTICA MISIONAL la cual abordará lo relativo al Proceso Auditor, Proceso de Responsabilidad Fiscal – PRF, Participación Ciudadana, Control Macro y MESA TEMÁTICA ADMINISTRATIVA Y LABORAL la cual abordará los asuntos relativos a estructura de la entidad, planta de personal, carrera administrativa, apoyo logístico, plan de acción, plan estratégico, convocatorias y concursos de mérito, asuntos administrativos de la entidad que afecten las condiciones de trabajo y cualquier tema que no haga parte de los comités institucionales. Así mismo, el resultado de la labor de dichas mesas deberá ser tenido en cuenta por la Administración, como insumo básico de la reforma de dichos procesos misionales. Cualquier reforma a los asuntos misionales, administrativos o laborales, deberá tener en cuenta las propuestas resultantes de las mesas temáticas concertadas con los funcionarios. Toda comisión bipartita Administración – Organizaciones Sindicales se regulará por los decretos 160 y 089 de 2014.

8. PLANTA DE PERSONAL

8.1. Unificación de cargos. Bajo los principios, preceptos universales y constitucionales de "primacía de la realidad sobre la forma" y de "a trabajo igual, salario igual", la CGR adelantará las gestiones necesarias hasta lograr la nivelación salarial entre los funcionarios de los niveles asistencial, profesional y



SINALTRASE

CONAUDITORES



ejecutivo, que cumplan las mismas funciones en la práctica, bajo los mismos preceptos de horario, responsabilidad y nivel de autoridad; sin que ello signifique disminución de la planta de personal, ni pérdida de los derechos de carrera, o desmejora en las condiciones laborales, salariales y prestacionales actuales.

8.2. Ampliación y formalización de la planta de personal. La CGR gestionará ante las instancias gubernamentales y legislativas la creación de los cargos necesarios en la planta de personal, que fortalezcan el cumplimiento de la misión institucional y las funciones de apoyo, y respondan a las exigencias de la ampliación de cobertura y el adecuado ejercicio del control fiscal en el país, según estudio técnico de los requerimientos de personal.

8.3. Planta Regalías. En concordancia con el artículo 125 de la Constitución Política que ordena que “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera” y los pronunciamientos jurisprudenciales sobre la materia, la administración presentará un proyecto de Ley con el objeto de incorporar los cargos de la planta temporal de regalías al régimen especial de carrera administrativa de la Contraloría General de la República.



SINALTRASE



CAPITULO III CARRERA ADMINISTRATIVA Y CAPACITACION

9. DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

9.1. Generalidades. La CGR/NACION ratifica su respeto y compromiso en la defensa del Régimen Especial de Carrera Administrativa, consagrado en el Artículo 268 Numeral 10º de la Constitución Política y a no introducir en nuestro sistema ningún elemento, tema, orientación o contenido del Régimen General que signifique pérdida, limitación o 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.

9.2. El Mérito. El ingreso, la permanencia, la promoción, el ascenso, la evaluación del desempeño y el retiro de los empleados de Carrera de la CGR, se harán considerando como criterio de valoración exclusivamente el MÉRITO.

En las convocatorias para proveer cargos, se tendrán en cuenta los perfiles profesionales existentes en el manual de funciones, de tal manera, que en las mismas, los funcionarios de carrera sean tenidos en cuenta de manera preferente, por la experiencia adquirida en el ejercicio del control fiscal.

9.3. De los Traslados. Se podrán efectuar dentro de la misma sede de trabajo por necesidades del servicio comprobadas, siempre que ello no implique condiciones desfavorables para el empleado. Así mismo, se podrán efectuar por solicitud expresa del funcionario interesado.

Una vez presentada la solicitud ante la Comisión de Personal, si la misma está debidamente soportada, se tramitará. Cuando un funcionario haya concursado para un cargo de una determinada gerencia departamental, deberá permanecer en la Gerencia correspondiente por un periodo mínimo de un (1) año, al final del cual podrá solicitar su traslado.

Se exceptúan aquellos funcionarios que sustenten sus solicitudes en problemas DEMOSTRABLES de salud, previamente valorados y certificados por la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador; amenazas o circunstancias que afecten en materia grave la unidad familiar y la protección de la niñez y el adulto mayor, derechos protegidos en los preceptos constitucionales; estas situaciones no podrán ser pre-existentes a la posesión del empleado.



SINALTRASE

CONAUDITORES



Las solicitudes relacionadas con derechos fundamentales amparados por la Constitución Política de Colombia, como son la protección de la familia, la niñez, el derecho a la vida serán estudiadas y aprobadas por el Consejo Superior de Carrera Administrativa y/o la Comisión de Personal de manera inmediata y sin dilación administrativa o jurídica alguna.

9.4. Del Comité de Encargos. La CGR/NACION expedirá una Resolución que regule la provisión de vacantes temporales mediante la figura del encargo, proyectada en la mesa temática de asuntos laborales, en la que el mérito sea criterio único para acceder a dichos encargos; y se establezcan los puntajes y procedimientos de asignación.

El Comité de Encargos estará conformado por delegados de la administración y funcionarios de carrera elegidos democráticamente, en número igual por las partes.

9.5. Vacantes de cargos de libre nombramiento y remoción: Cuando se genere una vacante de un cargo de libre nombramiento y remoción, se considerara para su provisión a los funcionarios de carrera administrativa que por sus perfiles, estudios y experiencia, tengan el mérito para acceder a dichos cargos, con el objetivo de INCENTIVAR y dar oportunidad, generando estímulos para los servidores públicos por su buen desempeño y esfuerzo al interior de la institución.

9.6. Sistema de Evaluación del Desempeño. La CGR modificará el SISED garantizando el derecho de contradicción en las evaluaciones parciales; en tal sentido y contra ellas procederán los recursos de reposición y apelación.

10. DE LOS CONCURSOS

10.1. Carrera Administrativa. Las Organizaciones Sindicales tendrán participación en el diseño de los perfiles y parámetros técnicos de todo proceso de selección o concurso, treinta (30) días antes de su consideración en la sesión del Consejo Superior de Carrera que los defina, teniendo en cuenta que es el único momento del proceso de selección en el que se hace un estudio de perfiles requeridos. En dichos procesos no habrá prueba de entrevista. Las pruebas de competencias serán clasificatorias.

10.2. Concurso De Ascenso. Para la provisión definitiva de los empleos de la Contraloría General de la Republica se podrán adelantar concursos de ascenso con el objetivo de reconocer la experiencia, capacitación y desempeño de los



SINALTRASE

CONAUDITORES



servidores en carrera administrativa especial y permitirles la movilidad a un cargo o categoría inmediatamente superior.

El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenezcan a la Carrera Administrativa especial de la CGR.
2. Existan servidores públicos escalafonados en la carrera especial, en el grado salarial inferior, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.
3. El número de los servidores escalafonados en carrera que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso, sea igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso hasta el 50% de las vacantes a proveer. Los demás empleos se proveerán a través de concurso de ingreso.

10.3. Requisitos que debe cumplir el servidor para participar en los concursos de ascenso. Para participar en los concursos o procesos de selección de ascenso, el servidor deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Estar escalafonado en la Carrera Administrativa Especial de la Contraloría.
2. Reunir los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño del cargo.
3. Haber obtenido calificación excelente en la evaluación de desempeño, en el año inmediatamente anterior.
4. No haber sido sancionado penal, disciplinaria ni fiscalmente dentro de los cinco (5) años anteriores a la convocatoria.

10.4. Instituciones con que se contratan los concursos: La CGR contratará los concursos con universidades públicas de amplia trayectoria y solicitará a la universidad con la que contrate, la seguridad extrema para la elaboración y custodia de los contenidos. Además, exigirá que los ejes temáticos guarden relación con los procesos misionales y de apoyo de la Entidad.

LA CAPACITACIÓN EN LA CGR

11. CREDITOS EDUCATIVOS CON CONTRAPRESTACIÓN



11.1. Asignación Presupuestal. La Contraloría General de la República, se compromete a adicionar una partida para créditos educativos con contraprestación de servicios en un monto no inferior a 1.500 millones de pesos para el 2015, partida que se apropiará y ejecutará en la vigencia. En tal sentido modificará el presupuesto efectuando los correspondientes traslados.

En el proyecto de presupuesto para la vigencia del 2016 se asignará una partida no inferior a 2.200 millones de pesos con destino a los créditos educativos. El Comité de Capacitación Institucional, como responsable de la ejecución y aplicación de los anteriores recursos, reglamentará los requisitos, criterios y condiciones relacionadas con la aprobación y asignación de los créditos educativos. Para las vigencias de 2017 y 2018 el monto será incrementado en un 20% respecto del año inmediatamente anterior.

11.2. Acceso y duración del beneficio. La CGR se compromete a modificar el Estatuto de capacitación en el sentido de que el promedio académico que se exigirá para acceder y conservar el beneficio de los créditos educativos, será el mínimo aprobatorio de la respectiva institución a la que ingresa.

11.3. Permisos de estudio. La CGR se compromete a concederles permiso a los funcionarios de carrera administrativa que estén cursando estudios de pregrado o postgrado para que desarrollen actividades académicas, previa solicitud del funcionario. Tales horas de permiso se ajustaran únicamente a los horarios de clase establecidos por la institución educativa.

11.4. Créditos con contraprestación para estudio de segunda lengua. La CGR se compromete a incluir los estudios de Idiomas, en los créditos para contraprestación de servicios, en las mismas condiciones que para los estudios universitarios de pregrado. La contraprestación se prestará en el área que la CGR requiera de dichos conocimientos.

12. CAPACITACIÓN UNIVERSITARIA. La CGR y el Gobierno Nacional, adelantarán las gestiones necesarias para formalizar la estructuración de la Escuela de Altos Estudios en Control Fiscal de la CGR, con el objeto de que inicie su actividad académica en beneficio de todos los funcionarios de la Entidad.

13. Convenios. La CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, a través de la Oficina de Capacitación, suscribirá convenios con Universidades e instituciones de educación superior que posibiliten descuentos especiales en las matrículas de pregrado y postgrado y/o la asignación de cupos para los hijos y/o funcionarios de la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.



14 DESTINATARIOS DE LA CAPACITACIÓN.

14.1. Equidad entre niveles. La CGR incluirá cursos de capacitación para los empleados del nivel asistencial y técnico como parte del plan anual de capacitación. Los temas estarán relacionados con las áreas de trabajo de dichos funcionarios.

14.2. Participación del nivel desconcentrado. La CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, a través de la Oficina de Capacitación, incrementará la capacitación presencial en el Nivel Desconcentrado.

14.3. No son destinatarios de capacitación. La CGR no designará o autorizará a contratistas para participar en capacitaciones, cursos, seminarios o talleres a nivel nacional ni en el exterior.

15. COMISION DE ESTUDIOS EN EL EXTERIOR La CGR se compromete a aprobar anualmente hasta veinte (20) comisiones de estudios en el exterior para funcionarios de carrera administrativa de este Órgano de control que cumplan los requisitos establecidos en el Estatuto de Capacitación, previo visto bueno del Comité Institucional de Capacitación.

16. Cursos o eventos internacionales de capacitación. La CGR se compromete a participar en seminarios y eventos de capacitación en el exterior para los funcionarios de carrera administrativa, a través de convenios educativos que se realicen con universidades y otras organizaciones de nivel internacional. La selección se hará de acuerdo con los criterios establecidos por los oferentes.

17. Certificación por módulos. La capacitación proporcionada a sus funcionarios en materia de control fiscal se estructurará en cursos por módulos, cuya intensidad horaria total se acumulará anualmente y se certificará como un solo evento por la Oficina de Capacitación.

18. De la innovación, su divulgación y reconocimiento: Programas de estímulos- investigadores y valores agregados. La CGR se compromete a crear un estímulo anual a funcionarios organizados como grupos de investigación reconocidos por Colciencias, con cursos de actualización o de mejora, diplomados, estudios en idiomas, pregrado o posgrado. Igualmente se incluirán en este beneficio funcionarios que hayan participado voluntariamente en eventos académicos e investigativos internacionales.



SINALTRASE

CONAUDITORES



19. Libertad de acceso a información. La CGR se compromete a levantar las restricciones de acceso vía Internet a los sitios e información de los sujetos de control, de las instituciones que ofrecen capacitación virtual, documentales, denuncias de la ciudadanía, al igual que muchas otras herramientas tecnológicas como servicios en la nube, necesarias para desarrollar una averiguación consistente y pertinente para el ejercicio del control fiscal.

20. Biblioteca Esteban Jaramillo. La CGR se compromete a mantener la Biblioteca y actualizarla permanentemente, en libros y documentos, tanto materiales como virtuales, acceso a bases de datos de artículos científicos y académicos, para fortalecer un centro de documentación especializada, y que pueda consultarlo tanto el nivel central como desconcentrado.

21. VACACIONES Y DESCANSOS ESPECIALES

21.1. Vacaciones. La CGR reconocerá el derecho al disfrute de las vacaciones para sus empleados una vez causado el derecho, según lo estipulado en las normas que regulan la materia. Es decir, el inicio del disfrute de dicha prestación se hará a partir de cualquier fecha, de forma concertada entre el trabajador y la entidad, para beneficio de ambas partes y no por disposición unilateral del nominador o sus representantes.

21.2. Descansos especiales. En relación con los descansos especiales de: semana santa, mitad y fin y/o comienzo de año, la CGR, en consenso con las organizaciones sindicales, expedirá los actos administrativos que institucionalizarán su disfrute, mediante la implementación de la compensación.

21.3. Horario especial

La CGR garantizará la continuidad del horario especial de madres de menores de 18 años y padres cabeza de hogar.

22. RECONOCIMIENTO DE INCAPACIDADES LABORALES:

La CGR asumirá el 33.34% restante de las incapacidades superiores a tres (3), días de todos sus empleados públicos, para garantizar el 100% del sueldo devengado a los funcionarios en los rangos salariales que aplique.

23. DERECHOS ADQUIRIDOS Y ACUERDOS VIGENTES: La presente negociación, como los acuerdos resultantes de la misma, respetan y garantizan



SINALTRASE

CONAUDITORES



los derechos adquiridos de los servidores públicos de la C. G. R. y por consiguiente, en la interpretación de los mismos, prevalecerá la más favorable en materia laboral. Los acuerdos resultantes no vulneran los derechos adquiridos consagrados en la Ley, en pactos o acuerdos que sean superiores a los que en esta concertación quedan pactados.

La Administración de la CGR se compromete a no adelantar acciones orientadas a reducir los actuales componentes salariales que devengan los funcionarios de la entidad. Especialmente lo relacionado con el Quinquenio, el cual se continuará pagando conforme al Artículo 11 de la Ley 106 de 1993.

24. PETICIONES GERENCIAS CONDICIONES SOCIOECONOMICAS ESPECIALES. Teniendo en cuenta el alto costo de la vida de los funcionarios de las gerencias departamentales de: Vaupés, Vichada, Guainía, Casanare, Amazonas, Guaviare, Putumayo, Arauca, Caquetá, San Andrés y Chocó; se asignará el apoyo de transporte a todos los funcionarios del nivel asistencial.

25. PASANTIAS

25.1. Pasantías y Judicaturas. La CGR, en consenso con las Organizaciones Sindicales, establecerá un procedimiento para privilegiar las prácticas de pasantías y judicaturas de los hijos de los funcionarios tanto en la entidad como en el FBS.



SINALTRASE



CAPITULO IV ASPECTOS SALARIALES Y PRESTACIONALES

26.1. Nivelación de la asignación básica. La CGR y el Gobierno Nacional de manera conjunta con las Organizaciones Sindicales, adelantarán las gestiones necesarias para nivelar las asignaciones básicas de los funcionarios de la entidad con los de la Procuraduría General de la Nación, de tal manera que, si los funcionarios de la PGN, pares de la planta de personal de la CGR tuviesen algún incremento, el Gobierno Nacional ajustará en el mismo porcentaje los salarios de los funcionarios de la CGR.

26.2. Prima fiscal. Como estímulo al trabajo de Control Fiscal desarrollado por los funcionarios, la CGR/NACIÓN, reconocerá y pagará una PRIMA FISCAL equivalente al cien por ciento (100%) del salario básico, en el mes de Septiembre de cada año de vigencia del acuerdo.

26.3. Bonificación especial. La CGR adelantará todas las gestiones necesarias hasta lograr el otorgamiento de una bonificación especial para los funcionarios del nivel asistencial, equivalente al 50% de su asignación básica mensual, y para el nivel tecnológico al 100% de dicha asignación, financiado con recursos del ahorro en la ejecución del presupuesto de gastos de funcionamiento, que deberá cancelarse entre septiembre y octubre de cada año.

26.4. Prima de localización/ubicación geográfica. La CGR/NACIÓN reconocerá la remuneración adicional por Localización/Ubicación Geográfica a los funcionarios de la Gerencia Departamental del Chocó de que gozan los Departamentos de San Andrés, Arauca, Caquetá, Vichada, Vaupés, Guaviare, Guainía, Casanare, Putumayo y Amazonas. Esta remuneración se aumentará al 30% de la asignación básica mensual.

26.5. Viáticos percibidos por los empleados en comisión de servicios. Cuando los funcionarios realicen comisión de servicio a distancias inferiores a 50 Km de la sede de trabajo, se les debe reconocer el valor del transporte al sitio y los gastos de manutención que deben ser el 45% del valor de los viáticos según decreto vigente a la fecha de la comisión.

El reconocimiento y pago de los viáticos se efectuará de manera oportuna, de tal forma que ningún funcionario se desplace a los sitios de comisión sin acto administrativo que la ordene y sin el pago de los viáticos respectivos.



26.6 Horas extras nivel asistencial Gerencias Departamentales. A los funcionarios del nivel asistencial de las Gerencias Departamentales, se les asignarán y pagarán horas extras, en la misma proporción de las que se otorgan en el nivel central. Así mismo, se incrementarán las horas extras asignadas a las diferentes dependencias del Nivel Central en un 50% y se definirá en comité de personal de cada dependencia (gerencia, nivel central) su asignación y distribución.

26.7. Quinquenio. Las partes acuerdan efectuar las acciones legales y administrativas conducentes a garantizar que el quinquenio se defina como factor salarial para efectos de pensión a todos los funcionarios de la CGR, sin importar su fecha de ingreso a la entidad. Así mismo la CGR continuará reconociendo y pagando el quinquenio tal como se viene efectuando desde 1991.

26.8. Prima técnica. La CGR adelantará todas las gestiones necesarias hasta restablecer el derecho a prima técnica para los niveles profesional y ejecutivo. En la comisión bipartita, se definirán los criterios de asignación. En defecto de lo anterior, se instaurará un factor salarial equivalente que compense las desigualdades existentes en la remuneración de los funcionarios.

Así mismo, se constituirá el COMITÉ DE PRIMA TÉCNICA, conformado por tres Delegados de la Administración y tres Representantes de los Trabajadores, elegidos por voto directo.

26.9. Transporte Aéreo. La CGR/NACIÓN efectuará los trámites necesarios para suscribir convenios con aerolíneas, con el fin de minimizar costos y facilitar el desplazamiento de los funcionarios dentro del territorio colombiano y especialmente de los funcionarios de: San Andrés, Arauca, Casanare, Vaupés, Vichada, Guainía, Guaviare, Amazonas, Chocó, Putumayo y Caquetá.

26.10. Recreación, cultura y deporte. Se otorgarán dos (2) horas semanales a los funcionarios de la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA con el fin de realizar actividades de recreación, cultura y deportes, incluyendo los funcionarios que gozan de horario especial.



SINALTRASE



CAPITULO V FONDO DE BIENESTAR SOCIAL (FBS), CESANTIAS

27. Autonomía de los Gerentes. La CGR/NACIÓN facultará a los Gerentes departamentales y a los representantes de bienestar social, para realizar la planeación y ejecución de las actividades de bienestar, descentralizando el presupuesto de cada una de las Gerencias.

28. De la Estabilidad Institucional del Fondo de Bienestar Social de la CGR. La CGR, el Gobierno Nacional y la Administración del FBS, se comprometen a defender ante el Congreso de la República y demás instancias, la existencia del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República y de todos sus programas. Igualmente propenderá por la ampliación a nuevos programas que redunden en beneficio de los trabajadores.

La Junta Directiva del FBS en cabeza del Señor Contralor General de la República, se compromete a realizar acciones pertinentes con el fin de que no se den recortes presupuestales a las actividades de bienestar y misionales de los trabajadores de la CGR.

La CGR/NACIÓN gestionará la suscripción de un convenio con el Club de Agentes de la Policía Nacional y/o entidades similares, ubicadas en la ciudad de Bogotá, con el fin de facilitar el hospedaje, alimentación y recreación de los funcionarios que requieran el servicio.

El FBS asignará un rubro trimestral por concepto de gastos de movilidad y gestión para los representantes de las gerencias departamentales y nivel central.

El FBS asignará un rubro para los gastos de envío de documentos desde las gerencias hasta el nivel central, o suscribirá un convenio con la CGR para el transporte de estos en la valija oficial.

29. Créditos FBS. Se efectuará la revisión y modificación integral del Manual de Crédito, en conjunto entre la administración y las Organizaciones Sindicales. La modificación incluirá entre otros los siguientes temas:

- Para garantizar que el FBS reciba las cuotas de los créditos activos de los funcionarios que pasen a estatus de pensión, la CGR y el FBS deben gestionar convenios con las entidades que pagan las mesadas pensionales, para que las cuotas sean descontadas de forma automática, previa autorización del pensionado.



- Se modificará el Parágrafo 1 del Artículo 6 del Manual, en el sentido de atender la demanda de manera flexible, pero estableciendo un tope mínimo de asignación presupuestal en los siguientes porcentajes: Crédito de vivienda por Primera vez, un 43 %; crédito de vivienda por Segunda vez 38% y crédito de vivienda por tercera vez 5%, para un total de 86% del total del presupuesto asignado.
- Se retirará la restricción de que el valor a prestar sea hasta el 80% del valor comercial del inmueble. (Parágrafo 1, art 21 del Manual de Crédito)
- Se modificará el Manual de Crédito, de la siguiente forma: Si el funcionario está embargado pero tiene capacidad de descuento por nómina, tendrá derecho a Crédito (numeral 6, art 2 del Manual de Crédito).
- Se solicitará ampliar los montos a prestar en los créditos de Bienestar Integral referidos a mejoras locativas y estudios a 20 SMMLV.
- Se solicitará derogar del Manual de Crédito el artículo relacionado con la asignación de puntajes por consulta a centrales de riesgo.

30. SALUD.

30.1. Servicios complementarios. El Fondo de Bienestar de la Contraloría General de La Republica, brindará los servicios de salud que no existan en las regiones y se requieran de manera urgente por los funcionarios, cónyuge e hijos, aportando además el valor de los desplazamientos. Así mismo contratará el traslado de urgencias, de requerirse en avión ambulancia, donde no exista o sea imposible otro medio de transporte.

El FBS adelantará las Gestiones para establecer convenios con IPS a nivel nacional, con el objeto de cubrir a bajo costo, los gastos de un programa de salud y servicios de urgencias. Igualmente la Junta del FBS adelantará las gestiones necesarias para adquirir un plan complementario de salud para los funcionarios.

El FBS realizará una distribución equitativa del presupuesto destinado a salud, que cobije tanto al nivel central como el desconcentrado, de manera que garantice la prestación de servicios complementarios de salud, a todos los funcionarios de la entidad.

El Fondo de Bienestar Social asignará un presupuesto adicional, independiente al presupuesto asignado a las Gerencias Departamentales, para campañas o brigadas de salud que deberán programarse para ser ejecutadas en las sedes de cada una de éstas y garantizará el giro oportuno de los recursos destinados para tal fin durante el primer semestre.



SINALTRASE



El FBS ampliará y fortalecerá la infraestructura, personal y servicios del Centro Médico, teniendo en cuenta el diagnóstico de enfermedades de los funcionarios de la CGR y el FBS.

30.2. Atención Médica a Discapacitados. La CGR adelantará todas las gestiones necesarias hasta lograr que el FBS amplíe el apoyo a esta población hasta los doce meses.

30.3. PAI. La CGR adelantará todas las gestiones necesarias hasta lograr que el FBS reactive el programa PAI (Plan de Atención Integral) en aspectos como: asistencia médica, psicológica, equipos médicos especializados con personas idóneas, que beneficien a toda la planta de personal.

31. EDUCACIÓN

31.1. APOYOS EDUCATIVOS. Las ayudas educativas para los hijos de los funcionarios de las Gerencias Departamentales Colegiadas, que están estudiando primaria y secundaria continuarán siendo permanentes a partir de la fecha del Acuerdo Laboral. En todo caso la ayuda educativa no será inferior a diez meses de cada vigencia fiscal.

El FBS otorgará semestralmente un SMLMV, como apoyo educativo a los hijos de los funcionarios que cursen estudios de preescolar, primaria y media en instituciones públicas; y estudios técnicos, tecnológicos y universitarios de pregrado, en Colombia o en el exterior.

El FBS realizará las acciones necesarias para coadyuvar que el giro de las ayudas educativas se haga en el menor tiempo posible y evitar traumatismos a los beneficiarios.

31.2. Concursos de Bienestar. La CGR, a instancias del FBS, adelantará todas las gestiones necesarias para reactivar el programa de concursos literarios anuales con énfasis en poesía, cuento, ensayo y fotografía. Los premios tendrán un valor monetario significativo de tal manera que incentiven la participación mayoritaria de los funcionarios de todo el territorio nacional.

El FBS gestionará directamente o a través de las cajas de compensación la realización de cursos libres de artes, pintura, canto, fotografía, escuelas deportivas y similares para funcionarios y familiares.



SINALTRASE

CONAUDITORES



31.3. Auxilio de Transporte Escolar. El FBS dará un auxilio de transporte escolar a los hijos de los funcionarios de la CGR que estudien en el colegio de la CGR con sede en Bogotá y que vivan a más de 1 km de la misma, el valor de dicha ayuda será de máximo dos salarios mínimos mensuales por hijo, al año.

31.4. Convenios. El FBS y la CGR deberán realizar convenios con Colegios y Universidades en todo el País para obtener descuentos especiales para el cónyuge y sus hijos.

22. Contratación de actividades de bienestar. Los procesos de contratación de las actividades del FBS se deben dar en forma oportuna, eficiente, inmediata, sin acumular actividades para el final del año.

33. LIMITACIONES FISICAS- PARQUEOS Y JUEGOS

33.1. Parqueaderos para Discapacitados. La CGR Cumplirá con la normatividad para los parqueaderos de discapacitados en todas las sedes de la CGR tanto en el nivel central como en las gerencias, garantizándoles a todos los funcionarios que tienen dificultades para locomoción que siempre tendrán un parqueadero apropiado y disponible para su uso.

33.2. Participación de Discapacitados. El FBS garantizará la participación de los discapacitados en los juegos de la CGR, tanto internos como nacionales; previa consulta se programará una disciplina deportiva para ellos, para que compitan en condiciones similares, al igual que para los de las gerencias departamentales.

34. RECREACION Y JUEGOS NACIONALES

34.1. De los Juegos Nacionales. El FBS garantizará la participación de la Organizaciones Sindicales en las diferentes disciplinas deportivas.

34.2. Juegos Internos. Para los años en que no haya juegos nacionales, deberán programarse distribuidas durante todo el año competencias y/o entrenamientos en varias disciplinas deportivas tanto en el nivel central como en el desconcentrado.

El FBS financiará el pago de entrenadores para las diferentes disciplinas.

El FBS deberá incluir en las actividades deportivas categorías por grupos de edad.

34.3. Vacaciones recreativas. La Administración del FBS, realizará convenios con las Cajas de Compensación a las que se encuentren vinculadas la entidad en



SINALTRASE

CONAUDITORES



el nivel central y desconcentrado, con el objeto de programar y ejecutar actividades de vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios en todo el país.

34.4. Participación en fusión. El FBS permitirá que las Gerencias Departamentales que así lo deseen, se fusionen para participar en disciplinas de conjunto en los juegos nacionales.

24.4. Participación en actividades del FBS. El FBS asignará mínimo el 90% de todos los cupos que se concedan para cualquier actividad a funcionarios de carrera administrativa la CGR, y el 10% para los funcionarios del FBS.

35. CESANTIAS

35.1. Improcedencia de los recortes. La Junta Directiva del FBS en cabeza del Señor Contralor General de la República, deben garantizar las acciones pertinentes con el fin de que no se den recortes presupuestales a los recursos destinados al pago de las cesantías de los trabajadores de la CGR.

35.2. Oportunidad en el giro. El FBS y la CGR, deben revisar los tiempos para que los funcionarios que solicitan sus cesantías se les giren en menos de un mes, siendo competitivos con las administradoras de cesantías privadas y con el Fondo Nacional del Ahorro.

36. SEGURO DE INMUEBLES. El FBS establecerá convenios con aseguradoras para la adquisición de pólizas de seguro con descuentos especiales para protección de las viviendas y será cancelado por el funcionario.



SINALTRASE

CONAUDITORES



CAPITULO VI ASPECTOS GENERALES

37. GARANTIAS PRESUPUESTALES: LA CGR/NACIÓN efectuará los trámites requeridos con el fin de garantizar el presupuesto necesario para el cumplimiento de los acuerdos resultantes de la presente negociación. En ese sentido no se propiciará ni su reducción, limitación ni el autofinanciamiento o financiamiento privado de ninguna de sus actividades misionales o de apoyo.

38. EQUIPOS DE COMPUTO: La administración de la CGR adelantará las gestiones necesarias y dispondrá una partida presupuestal para mejorar las condiciones laborales en lo atinente a recursos tecnológicos en el Nivel Central y Gerencias Colegiadas, estableciendo como prioridad la dotación de equipos portátiles a los grupos de vigilancia fiscal y responsabilidad fiscal. La CGR adquirirá los respectivos seguros contra daño, pérdida, o hurto.

39. ADQUISICIÓN DE SEDES, MEJORAS LOCATIVAS Y DOTACIÓN DE IMPLEMENTOS DE OFICINA, NIVEL CENTRAL Y GERENCIAS DEPARTAMENTALES. La administración de la CGR, adelantará las gestiones necesarias para adquirir y adecuar las oficinas del Nivel Central y de las Gerencias Departamentales, donde se requiera, priorizando la adquisición de inmuebles para las Gerencias que no cuentan con sede propia, con el fin de mejorar las condiciones laborales de los funcionarios de la institución.

La Contraloría obtendrá sedes propias en las Gerencias Departamentales donde no se hayan adquirido, adecuadas a las necesidades del servicio y a las condiciones de estas regiones. Equipará eficientemente los puestos de trabajo para que puedan desempeñarse con los más altos estándares de oficina moderna, aireación que compense el clima de la región, y con excelente iluminación, buscando el máximo bienestar laboral para los funcionarios de todas las gerencias.

En la nueva sede del Nivel Central de la CGR, se establecerá zona de cafetería y/o casino.

40. DESCUENTOS POR BENEFICIOS DEL ACUERDO LABORAL: La tesorería de la CGR descontará a los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse del presente acuerdo laboral, una suma igual al 50% de la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados a los Sindicatos. El funcionario que no



SINALTRASE



se sienta beneficiario de este acuerdo laboral lo manifestará por escrito a la gerencia del Talento Humano para ser excluido de este descuento.

41. SEGURO DE RESPONSABILIDAD FISCAL: La Administración de la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA contratará una póliza que ampare a los funcionarios que adelanten auditorías, actuaciones especiales, indagaciones preliminares, procesos administrativos sancionatorios y procesos de responsabilidad fiscal; ante eventuales acciones en su contra.

42. ACTUALIZACIÓN ACUERDOS. Si se presentaran modificaciones o alteraciones en los aspectos administrativos, salariales y prestacionales acordados aquí, se reunirán las comisiones negociadoras a estudiar estos aspectos y ajustar los acuerdos alcanzados, siempre teniendo como referente el criterio de favorabilidad de los trabajadores y sus familias.

43. VIGENCIA: La vigencia del presente acuerdo laboral será de dos (2) años, contados a partir del primero (1º) de enero de 2015 y hasta el 31 de diciembre de 2016. En todo caso, su vigencia se prorrogará hasta la firma de uno nuevo.

Organizaciones Sindicales;

ASCONTROL

ASDECCOL

SINALTRASE

CONAUDITORES

UNIOS

Bogotá D.C., jueves, 19 de marzo de 2015