CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

"Por un control fiscal efectivo y transparente"

ACUERDO LABORAL
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ D.C.
2014

El presente Acuerdo se fundamenta en la declaración universal de los derechos humanos, la Constitución Política de Colombia, en sus artículos 1, 2, 23, 38, 39, 53, 55, 56 y 58, los Convenios Internacionales de la OIT 151 de 1978 y 154 de 1981, relativos a las relaciones de trabajo en la administración pública, y al fomento de la negociación colectiva, incorporados en la legislación nacional mediante las leyes 411 de 1997 y 524 de 1999 1 el Decreto 160 de 2014.

PARTES

Son partes en este Acuerdo, LA CONTRALORIA DE BOGOTA D.C, y las Organizaciones Sindicales: - ASFUCONDIS y ASOCOB; ASCONTRANCOL, ORSINTRAC, ASERVICONTROL, SINDECONB, ASOCONFIS, ASEMPUCOBO, ASINTRACOB, SINSERCOB, SIDFUCOB, SINDIPLANCOB, ASOPROVICONBO y ASOSUMPROC.

ACUERDOS LOGRADOS

EJE TEMATICO NO. 1
SOLICITUD
CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS LABORALES FIRMADOS

Acuerdo de Negociación
La Contraloría de Bogotá, se compromete con las organizaciones sindicales firmantes a dar cumplimiento a los Acuerdos Laborales firmados el 11 de septiembre de 2013, que a la fecha no se han materializado.
Entrega de informe de gestión: 14 de agosto 2014

EJE TEMATICO NO. 2
SOLICITUD
GARANTÍAS PARA LA PRODUCTIVIDAD Y EJERCICIO PROFESIONAL

Punto 1: ***Revisión de los procesos para acoplarlos a la funcionalidad y efectividad del control fiscal, para que la nueva matriz de gestión sea óptima en su aplicación se requiere socializarse, hacer pruebas de campo, para poder aplicarse sin que afecte los resultados del proceso auditor.***

Punto 2: *Reducción de los procedimientos y formatos con el fin de evitar productos de baja calidad, debido al poco tiempo que queda para la ejecución de la auditoria.*

Acuerdo de Negociación
Continuar con el proceso de revisión de los procedimientos y de la matriz, conjuntamente con los funcionarios para presentar las respectivas propuestas. Es un compromiso de parte y parte para que una vez socializado a todos los auditores se entienda cumplido.
Plazo: 30 de Diciembre de 2014

Punto 3: *Asignar funciones específicas y compromisos para los cargos de nivel directivo y gerentes en cada una de las etapas en la ejecución del proceso auditor, por ejemplo, la consolidación de los informes debe ser una función específica del Gerente.*

Acuerdo de Negociación:
Mientras se ajusta el manual de funciones por parte de la Dirección de Talento Humano, se acuerda que el Contralor en el próximo Comité Directivo establezca una directriz donde se defina el rol que tiene el Gerente dentro del Proceso Auditor.
Plazo: 30 de Junio de 2014

Punto 4: *Garanticen un medio de transporte para los desplazamientos y visitas de campo de los equipos de auditoría.*

Acuerdo de Negociación:
Se continuará prestando el servicio de acuerdo con lo establecido en la Resolución No. 08 de 2014, para brindar el apoyo en los desplazamientos requeridos por los auditores, acorde con las necesidades, disponibilidad de vehículos y cumpliendo con el procedimiento señalado.

Punto 5: *Velar por un clima organizacional donde prime el respeto mutuo.*

Acuerdo de Negociación:
1. Reactivar los espacios para fortalecer el clima organizacional como son el Comité de Concertación Laboral, el Comité de Convivencia y el Comité Directivo u otras instancias y mecanismos de dialogo entre la alta Dirección y las Organizaciones Sindicales.

2. Desarrollar Campañas institucionales de sensibilización a todos los servidores públicos de la entidad para el fortalecimiento de la cultura organizacional, resaltando los principios, valores y fomentando un mejor clima organizacional.
3. Revisar los casos específicos en la Direcciones donde se presenta estos inconvenientes.

Punto 6: *Planificación asertiva y coherente con el recurso humano y los tiempos para adelantar las actividades y tareas de campo, de tal manera que garantice la eficiencia en la sustentación de los resultados*

Acuerdo de Negociación:
Armonizar el Plan Anual de Auditoria, Plan Capacitación y Talento Humano (Vacaciones), para de esta manera tener tiempos reales y realizar una planeación acorde con las necesidades de la organización y lograr ser más efectivos en el proceso auditor.

Punto 7: *Democratizar la asignación de los incentivos para los empleados de carrera, para acceder a postgrados y estudios en el exterior. Que prime el derecho preferencial a los empleados de carrera y no se asigne a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, a fin de enriquecer el ejercicio del control fiscal y la memoria institucional.*

Acuerdo de Negociación:
Se solicitará la asignación de la apertura del rubro de estímulos e incentivos por $600 millones de pesos para presentar en la mesa de anteproyecto de presupuesto para la vigencia de 2015 de la Secretaria de Hacienda Distrital. Una vez se tenga la respuesta por la SHD se entrara a modificar la resolución 032, por la comisión bipartita que se designe.

Punto 8: *Crear una política de personal para efectuar los traslados de los funcionarios del sitio de trabajo. Cuando no solicite el funcionario el cambio de asignación del puesto de trabajo debe tenerse en cuenta mínimo los siguientes factores: Salud, cercanía a la vivienda, nivel profesional y/o perfil para asumir las nuevas funciones que va a ejercer.*

Acuerdo de Negociación:
Por tratarse de una planta global, el compromiso es revisar aquellos casos excepcionales que requieran de un tratamiento especial, para estudiarlos de manera individual en la Dirección de Talento Humano. Se continuará con la política de administración del personal

Punto 10: *Fortalecer la auditoria de sistemas y de obra pública como apoyo técnico.*

Acuerdo de Negociación:
Se fortalecerá de manera permanente la asignación de ingenieros civiles, de sistemas y arquitectos, acorde con las necesidades de la auditoria, reubicando estos profesionales en sectoriales que los requieran permanentemente. Y con la planta global de funcionarios (disponible), para hacer más efectiva la planeación, ejecución y los resultados del proceso auditor. Se revisara la conformación del grupo de TICS y se ajustara si es necesario.

Punto 11: *Aumentar el nivel Profesional a los funcionarios en áreas específicas para estar al mismo nivel de capacitación y tecnología frente a los sujetos de control, de tal manera que la Contraloría cuente con profesionales que llenen los perfiles requeridos.*

Acuerdo de Negociación:
Realizar desde la Dirección de Talento Humano una consulta a todas las dependencias (directores, subdirectores y funcionarios) para que se determine cuáles son las necesidades específicas de capacitación y cuáles son las herramientas tecnológicas aplicables a la labor de auditoría correspondiente a su área; lo cual servirá de insumo para adelantar las capacitaciones en trabajo conjunto entre: las Dependencias, la Dirección de TICS, Dirección de Talento Humano y la Subdirección de Capacitación, revisando la capacitación para el desempeño en el puesto de trabajo para los funcionarios provisionales, de conformidad con las normas vigentes.

Punto 12: *Planear de manera técnica el quehacer de la Contraloría, en el proceso auditor. Se debe respetar los tiempos asignados para la ejecución de las auditorias, sin reducciones en el cronograma por actividades ajenas a éste como: capacitaciones, eventos de salud ocupacional, deportes, operativos de tipo general etc., tiempos que deben ser ajustados a la realidad por haber sido suspendidos por el (os) funcionarios en atención a estos eventos.*

Acuerdo de Negociación:
Armonizar el plan anual de Auditoria, Plan Capacitación y Talento Humano (Vacaciones), para de esta manera tener tiempos reales y realizar una planeación acorde a las necesidades de la organización y lograr ser más efectivos en el proceso auditor.

Punto 13: ***Promover el intercambio de conocimiento y experiencias con otras instituciones de control fiscal nacional e internacional.***

Acuerdo de Negociación:
Promover el intercambio de experiencias y conocimientos con organismos de control fiscal. Actualmente se están adelantado las gestiones necesarias para la realización del Foro Internacional con expertos en materia de Control Fiscal, para el 10 de septiembre del presente año, en conmemoración al día del servidor público del Control Fiscal. Se seguirá trabajando para buscar acuerdos de cooperación técnica con organismos internacionales como APC, KOIKA, OLACEFS, Consejo Nacional de Contralores, Comisión Regional de Moralización y la Contraloría General de la Republica, que nos brinden apoyo técnico para capacitación en el fortalecimiento del control fiscal para los funcionarios de la Contraloría de Bogotá.

Punto 14: ***Establecer una prima especial a los servidores públicos de la Entidad, que incluya gastos para los insumos y transporte, necesarios en el ejercicio de sus funciones del control fiscal.***

Acuerdo de Negociación:
No es posible crear una prima especial, que incluya gastos para los insumos y transporte dado que la ley no lo permite,(ART 5 PARAGRAFO 2 DEL DECRETO 160 DE 2014). Frente al suministro de insumos y transporte para los funcionarios, se solicitará a las Direcciones Sectoriales que incluyan en el plan de adquisiciones de cada vigencia, los insumos necesarios requeridos por los equipos auditores, a fin de garantizar el suministro de los mismos. Se garantizará que los equipos auditores tengan los insumos y transporte cuando se soliciten para las visitas y diligencias requeridas en ejercicio del control fiscal. (El compromiso del transporte ya fue adquirido en el punto 4 de este eje 2).

Punto 15: ***Disponibilidad de espacios físicos en la Sede Administrativa de la Contraloría de Bogotá, para los auditores que son comisionados para la elaboración de tareas y actividades diferentes a las labores de auditoria, en la elaboración de conceptos técnicos, visitas fiscales etc., cuyos insumos de información se encuentren en el edificio sede.***

Acuerdo de Negociación:
La Dirección Administrativa y la Dirección de TICS, adelantarán los estudios para adecuar los espacios físicos requeridos, de manera accequible con puntos de red para los auditores comisionados que lo requieran de manera ocasional, previa coordinación entre las Direcciones Sectoriales y la Dirección Administrativa.

Punto 16: *Creación de un espacio de dialogo y discusión en la Dirección del Proceso de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva con las Direcciones Sectoriales, como mecanismos para la aclaración y precisión sobre los procedimientos y requerimientos de información que soportan los hallazgos fiscales validados en mesa de trabajo, lo cual eliminaría o minimizaría el riesgo de devolución de los mismos, evitando desgaste de los funcionarios que hacen parte de los dos procesos.*

Acuerdo de Negociación:
La administración se compromete a:
1. Capacitar a los auditores sobre el Hallazgo Fiscal, tema a incluirse en el plan de capacitación del año 2015.
2. Establecer mesas de trabajo entre la Dirección de Responsabilidad Fiscal y las Direcciones Sectoriales en el momento que se requiera para la configuración de hallazgos fiscales en temas especiales.

EJE TEMATICO NO. 3

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ESTABILIDAD LABORAL

Punto 2: *Rediseñar la metodología de calificación de la Oficina de Control Interno, para que no afecte a los funcionarios de carrera en los factores de la evaluación del desempeño, por cuanto existe inequidad frente a empleados públicos que no son calificados.*

Punto 3: *La responsabilidad sobre los resultados de la calificación del Control Interno debe recaer en los servidores públicos directivos, de acuerdo con sus funciones y no afectar a los profesionales que ejecutan las auditorias, esto, por no efectuarse la inducción y la capacitación adecuada, acorde a la normatividad existente en control fiscal.*

Acuerdo de Negociación:
Estos puntos fueron resueltos por la administración con la expedición de la Resolución No. 014 del 31 de marzo de 2014," por la cual se modifica el artículo decimo de la resolución Reglamentaria Nª 005 de 2010"

Punto 4: *Las funciones de los Gerentes deben estar ajustadas a la misión y el objetivo de la Contraloría de Bogotá, como es el Control Fiscal, y no continuar asignando funciones a los antes líderes, caso de la consolidación del informe*

que lo siguen desempeñando los profesionales 222-07., por lo tanto el manual de funciones debe ser modificado en esa parte.

Acuerdo de Negociación:
Este punto queda incluido en el numeral 3 del eje temático No. 2. El cual señala lo siguiente: Mientras se ajusta el manual de funciones por parte de la Dirección de Talento Humano, se acuerda que el Contralor en el próximo Comité Directivo establezca una directriz donde se defina el rol que tiene el Gerente del Proceso Auditor. Plazo a 30 de junio de 2014[1]

Punto 5: *Para la inducción y reinducción de los servidores públicos, que sean oportunas y eficientes, con seguimiento de la Comisión de Personal.*

Acuerdo de Negociación:
Se continuará con la inducción y reinducción de los funcionarios en los términos establecidos por el artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998 y se incluirá en el plan anual de capacitación la programación de inducción y reinducción la cual se presentara a la comisión de personal para que haga seguimiento por lo menos dos veces por año, de conformidad con el literal H del artículo 16 de la ley 909 de 2004.

Punto 6: *Ubicación geográfica y según perfil profesional: En el área misional al servidor público se le debe asignar funciones de acuerdo a su perfil profesional teniendo en cuenta la línea de auditoria a desarrollar. Geográficamente se debe ubicar en lo posible cerca de su sitio habitual de residencia.*

Acuerdo de Negociación:
Este punto queda incluido en el numeral 8 del eje temático no. 2. – que señala: Por tratarse de una planta global, el compromiso es revisar aquellos casos excepcionales que requieran de un tratamiento especial, para estudiarlos de manera individual en la Dirección de Talento Humano. Se continuara con la política de administración del personal que actualmente se aplica.

Punto 7: *Capacitación permanente: Debe ser un estímulo que se entregue a los buenos funcionarios de planta teniendo en cuenta los intereses individuales e institucionales. Sin discriminación a los pre pensionados.*

[1] Acta Nª 3 de 2014 del Comité Directivo Contraloría de Bogotá.

Acuerdo de Negociación:
De acuerdo con el decreto 1567 de 1998, se continuará brindado capacitación a los servidores públicos de la entidad, en el cumplimiento del plan institucional de capacitación, incluidos los pre pensionados, acorde con los recursos disponibles para tal fin y las necesidades de capacitación.

Punto 9: *Infraestructura, mejorar los elementos y equipos de logística con que cuenta la entidad, para estar a la par con los sujetos de control. Proveer de los elementos adecuados para realizar una labor eficiente contando con tecnología de punta, elementos y útiles de oficina necesarios.*

Acuerdo de Negociación:
No es posible crear una prima especial, que incluya gastos para los insumos y transporte según lo establece art 5 Parágrafo 2 del Decreto 160 de 2014. Frente al suministro de insumos y transportes para los funcionarios se solicitará a las direcciones sectoriales que incluyan en su plan anual de compras los elementos necesarios para garantizar el suministro de los bienes de consumo a los equipos auditores y en cuanto a transporte, deberá ser coordinado con la Dirección Administrativa y financiera, cuando se necesiten para las visitas y diligencias requeridas en ejercicio del control fiscal.

Punto 10: *Participación de las organizaciones democráticas. Fortalecimiento y respeto por las instancias de participación, como son: Comisión de Personal, COPASO, organizaciones sindicales y Comité de Convivencia Laboral.*

Acuerdo de Negociación:
Las partes se comprometen a fortalecer los espacios de participación democrática, a los funcionarios de la Comisión del Personal, Copaso y Comité de Convivencia Laboral. Los resultados de gestión de cada uno de los comités, serán socializados a los funcionarios de la entidad, de conformidad con las normas vigentes.

Punto 11: *Estilos de dirección: Establecimiento de estilos de dirección humanistas y democráticos, con unificación de criterios.*

Acuerdo de Negociación:
Continuar con el fortalecimiento del clima organizacional a través de dos campañas institucionales anuales en Cabeza del comité de convivencia laboral, con la participación del COPASO y la Comisión del Personal para afianzar los principios y valores éticos y promover las prácticas de buen trato, en la entidad.

Punto 13: *Aprovechar el recurso humano y gestionar su conocimiento para afrontar el cambio generacional. Se debe incentivar al funcionario pre pensionado para que realice capacitaciones desde su experticia con el propósito de dejar un legado y promover la transferencia del conocimiento. Esta transferencia de conocimiento debe tener reconocimiento dentro de la entidad.*

Acuerdo de Negociación:
La administración acepta la solicitud y presenta la siguiente propuesta: 1. Revisar el tipo de reconocimiento a otorgar; 2. incluir este aspecto dentro de la prima técnica, 3. se estudiara el tema para obtener la viabilidad presupuestal e incluirlo dentro de la resolución de incentivos, previa reglamentación y cumplimiento de los requisitos necesarios para tal fin.

La bancada sindical deja constancia de la necesidad y justeza de establecer un mecanismo más incluyente que amplíe la cobertura de los encargos a todos los servidores de la Contraloría de Bogotá, vale decir funcionarios de carrera, provisionales y pre-pensionados, respetando las competencias del señor Contralor.

Punto 14: *Reorientación del sistema de incentivos para que se premien la producción intelectual y material de los funcionarios. Por ello se requiere crear espacios que promuevan procesos de investigación y desarrollo de herramientas y metodologías para mejorar el cumplimiento de las funciones del control fiscal, teniendo en cuenta que los corruptos utilizan herramientas más sofisticadas, requerimos mejorar las herramientas tecnológicas y metodologías en la Contraloría.*

Acuerdo de Negociación:
La administración acepta la solicitud y presenta la siguiente propuesta: 1. Se vienen dando espacios de investigación y desarrollo de herramientas tecnológicas en forma participativa 2. Se seguirá cumpliendo con la Resolución de Estímulos e Incentivos y la asignación del 2% en prima técnica por este concepto, incorporando estos aspectos cuando se hagan reconocimientos que promuevan el desarrollo de nuevas herramientas que fortalezcan el ejercicio de control Fiscal 3. En las olimpiadas del mes de septiembre se promoverá la creación de una microferia donde se presente una muestra de las potencialidades y conocimientos de los funcionarios.

Punto 15:
Crear un fondo para el desarrollo del control Fiscal, que desarrolle diferentes acciones de financiación de estudios y reconocimiento de estímulos a quienes construyan metodologías e instrumentos de control fiscal significativos.

Punto 16:
Implementación de un modelo de gestión del conocimiento, con los medios, recursos e incentivos necesarios.

Acuerdo de Negociación Puntos 15 y 16:
Se fortalecerá el sistema de incentivos y para tal efecto como ya se ha mencionado en el eje 2 punto 7, se tramitaran recursos ante la Secretaría de Hacienda Distrital, con destino a promover aspectos que conlleven a la financiación de estudios y reconocimiento de estímulos a quienes construyan metodologías e instrumentos de control fiscal significativos y demás aspectos que permitan afianzar el ejercicio del Control Fiscal.

Punto 17:
MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL. La Contraloría de Bogotá D.C., se compromete a presentar un proyecto de acuerdo para fijar la modernización con igualdad salarial frente a los otros órganos pares de control del nivel distrital (Veeduría, Personería, Concejo), a los grados de los respectivos niveles a los cuales no se les han realizado los ajustes respectivos, guardando su equivalencia con cargos similares, dando aplicabilidad al principio de: a trabajo igual salario igual, con los diferentes entes de control.

Acuerdo de Negociación:
La Contraloría de Bogotá, se compromete a efectuar los estudios técnicos, legales y presupuestales necesarios para presentar ante el Concejo de Bogotá, un Proyecto de Acuerdo para fijar la modernización con igualdad salarial frente a los otros órganos pares de control del nivel distrital (Veeduría, Personería, Concejo), a los grados de los respectivos niveles a los cuales no se les han realizado los ajustes respectivos, guardando su equivalencia con cargos similares, dando aplicabilidad al principio de: a trabajo igual salario igual, con los diferentes entes de control.

EJE TEMATICO NO. 4
GESTIÓN SOCIAL Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

Punto 1: *Jornada Laboral. Flexibilización de horario laboral en las siguientes jornadas 7:00 a.m. – 4:00 p.m. y de 9:00 a.m. – 6:00 p.m. y 8:00 a.m. – 5:00 p.m. en consideración de los problemas y caos de movilidad en la ciudad*

Acuerdo de Negociación:
Desde la Dirección de Talento Humano, se aplicará una encuesta a todos los funcionarios de la entidad, con el fin de determinar la conveniencia en el cambio de

horario de la jornada laboral, con las opciones presentadas por la bancada sindical en su petitorio. Con el acompañamiento de Alfredo Cadena.

Punto 2: ***Garantizar la disposición de espacios físicos dignos y adecuados, para los equipos auditores, en los sujetos de control, para el desempeño de sus funciones.***

Acuerdo de Negociación:
Se encuentra en revisión. En concordancia con el e Acuerdo suscrito para el periodo anterior.

Punto 3: ***Identificar, estudiar y gestionar adecuadamente todos los conflictos posibles que presenten los funcionarios de la entidad que no les permita conciliar adecuadamente su vida familiar, académica y laboral, en la búsqueda de mayor satisfacción, calidad de vida laboral y productividad.***

Acuerdo de Negociación:
1. Se continuará gestionando la ayuda en la solución de conflictos a nivel familiar, con el fortalecimiento de las visitas domiciliarias a los funcionarios, por parte de la Trabajadora Social adscrita a la Subdirección de Bienestar Social, cuando sean solicitadas.

2. Adicionalmente, se deberán incluir estos aspectos dentro del estudio socio-demográfico en aras de fortalecer la Política de Gestión del Talento Humano.

3. Generar e institucionalizar un nuevo frente de gestión dentro del proceso de gestión humana que identifique, estudie y gestione los posibles conflictos de cada persona, dados sus intereses, condiciones y expectativas individuales.

Punto 4: ***Rescatar el Hotel Club de Arbeláez para ponerla al servicio del bienestar social de los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá.***

Acuerdo de Negociación:
No es viable recuperar el inmueble para actividades de recreación, de acuerdo con las restricciones establecidas en la Ley 617 de 2000, ante la imposibilidad de presupuestar recursos destinados al mantenimiento del Club. Teniendo en cuenta que el contrato de comodato con la asociación Pasión vida que actualmente lo tiene caduca en Enero de 2015, se está analizando la alternativa posible de que una caja de compensación lo tome también en comodato, pero retribuyendo beneficios al bienestar social de los funcionarios de la Contraloría de Bogotá.

Punto 5: *Ante el problema de movilidad en Bogotá y para contribuir a la calidad de vida de sus funcionarios, que la Contraloría de Bogotá establezca rutas de transporte en sitios estratégicos para los servidores públicos, de traslado a los entes de control y sitio de trabajo.*

Acuerdo de Negociación:
Desde cada dirección Sectorial, Se analizará la flexibilización de los horarios de trabajo, exclusivamente en aquellos lugares en que se presenten situaciones de riesgo por inseguridad para los auditores de la Contraloría de Bogotá.

Punto 6: *Comité Deportivo. La Contraloría de Bogotá D.C., una vez establecido el Comité de deportes otorgará cuatro (4) horas semanales de permiso remunerado al servidor público que en forma efectiva practique disciplina de competencia. En todo caso estos programas serán de manera permanente.*

Acuerdo de Negociación:
Se expidió la Resolución No. 015 del 5 de Mayo de 2014 que reglamento las actividades deportivas, culturales y la conformación del Comité Deportivo y cultural, el cual ya fue elegido en junio 14 con participación de todos los funcionarios. En la resolución igualmente se reglamentaron dos horas semanales de permiso remunerado para actividades de entrenamiento de selecciones deportivas y culturales.

EJE TEMATICO NO. 5
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Punto 1: *Cobertura de atención médica de urgencias en el lugar de trabajo de los auditores.*

Acuerdo de Negociación:
Con los resultados que arroje la encuesta de percepción a los interesados, se buscara una afiliación colectiva con los beneficios que ha ofrecido EMI, dejando claridad que el costo de la afiliación será asumido por cada uno de los funcionarios, destacando que si supera los 300 el descuento podría ser mayor.

Punto 2: *Ampliación de área o perímetro de inclusión de accidentes de trabajo: de sótanos, plazoleta, entre otros; para atención de urgencias y servicio de ambulancia de riesgos profesionales.*

Acuerdo de Negociación:
Se gestionará con el área de Talento Humano, encargada de prestar apoyo en aquellas situaciones especiales a los funcionarios que ameriten la atención de la ARL, frente a las Coberturas legales que la misma ofrece.

Punto 3: *Dar estricto cumplimiento a lo establecido legalmente para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en cuanto a recursos humanos, técnicos y financieros. Reorganizar el Grupo de Gestión asignando los profesionales necesarios y especializados en el tema y con la licencia respectiva expedida por la autoridad competente, el personal técnico y auxiliar necesario, asignando un espacio adecuado para la prestación del servicio acorde a la naturaleza de las actividades, para garantizar la privacidad, la custodia de la información y los elementos; asimismo la dignificación y el respeto por las necesidades asistenciales, de asesoría y acompañamiento que en materia de seguridad y salud requieren los funcionarios de la entidad. Garantizar y facilitar el cumplimiento del código de ética de los profesionales de la salud ocupacional impuesto por la OMS-OPS-Ministerio del Trabajo, en aras de calidad y eficacia en su desempeño y prestación de los servicios.*

Acuerdo de Negociación:
Se Fortalecerá el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, dando cumplimiento a lo estipulado por la OMS, Se hará una revisión a la Resolución 018 de 2014, conjuntamente entre la administración y las organizaciones sindicales, para propender por el fortalecimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Punto 4:
Seguro de vida. La Contraloría de Bogotá, adquirirá un seguro de vida, a partir de la firma del presente acuerdo, pagaderos por causa de muerte del servidor público en el ejercicio de las funciones asignadas, a los familiares que este haya designado como sus beneficiarios, sin exclusión de sus descendientes.

Acuerdo de Negociación:
La Administración solicitará al Departamento Administrativo de la Función Pública, concepto acerca de: si le es permitido a la Contraloría de Bogotá implementar este programa

Punto 5: *Para efectos de seguridad de los servidores públicos, la Contraloría de Bogotá adquirirá un seguro cuya póliza ampare contingencias de invalidez parcial o total del funcionario, afectación a su integridad física y/o mental desencadenadas por mutilaciones y demás trastornos de la salud durante el desarrollo de las actividades propias del servicio y/o en representación institucional, independientemente de lo reglado por la ARL.*

Acuerdo de Negociación:
La Contraloría de Bogotá se compromete a: Solicitar al Departamento Administrativo de la Función Pública concepto para determinar la viabilidad legal de obtener este instrumento de amparo. Una vez obtenida la respuesta, la Administración procederá de conformidad.

Punto 6: Bienestar Social.
A.) La Contraloría de Bogotá D.C., suscribirá dentro del año fiscal siguiente y mantendrá vigente un seguro de vida colectivo, en beneficio de todos los servidores públicos activos en la Entidad, y con las siguientes coberturas:
- Dieciséis (16) sueldos devengados por muerte natural.
- Veintiocho (28) sueldos devengados por muerte accidental.
- Dieciséis (16) sueldos devengados por incapacidad total.

Acuerdo de Negociación:
La administración solicitará al Departamento Administrativo de la Función Pública concepto acerca de: si le es permitido a la Contraloría de Bogotá implementar este seguro de vida colectivo para la entidad. Una vez obtenida la respuesta, la administración procederá de conformidad.

B.) La Contraloría de Bogotá D.C., se compromete a diseñar, desarrollar adoptar y ejecutar planes, programas y proyectos necesarios para garantizar la salud ocupacional de los Servidores Públicos de la misma.

Acuerdo de Negociación:
La Contraloría de Bogotá D.C., se compromete a diseñar programas para garantizar la salud ocupacional de los servidores públicos de la misma, adoptando los cambios acordados y derivados de la revisión y ajuste de la Resolución 018 de junio 26 de 2014.

C.) La Contraloría de Bogotá D.C., en la realización de jornadas lúdicas y actividades institucionales, hará acompañamiento permanente, designando a un funcionario que coordine dichas actividades en asocio con la respectiva ARL, y en caso de siniestro el acompañamiento continuará, hasta la solución definitiva de los diferentes percances de salud.

Acuerdo de Negociación:
La entidad delegará un funcionario para coordinar con la ARL y hacer acompañamiento hasta la solución de los percances de salud que se presenten, en las actividades institucionales y/o jornadas lúdicas que se programen.

D.) La Contraloría de Bogotá D.C., se compromete a ampliar los convenios con universidades, tendiente a buscar descuentos en las matrículas, beneficio que se hará extensivo al cónyuge e hijos de todos los funcionarios de la Entidad.

Acuerdo de Negociación:
La Contraloría de Bogotá, se compromete a continuar los convenios con universidades, gestionando la búsqueda de descuentos al núcleo familiar de los funcionarios de la Entidad.

E.) La Contraloría de Bogotá D.C., se compromete a diseñar, desarrollar y ejecutar planes y programas de retribución social con el producto de los ingresos, por concepto de arrendamiento de los bienes inmuebles de la Entidad.

Acuerdo de Negociación:
La Administración se compromete a solicitar concepto a la Dirección de Presupuesto Distrital, para saber si de los recursos derivados del manejo de activos de la entidad pueden llevarse al rubro de bienestar social de la Contraloría de Bogotá. Una vez obtenida la respuesta, la administración procederá de conformidad.

EJE TEMATICO NO. 6
GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO Y PROYECCIÓN SINDICAL COMO EJE DE CRECIMIENTO INSTITUCIONAL

Punto 1: *Respeto y cumplimiento legal a las garantías y derechos sindicales, contenidos en las normas internacionales y nacionales, como negociación colectiva, fuero sindical etc.*

Acuerdo de Negociación:
La administración se compromete a continuar respetando las Garantías y Derechos Sindicales, establecidos en la Ley, encaminados hacia el dialogo y la concertación en pro de beneficios institucionales, colectivos y laborales; agilizando los mecanismos de dialogo con la Alta Dirección.

Punto 2: *Garantizar el funcionamiento y eficacia del Comité de Concertación Laboral de la entidad, de conformidad con la Resolución que lo establece*

Acuerdo de Negociación:
Se modificará la Resolución No. 022 del 27 de septiembre de 2006, ampliando la periodicidad de las sesiones proponiendo que sean sus reuniones cada tres meses o de manera extraordinaria cuando la situación lo amerite, estableciendo

mecanismos que generen mayor efectividad del Comité, valorándolo como el espacio natural de concertación y dialogo social de la entidad.

Punto 3: *Establecer un espacio sindical semanal en Noticontrol y/o un espacio permanente en los medios de comunicación institucionales como la intranet y el Outlook.*

Acuerdo de Negociación:
Se coordinará con la Oficina de Comunicaciones, el espacio solicitado por las organizaciones sindicales, sobre los siguientes 4 ejes.
1. Promoción de la identidad sindical, 2. La defensa de la entidad y el control fiscal, 3. Veracidad 4. Respeto.

Punto 4: *Establecer y facilitar medios para que durante todo el mes de Abril de cada año, se realice una jornada masiva de sindicalización, capacitación y fortalecimiento sindical en la entidad.*

Punto 5:
Implementación y ejecución de estrategias institucionales para la promoción del desarrollo colectivo y sindical de los funcionarios y sus representantes.

Acuerdo de Negociación puntos 4 y 5:
Se diseñarán conjuntamente con las organizaciones sindicales estrategias encaminadas a fortalecer el desarrollo colectivo y sindical de los funcionarios y sus representantes.

Punto 6: Garantías Sindicales:
a.- La Contraloría de Bogotá D.C., establecerá un rubro presupuestal de 0.2% (punto dos por ciento) del presupuesto de inversión, con el objeto de fomentar programas institucionales de promoción de los derechos y garantías sindicales y fortalecimiento de las Organizaciones Sindicales y el derecho de asociación.

Acuerdo de Negociación:
Se incluirá dentro del plan institucional de capacitación anual, la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva, en el marco de lo establecido por el Articulo 16 del Decreto 160 de 2014.

b.- La Contraloría de Bogotá D.C., cumplirá los términos establecidos en la Resolución del Comité de Concertación Laboral, espacio institucional dotado de funciones.

Acuerdo de Negociación:
Se reitera la necesidad de modificar la Resolución No. 022 del 27 de septiembre de 2006, ampliando la periodicidad de las sesiones proponiendo que sean sus reuniones cada tres meses o de manera extraordinaria cuando la situación lo amerite, estableciendo mecanismos que generen mayor efectividad del Comité, valorándolo como el espacio natural de concertación y dialogo social de la entidad.

Acuerdo de Negociación:
Se reitera la necesidad de modificar la Resolución No. 022 de 2006, haciéndola funcional ampliando el término de las reuniones, e incluyendo mecanismos que garanticen sus efectividad, una vez realizada la revisión se garantizará el respeto de los espacios del Comité de Concertación.

EJE TEMATICO NO. 7
SOLICITUD
CONDICIONES FAVORABLES PARA ANTES, DURANTE Y DESPUÉS DE LA NEGOCIACIÓN

Punto 1: Que la Comisión de seguimiento se constituya por todas y todos los negociadores, para garantizar su eficacia.

Acuerdo de Negociación:
Para garantizar el cumplimiento de los compromisos, se continuará con la comisión de seguimiento, integrada por los participantes de la mesa de negociación colectiva y/o sus delegados.

Punto 2: Que la Comisión de seguimiento se constituya por todas y todos los negociadores, para garantizar su eficacia.

Acuerdo de Negociación:
Una vez terminado el seguimiento realizado por Comisión Negociadora, el comité de seguimiento se compromete a publicar semestralmente en la intranet de la Página de la Contraloría de Bogotá, el cumplimiento de los Acuerdos suscritos en la Mesa de Negociación. Se realizará una socialización del acuerdo sindical dentro de los 30 días siguientes a la firma del acuerdo de negociación sindical.

Punto 3: Gestionar el permiso sindical para los negociadores de los funcionarios y bajarles su carga laboral durante el proceso de negociación.

Acuerdo de Negociación:
La administración expedirá tal como lo ha venido haciendo, un acto administrativo, donde se incluyan los nombres de los negociadores a quienes se les otorgara permiso para participar en las Mesas de la Negociación.
En cuanto a la carga laboral desde la Dirección de Talento Humano se oficiara a los jefes inmediatos, de los delegados de la Comisión Negociadora para que se ajuste la carga laboral considerando estos compromisos.

Punto 4: Desarrollar una estrategia publicitaria y socialización en los medios de comunicación institucional, que vaya siguiendo el proceso de negociación y manteniendo las expectativas de los funcionarios frente al mismo y manteniéndoles informados sobre los avances..

Acuerdo de Negociación:
Una vez se concluya cada eje temático, la administración se compromete a publicar en los medios de comunicación de la entidad, cada una de las actas de las reuniones donde consten los avances de cada uno de los ejes tratados.

EJE TEMATICO NO. 8
SOLICITUD
CAPACITACIÓN

a.- La Contraloría de Bogotá D.C., propenderá y velará por el cumplimiento de calidad y de las necesidades reales de los funcionarios de la entidad, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el decreto 682 de 2002 y la Ley 909 de 2004, Ley 1416 de 2010 artículo 4, existe la obligatoriedad de la administración pública de brindar capacitación a sus servidores públicos, a los sujetos de control y la comunidad, para lo cual deberá establecer un reglamento interno en el que se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación, ahondando en la capacitación en temas misionales, sin discriminar por la condición de provisionales..

Acuerdo de Negociación:
Este punto se incluirá en el Acuerdo del eje temático No. 3 Punto 7, que señala de acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, se continuara brindado capacitación a los servidores públicos de la entidad, en cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación, incluidos los pre pensionados, acorde con los recursos disponibles para tal fin y las necesidades de capacitación.

b.- Establecer con los diferentes organismos internacionales, convenios de capacitación en materia de Control Fiscal.

Acuerdo de Negociación:
Este punto se incluirá en el Acuerdo del eje temático No. 2 punto 13, que señala promover el intercambio de experiencias y conocimientos con organismos de control fiscal, se está adelantado las gestiones necesarias para la realización del foro internacional con expertos en materia de Control Fiscal, para el mes de septiembre del presente año, en conmemoración del día del servidor público del Control Fiscal. Se seguirá trabajando para buscar acuerdos de cooperación técnica con organismos internacionales como APC, KOIKA, OLACEFS, Consejo Nacional de Contralores, Comisión Regional de Moralización y la Contraloría General de la Republica, que nos brinden apoyo técnico para capacitación en el fortalecimiento del control fiscal para los funcionarios de la Contraloría de Bogotá.

EJE TEMATICO NO. 9
SOLICITUD
FAVORABILIDAD

Para todos los efectos laborales siempre se tendrá en cuenta el principio constitucional de la favorabilidad.

Acuerdo de Negociación:
Para todos los efectos laborales siempre se tendrá en cuenta el principio constitucional de la favorabilidad.

VIGENCIA

El presente Acuerdo de Negociación con las Organizaciones Sindicales, tendrá vigencia de (2) años, y las condiciones pactadas en él solo podrán ser modificadas por estas. Lo concertado con anterioridad entre las partes, que no haya sido modificado se mantendrá vigente.

Una vez firmado el Acuerdo Laboral el señor Contralor de Bogotá, D.C., convocará una reunión, en un término no mayor veinte (20) días, para socializar y precisar los alcances del mismo.

Para el desarrollo y cumplimiento del Acuerdo Colectivo, funcionará la comisión acordada en la presente negociación, cuyo funcionamiento será reglamentado por las partes, atendiendo lo establecido en el artículo 14 del Decreto 160 de 2014.

En constancia de lo anterior se firma por los intervinientes:

Dado en Bogotá, D.C., a los 14 días del mes de Agosto de 2014.

ADMINISTRACIÓN

DIEGO ARDILA MEDINA
Contralor de Bogotá

LIGIA INÉS BOTERO MEJÍA
Contralora Auxiliar

LUZ JIMENA DUQUE B.
Jefe Oficina Asesora Jurídica

JUAN PABLO CONTRERAS L.
Director de Planeación

MARIA ADALGISA CACERES R.
Directora de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva

MARIA TERESA VELANDIA F.
Directora de Talento Humano

ADRIANA GUERRA MARTÍNEZ
Directora TICS

SANDRA MILENA JIMENEZ C.
Directora Administrativa y Financiera

ORGANIZACIONES SINDICALES:

EDGAR ACERO JIMÉNEZ.
Presidente ORSINTRAC

ANA LUCIA PINZÓN GONZALEZ
Fiscal ASFUCONDIS

ILMA BURGOS LUITAMA
Presidenta de ASOCOB

LUIS ALFREDO CADENA G.
Vicepresidente Suplente ASFUCONDIS

JOSE OLBEIN GUERRERO
Presidente Suplente ASOCOB

CÉSAR AUGUSTO GARCÍA FORERO
Presidente ASEMPUCOBO

DORIS MARÍA HUERTAS
Presidente ASFOCUNDIS

RODOLFO ROMERO ANGEL
Presidente SIDFUCOB

JOSE DARIO MUÑOZ C.
Presidente ASCONTRACOL

JAIME BULLA ROJAS
Presidente SINDECONB

DIANA MARCELA GOMEZ ESPITIA
Presidente SINDEPLANCOB

CARMEN ELISA QUITIAN
Delegada SINDISTRITALES