



ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Personería Jurídica 029 de 1 de Septiembre de 2000

fundamentales: Asociación, Negociación y protesta, establecidos en los convenios y recomendaciones internacionales de la OIT.

Así mismo, y dada la razón o razones para levantar la mesa de diálogo de la negociación colectiva nacional, La Contraloría General de La República debe respetar el Derecho a la protesta con amparo constitucional.

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

La CGR respetara el fuero circunstancial que tienen todos los trabajadores de la Entidad, a partir de la presentación del presente pliego, de conformidad con el artículo 25 del decreto 2351 -*de 1965 y circular conjunta No 100-003-2019 del Ministerio del trabajo y del DAFP.

1.8 APOYO ACTIVIDAD SINDICAL

LA CGR, creará los mecanismos para el apoyo y financiación de actividades de formación sindical, talleres, foros, conferencias y demás actividades que desarrollen las organizaciones públicas o privadas y/o por las organizaciones sindicales de primer, segundo o tercer grado.



ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Personería Jurídica 029 de 1 de Septiembre de 2000

CAPITULO 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, como consecuencia:

- La CGR se compromete a rechazar cualquier modificación que conlleve a la liquidación, reestructuración, fusión, supresión, o modificación de planta, estructura, funciones o denominación institucional de la Contraloría General de la República, que atente contra la estabilidad laboral y los derechos de carrera especial de los funcionarios de la CGR y se compromete a defender la existencia de la entidad, su autonomía administrativa, presupuestal y financiera, como órgano superior de control fiscal en Colombia.
- La CGR respetará la estabilidad laboral de los empleados públicos dentro del marco constitucional y legal correspondiente. En tal sentido no promoverá la supresión de cargos de carrera administrativa, ni la creación de plantas temporales de supernumerarios o transitorias, para ejecutar funciones permanentes, ni la contratación por prestación de servicios en los términos distintos a lo establecido en las Sentencias C- 614/2009 Y C-171/2012.

2.1.2. Proyectos de Reforma.

Ante la eventualidad que se apruebe un Proyecto de Acto Legislativo, Ley, acto administrativo o en desarrollo de facultades concedidas al Presidente de la República, la Contraloría General de la República garantizará que los actuales funcionarios de carrera administrativa de la entidad, en ejercicio del derecho preferente de incorporación, sean vinculados sin la exigencia de más requisitos que los demostrados en el momento de su vinculación, en los términos del Decreto Ley 268 de 2000 y demás normas vigentes, así mismo se deberá tener en cuenta la participación de la organización sindical, en aspectos técnicos relacionados con el fortalecimiento del control fiscal, permanencia de procesos estratégicos sustanciales a la labor de la Entidad, estabilidad laboral, planta de personal, bienestar social, prestacional y brindará especial protección a las funcionarias(os) de la



ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Personería Jurídica 029 de 1 de Septiembre de 2000

Entidad en condición de embarazo, fuero sindical, discapacidad, enfermedades crónicas y/o catastróficas o por ser madres o padres cabeza de familia.

2.1.3. Estabilidad Reforzada.

La CGR Respetara el principio de ESTABILIDAD REFORZADA como "un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que, por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado" según lo precisado en la Sentencia T-3201-16 SL/2517/22, aplica tanto para la salud física, como la psíquica.

Así mismo, en la CGR la ESTABILIDAD REFORZADA se hará extensiva a Madres y Padres con Hijos con discapacidad permanente y aquellos funcionarios que les haga falta 3 años o menos para adquirir plenos derechos de pensión, independiente de su forma de vinculación laboral. Así mismo, se compromete a cumplir y hacer cumplir los mandamientos legales y constitucionales sobre protección de la maternidad y paternidad.

2.1.4 Estabilidad Provisionales

Así mismo, en virtud de preceptos constitucionales y jurisprudenciales la CGR garantizará estabilidad relativa a los funcionarios provisionales y su permanencia hasta la realización del concurso público de méritos.



ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Personería Jurídica 029 de 1 de Septiembre de 2000

CAPITULO 3 CARRERA ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO

3.1. DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

3.1.1. Generalidades.

La CGR respetará y defenderá el régimen especial de carrera administrativa consagrado en el artículo 268, numeral 10 de la Constitución Política y no aplicará en nuestro sistema ninguna norma, concepto o figura jurídica 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. En todo caso, se respetarán los principios de progresividad, favorabilidad y no regresividad de los derechos tanto individuales como colectivos.

En la provisión de los cargos vacantes de carrera administrativa la CGR NO efectuará nombramientos en provisionalidad en cargos de carrera cuando exista en la planta de personal funcionarios de carrera administrativa que cumplan los requisitos del cargo vacante.

3.1.2. Del Consejo Superior de Carrera.

La CGR respeta y reconoce la supremacía del Consejo Superior de Carrera Administrativa como la única instancia de consulta, cuando no le corresponda al Consejo de Estado, de conformidad con lo establecido en el numeral 8 del artículo 8 del Decreto Ley 268 de 2000 y por tanto se abstendrá de acudir a instancias distintas a este para definir aspectos relacionados con el régimen especial de carrera administrativa de la CGR.

3.1.3. Concurso de Méritos

La CGR garantiza la convocatoria a concurso de méritos durante la vigencia 2024 para la provisión de los empleos de la planta global, teniendo en cuenta el cronograma aprobado por el Consejo Superior de Carrera.

De igual manera, se compromete a que una vez se realice el concurso público de méritos 2024 y vencidas las listas de elegibles, a través del Consejo Superior de Carrera Administrativa se reglamente el concurso de ascenso.

En los concursos de méritos de la CGR, se adjudicará un mayor puntaje a la experiencia específica con las funciones del cargo a proveer.

3.1.4 Encargos. La CGR expedirá de manera inmediata e implementará el acto administrativo que reglamente la figura del encargo que garantice el mérito, basado en criterios de idoneidad, experiencia, tiempo de servicio y rotación, que establezca parámetros medibles, de conformidad con las propuestas presentadas por las



ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Personería Jurídica 029 de 1 de Septiembre de 2000

organizaciones sindicales y cuyo proyecto fue consolidado por el Consejo Superior de Carrera Administrativa en el año 2020 y radicado en la Oficina Jurídica de la CGR.

La CGR realizará el encargo en las vacantes temporales y definitivas para los funcionarios que cumplan los requisitos en un cargo superior, garantizando la formación de escaleras de encargo, atendiendo a la naturaleza de las vacantes existentes en cada dependencia.

3.1.5. Planta de Regalías

La CGR realizará el estudio técnico, presupuestal y del recurso humano necesario para que la vigilancia de los recursos del sistema general de regalías SGR, sea realizado con funcionarios de la planta ordinaria y permanente de la Contraloría General de la República a través de la Contraloría Delegada de Minas y Energía a Nivel Central y Desconcentrado de conformidad con lo establecido en el Artículo 125 de la Constitución Política.

3.2. DEL TALENTO HUMANO

3.2.1. Horarios Flexibles.

- a. Para las madres y padres cabeza de familia establecidos en la Resolución OGZ 0800- 2022 se adicionarán los siguientes horarios:

De 8:00 a.m. a 4:00 p.m.

De 9:00 a.m. a 5:00 p.m. sin hora de almuerzo.

- b. Teletrabajo. Sin excepción, en los casos debidamente sustentados y soportados mediante documento del médico tratante de la EPS – ARL – PLAN COMPLEMENTARIO O MEDICINA PREPAGADA, de deterioro o estado deficiente de la salud del funcionario, de su cónyuge, hijos, padres o adultos mayores dependientes del funcionario, la Gerencia del Talento Humano, aprobará el Teletrabajo Autónomo (Ley 1221 de 2008 y Decreto 884 de 2012). Estas certificaciones no serán objeto de revisión ni convalidación alguna y serán considerados documentos válidos para sustentar el teletrabajo autónomo. En el caso de las Gerencias Departamentales las solicitudes de teletrabajo no necesitarán autorización alguna del gerente departamental.

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

1. La CGR garantizará las condiciones adecuadas del ambiente y del puesto de trabajo, para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales; siempre que se incremente la planta de personal, se realizará un estudio sobre la afectación en la capacidad de carga de los elevadores, escaleras, cafeterías y



ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Personería Jurídica 029 de 1 de Septiembre de 2000

estacionamientos. Además, efectuará en coordinación con la ARL, en el nivel central y desconcentrado, el seguimiento efectivo de todos los puestos de trabajo. A su vez, la CGR se compromete a adoptar el MANUAL DE ESTANDARIZACIÓN DE ESPACIOS DE TRABAJO PARA ENTIDADES DEL ESTADO, y a realizar oportunamente y enviar a la ARL la solicitud de estudio de cada puesto de trabajo para los fines pertinentes.

3.2.4. Permisos y comisiones

La CGR, 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, el cual no será menor a 8 horas semanales.

La CGR garantizará que las reuniones a los diferentes comités institucionales se realicen de forma presencial, para lo cual se otorgarán las respectivas comisiones a los representantes de los trabajadores.

La CGR, reconocerá permiso compensado para la semana de receso escolar establecida en el Decreto 1733 del 2007, para funcionarios con hijos menores de edad.

3.2.5. Traslados

La CGR reconocerá y garantizará que, una vez solicitado el traslado de un funcionario, sea obligatorio el pronunciamiento por la Comisión de Personal. No puede ser la necesidad del servicio causa para negar el trámite y aprobación de un traslado.

3.3 ASPECTOS TÉCNICOS

3.3.1 Presencialidad de los Proceso auditores

La CGR se compromete a que en cumplimiento del Plan Nacional de Vigilancia y Control Fiscal- PNVCF de cada vigencia, las auditorias y las actuaciones especiales de fiscalización programadas, deberán ejecutarse en las sedes de los sujetos de control con el fin de optimizar los tiempos y procesos de auditoría y de verificar de manera oportuna las áreas y procesos a evaluar, e interactuar de manera permanente y directa con los responsables de los asuntos a auditar, con el fin de incrementar la eficiencia y eficacia en el ejercicio del control fiscal.

3.3.2 Ajuste Plan Nacional de Vigilancia y Control Fiscal- PNVCF

La CGR se compromete con el aumento de los sujetos de control y objetos de vigilancia y control, atendiendo al incremento de la planta de personal resultado del acto legislativo



ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Personería Jurídica 029 de 1 de Septiembre de 2000

04 de 2019, cuyo objeto fue fortalecer la capacidad institucional en la lucha contra la corrupción y la protección de la pérdida del recurso público.

CAPITULO 4 SOBRE LA CAPACITACION

4.1 MESAS TÉCNICAS.

Se constituirá una MESA TÉCNICA DE CAPACITACIÓN entre la Administración de la CGR, las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Laboral y los Representantes (principal y suplente) ante el Comité Asesor del CEF a fin de presentar, discutir, analizar y consensuar propuestas de mejoramiento de los procesos de consulta, diseño, pertinencia, elaboración, planeación y desarrollo de los diferentes programas de formación y capacitación institucional y de modificación de la resolución 0553 de 2017 – Estatuto Orgánico del CEF, que respondan a las necesidades actuales y emergentes de la entidad.

La MESA TECNICA DE CAPACITACIÓN se constituirá con tres (3) delegados de la Administración, los dos representantes de los trabajadores electos al CA del CEF y un (1) delegado por cada una de las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo. La MESA TECNICA DE CAPACITACIÓN sesionará durante los tres meses siguientes a la firma del Acuerdo Laboral y determinará la frecuencia de sus reuniones. Tanto la Administración como los delegados sindicales o cualquier trabajador de carrera administrativa pueden allegar propuestas que deberán ser objeto de discusión en la mesa de trabajo y una vez consensuadas se presentarán y sustentarán en el Comité Asesor del CEF.

Las partes acuerdan que una vez se conforme la MESA TÉCNICA DE CAPACITACIÓN, los aspectos presentados por las organizaciones sindicales en los pliegos radicados relacionados con programas de capacitación, auxilios y/o créditos de capacitación, educación, etc., contenidos en sus pliegos específicos serán el insumo principal de discusión y análisis de la MESA TECNICA DE CAPACITACIÓN cuyas conclusiones y decisiones serán de carácter vinculante y harán parte integral del Acuerdo Laboral resultante de esta negociación. La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Laboral asumirá así mismo el seguimiento de los acuerdos alcanzados en esta Mesa.

4.2. ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL

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

El incremento al presupuesto no podrá ser inferior al 25% del presupuesto aprobado en



ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Personería Jurídica 029 de 1 de Septiembre de 2000

la vigencia inmediatamente anterior.

4.3. PASANTÍAS, PRÁCTICAS, JUDICATURAS

La CGR Gestionará la implementación y reglamentación para pasantías, prácticas laborales y judicaturas para funcionarios e hijos de funcionarios de conformidad con la normatividad, las normas de talento humano y los respectivos programas de las universidades.

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 o técnicos, en aras de apoyar las actividades permanentes de la entidad, administrativas o misionales, del nivel central y desconcentrado, dando prevalencia a la aplicación del párrafo anterior.

4.4. 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.

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

La CGR gestionará convenios para la realización de programas académicos con entidades de educación superior en el cual se otorguen descuentos diferenciales y en cohortes especiales, por tratarse de la CGR que favorezcan a los funcionarios.

4.5. ASIGNACION PRESUPUESTAL PARA CREDITOS 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.

4.6. PLAN DE CAPACITACIONES

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

Se aceptarán como compensación las horas certificadas por los cursos virtuales



ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Personería Jurídica 029 de 1 de Septiembre de 2000

asincrónicos de la página del CEF para acceder a los turnos de semana santa y fin de año.

4.7. BANCO DE FORMADORES

La CGR se compromete a realizar convocatoria y actualizar anualmente el banco de formadores.

4.8. CAPACITACION 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 el liderazgo social, control social, diálogo social, tripartismo, derecho de Asociación Sindical y Negociación Colectiva. Dicho programa, y el procedimiento que los instrumentalice será diseñado e implementado con la participación de las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo Laboral.

4.9. COMUNICACIÓN

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

4.10. ESTATUTO DE CAPACITACION

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.



ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Personería Jurídica 029 de 1 de Septiembre de 2000

CAPITULO 5 ASPECTOS SALARIALES Y PRESTACIONALES

5.1 BONIFICACIÓN RESPONSABILIDAD FISCAL

La CGR Reconocerá y pagará una bonificación mensual permanente a los funcionarios (as) del nivel profesional y ejecutivo que se encuentren asignados al macroproceso responsabilidad fiscal y resarcimiento del daño al patrimonio RDP macroproceso de Responsabilidad Fiscal, correspondiente al 25% del valor de la asignación básica mensual, la que se constituirá como factor salarial.

5.2 PRIMA DE PRODUCTIVIDAD

La CGR Reconocerá y pagará a todos los trabajadores de la Entidad una prima de productividad periódica semestral, correspondiente al 10% del recaudo que realice anualmente la Entidad producto de cobro coactivo, resarcimiento, sanciones, fallos, multas y demás acciones de defensa y recuperación del patrimonio público. La reglamentación de la prima será acordada entre la CGR y las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo.

CAPITULO 6 ASUNTOS DE BIENESTAR SOCIAL – FONDO DE BIENESTAR

6.1 FORTALECIMIENTO FONDO DE BIENESTAR SOCIAL CGR

1. La NACIÓN/CGR se compromete a defender ante el Congreso de la República y demás instancias, la existencia del Fondo de Bienestar Social de la CGR, así mismo a coadyuvar a su fortalecimiento con el fin de sostener, mejorar y ampliar los programas y beneficios para los servidores públicos de la CGR.
2. El Contralor General de la República o quien haga sus veces, en su calidad de presidente de la Junta Directiva del FBSCGR, realizará las acciones pertinentes ante el Gobierno Nacional, con el fin de que se incremente el presupuesto del Fondo en cada vigencia, considerando el incremento del IPC más el aumento del acuerdo nacional estatal para destinarlo a las actividades de bienestar acorde con el número de funcionarios de la CGR. De igual manera, se vinculará al representante de los trabajadores a efectos de participar en la elaboración del presupuesto a presentar ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.



ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Personería Jurídica 029 de 1 de Septiembre de 2000

3. El Contralor General de la República o quien haga sus veces, en su calidad de presidente de la Junta Directiva del FBSCGR se compromete a aumentar los recursos de bienestar destinados a las Gerencias Departamentales de Vaupés, Vichada, Guainía, Casanare, Amazonas, Guaviare, Putumayo, Arauca, Caquetá, San Andrés, Sucre, Chocó y La Guajira. Considerando las especiales condiciones socioeconómicas y la limitada oferta de servicios.
4. El Contralor General de la República o quien haga sus veces, a fin de mejorar la calidad y oportunidad de la gestión del FBSCGR deberá descentralizar en las Gerencias Departamentales y Comités Departamentales de Bienestar tanto la programación de actividades de bienestar como la ejecución del presupuesto asignado.
5. Los miembros de la administración que hacen parte de la Junta Directiva del FBSCGR en cabeza del Contralor General de la República, en su calidad de presidente, dispondrán y aprobarán la apropiación de los recursos para la contratación o renovación de la póliza de vida de todos los funcionarios de la CGR, sin que se pierda continuidad en las coberturas.
6. La CGR, destinará recursos de su presupuesto, para la ejecución directa de planes y programas o el desarrollo de actividades de bienestar social para los servidores de la entidad, lo cual realizará en coordinación con el Fondo de Bienestar Social, en cumplimiento a lo estipulado en el parágrafo del Artículo 138 de la Ley 1955 de 2019.
7. La Junta Directiva y la Gerencia del FBSCGR establecerán mecanismos que permitan la comunicación y atención efectiva e inmediata al funcionario de la CGR y a sus beneficiarios.
8. La CGR y el FBSCGR establecerán una política de salud física y mental dentro de los programas de bienestar social que se adelanten tanto el nivel central, como en el desconcentrado, incentivando la participación de los funcionarios.
9. El FBSCGR garantizará los cupos para **todos** los funcionarios de la CGR en cualquier actividad que realice tanto en el nivel central, como en el desconcentrado.
10. La CGR y el FBSCGR dotarán y pondrán en funcionamiento los espacios



ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Personería Jurídica 029 de 1 de Septiembre de 2000

destinados al bienestar existentes en las Gerencias Departamentales.

11. El Fondo de Bienestar Social se compromete a presentar ante la Junta Directiva para su aprobación una modificación al Manual de crédito vigente, en la cual, cuando un funcionario que tenga solicitud de crédito y al momento de la verificación de requisitos no cuente con capacidad de descuento por nómina, este podrá seguir en la lista de aspirantes hasta por dos años, al cabo de los cuales de persistir la falta de capacidad de endeudamiento, podrá ser retirado del listado del FBS. En caso de que el funcionario continúe interesado en acceder a un crédito, éste deberá radicar una nueva solicitud sin que se le aplique penalidad alguna. Esta modificación aplicará solo para las líneas de vivienda y vehículo.

6.2 PREPENSIONADOS Y PENSIONADOS.

La Gerencia del Talento Humano apoyado en la gestión del FBSCGR continuará desarrollando los programas presenciales para prepensionados, ampliando su cobertura y efectuará convenios con el fin de prepararlos en diferentes actividades y apoyándolos con capacitaciones, cursos libres en temas de interés, emprendimiento, economía y manejo de finanzas personales como preparación para la nueva etapa que asumirán.

6.3 MESA TEMÁTICA DE BIENESTAR.

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

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



ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Personería Jurídica 029 de 1 de Septiembre de 2000

Las partes acuerdan que una vez se conforme la MESA TEMÁTICA DE BIENESTAR SOCIAL, los aspectos presentados por las organizaciones sindicales en los pliegos radicados relacionados con bienestar, salud, educación, vivienda, créditos, seguros, etc., contenidos en sus pliegos específicos, serán el insumo principal de discusión y análisis de la MESA TEMATICA DE BIENESTAR SOCIAL cuyas conclusiones y decisiones serán de carácter vinculante y harán parte integral del Acuerdo Laboral resultante de esta negociación. La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Laboral asumiráasí mismo el seguimiento de los acuerdos alcanzados en esta Mesa.



ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Personería Jurídica 029 de 1 de Septiembre de 2000

CAPÍTULO 7 ENFOQUE DE GÉNERO

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

Para el desarrollo y cumplimiento convencional y legal de esta normatividad se propone:

7.1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

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

7.1.2. La CGR integrará una COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO, conformada por directivos y sindicatos, que servirá como espacio de concertación para la construcción, desarrollo de políticas laborales con enfoque de Género, encargada de impulsar y verificar el cumplimiento de los asuntos de enfoque de género en las relaciones laborales y hacer seguimiento, evaluación y formulación de las acciones para la equidad laboral con enfoque diferencial y enfoque de género para las mujeres.

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

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

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

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

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

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

7.2.4. La CGR implementará acciones como el aumento de la licencia en caso de Personas con Discapacidad (PCD) o personas en Situación de Discapacidad.



ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Personería Jurídica 029 de 1 de Septiembre de 2000

7.2.5 La CGR implementará una reducción de jornada laboral y/o carga laboral para mujeres y hombres cuidadores (de cualquier miembro del núcleo familiar y en condiciones de cuidado de cualquier índole, menores de edad, adulto mayor, enfermedades catastróficas y discapacidad).

7.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

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

7.3.2. La CGR promoverá asignación económica adicional para cuidadores con hijos con discapacidad.

7.4. DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIAS DE GÉNERO.

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

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

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

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



ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Personería Jurídica 029 de 1 de Septiembre de 2000

CAPITULO 8 OTROS ASPECTOS Y VIGENCIA

8.1 ADQUISICIÓN DE SEDES, MEJORAS LOCATIVAS Y DOTACIÓN DE IMPLEMENTOS DE OFICINA, NIVELCENTRAL Y GERENCIAS DEPARTAMENTALES:

La administración de la CGR se compromete a realizar las adecuaciones físicas de las oficinas tanto del Nivel Central como de las Gerencias Departamentales según las necesidades, los requerimientos legales y reglamentarios de bioseguridad.

Se establecerán en el nivel central y desconcentrado espacios para hornos microondas y hornillas, 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 Entidad.

8.2 TRANSPORTE

La administración de la CGR gestionará convenios con empresas de transporte urbano con el fin de establecer rutas para acceder a las sedes de trabajo en el Nivel Central y desconcentrado, según resultado de estudio de necesidades.

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

8.3 PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL POR ACTOS U OMISIONES EN EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD

Se adelantará un estudio técnico con la aseguradora y el corredor de seguros para adquirir una póliza de responsabilidad, para los servidores públicos que cumplan funciones dentro del macro proceso de responsabilidad fiscal y resarcimiento del daño al patrimonio RDP y vigilancia fiscal.

8.4 INGRESO DE FUNCIONARIOS A LAS SEDES DE LA CGR

La CGR garantizara que todos los funcionarios de la Entidad puedan ingresar a la sede del nivel central y desconcentrado, habilitando la entrada en los dispositivos electrónicos con su respectivo carnet.

8.5 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.