



**RESOLUCIÓN No. 0100.24.02.21.137**  
(10 de marzo de 2021)

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LAS ASOCIACIONES SINDICALES: ASECONCALI, ASDECCOL, SINNASEPU, ASISPUMCOL, SINSERVIM, SINSERPERCCOM y USSOC CON LA CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI PARA LA VIGENCIA 2020-2022”**

LA CONTRALORA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial, de las conferidas por el Acuerdo Municipal No. 0160 del 02 de agosto de 2005, el Decreto 160 del 05 de febrero de 2014 y demás disposiciones que lo desarrollan o complementan, y

**CONSIDERANDO**

Que el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo “O.I.T.”, fue aprobado por la Ley 411 de 1997, la cual en su Artículo 7º prevé la necesidad de adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos.

Que el artículo 8 de la Ley 411 de 1997 consagra la negociación como mecanismo de solución de los conflictos que se plantean con motivo de la determinación de las condiciones de empleo.

Que, así mismo, la Ley 4ª de 1992, establece la concertación como factor de mejoramiento de la prestación de los servicios por parte del Estado y de las condiciones de trabajo.

Que el Decreto 1092 de 2012, derogado por el Decreto 160 de 2014, reglamentó los Artículos 7º y 8º de la Ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las Organizaciones de Empleados Públicos.

Que durante el primer bimestre del año 2020, la Contraloría General de Santiago de Cali, recibió el 28 de febrero de 2020 el Pliego Unificado de Peticiones por parte de las Asociaciones Sindicales: Asociación de Empleados Públicos de la Contraloría General de Santiago de Cali, “ASECONCALI”; Asociación de Empleados Públicos de las Contralorías de Colombia, Subdirectiva Valle del Cauca, “ASDECCOL”; Sindicato Nacional de Servidores Públicos, “SINNASEPU”; Asociación Sindical de Servidores Públicos Municipales de Colombia, “ASISPUMCOL”; Sindicato de Servidores Municipales de Cali, “SINSERVIM” y el Sindicato de Servidores Públicos de la Personería, Conejo, Contraloría y Municipio de Santiago de Cali, “SINSERPERCCOM” y Unión Sindical de Servidores del Occidente Colombiano “USSOC”

Que las aludidas Asociaciones, en ejercicio de su autonomía sindical, determinaron el número de integrantes y su distribución entre los diferentes sindicatos, quedando conformada la mesa de negociación sindical de la siguiente manera: **Por parte de SINNASEPU:** Doctores: NELLY HELEN SÁNCHEZ BELTRÁN, suplentes JAVIER VALENCIA LOZANO, suplente: ROSSE MARY

“Control transparente y efectivo, mejor gestión pública”



Hoja 2 de 27: Resolución No. 0100.24.02.21.137 del 10 de marzo de 2021 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LAS ASOCIACIONES SINDICALES: ASECONCALI, ASDECCOL VALLE DEL CAUCA, SINNASEPU, ASISPUMCOL, SINSERVIN, USSOC Y SINSERPERCCOM CON LA CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI PARA LAS VIGENCIAS 2020-2022."

**OTERO BEJARANO; por parte de SINSERVIN: Actúan como miembros principales: JUAN CAMILO MORA DE LA PAVA y MANUELA ELIZABETH ANGULO y como suplentes en su orden: INGRID ROCIO TORRES y JORGE ANDRÉS CAMACHO; por parte de ASISPUMCOL: Actúan como principales: Doctores: MARÍA ANDREA CASTRO RODRÍGUEZ y MARLY CUELLAR y como suplente de ambas: JULIO HUMBERTO GONZÁLEZ LLANOS; por parte de ASECONCALI: Actúan como principales: Doctores: DIEGO FERNANDO BEDOYA LOZADA, MAGNOLIA WAGNER GÓNGORA y LUIS CARLOS DURÁN OCAMPO y como suplentes, en su orden: de la primera, MANUEL DE JESÚS SILVA CASTILLO y por parte de ASDECCOL: Actúan como principales: Doctores: JAMES ARROYO BOTERO, DACIO ALJADI GONZALEZ ALVAREZ y como suplentes PAUL ENRIQUE CIFUENTES LOZANO y WILLIAM GUTIÉRREZ VARELA.**

Que así mismo, la señora Contralora General de Santiago de Cali designó como sus **negociadores Principales** a los doctores: JEFFERSON ANDRÉS NÚÑEZ ALBÁN, Subcontralor, EDISON LUCUMÍ LUCUMÍ, Secretario General, JORGE ELIÉCER RUIZ CORREA, Jefe Oficina Asesora Jurídica y como **negociadores suplentes, en su orden**, a los doctores: RODRIGO PÉREZ TIGREROS, Director Técnico ante Salud, JHON JAIRO MEDINA GAVIRIA, Director Administrativo y Financiero quien en el transcurso de la negociación presentó renuncia al cargo, el cual fue remplazado por el doctor PABLO ANDRÉS OLARTE HUGUET, Director Técnico ante EMCALI y la doctora VANESSA LONDOÑO LONDOÑO, Jefe Oficina Asesora Planeación, Normalización y Calidad.

Que instalada la mesa de negociación por parte del Nominador como se desprende del acta calendada 04 de mayo de 2020 y estudiados y discutidos cada uno de los puntos del Pliego de Solicitudes Unificado, como se colige del contenido de las actas Nos.: 1, 2, 3, 4, 5 y 6, a través de las cuales se indicaron los acuerdos y desacuerdos, suscribiendo el acta final que condensa los artículos del Acuerdo Colectivo de Trabajo el 30 de julio de 2020, dejándose constancia en ella de la razón que fundamenta el desacuerdo por parte de la mesa institucional.

Que este Despacho, atendiendo lo dispuesto por el Artículo 14 del Decreto No. 160 del 05 de febrero de 2014, procede a adoptar, mediante el presente acto administrativo, el Acuerdo Colectivo suscrito entre las mencionadas Organizaciones Sindicales y este Organismo de Control, como se dejará consignado en la parte resolutive del presente proveído.

Que, con fundamento en las consideraciones anteriores, este Despacho

#### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** ADOPTAR, a través del presente acto administrativo, el siguiente Acuerdo Colectivo de Trabajo celebrado entre las Asociaciones Sindicales: ASECONCALI, ASDECCOL, SINNASEPU, ASISPUMCOL, SINSERVIM, SINSERPERCCOM y USSOC CON LA CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, cuyo articulado es el siguiente, previas las siguientes:



"Control transparente y efectivo, mejor gestión pública"

## CONSIDERACIONES PREVIAS

De conformidad con lo estipulado en la Constitución Política en el sentido de promulgar que somos un estado social de derecho, libre democrático, participativo, y pluralista, fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y en la solidaridad de las personas que la integran, en ese entendido el derecho colectivo del trabajo y la negociación colectiva se constituyen en instrumentos valiosos y apropiados para hacer realidad la justicia social, fundamentada en el respeto a la dignidad de los empleados públicos y del pueblo en general. Convencidos que la paz laboral solamente se puede lograr y mantener con acciones de buena fe y voluntad, en la concertación de convenios colectivos, con fundamento en el Decreto 1092 de 2012 y el Decreto 160 de 2014, con el fin de lograr el objetivo antes citado; aceptamos este principio y declaramos como organizaciones sindicales ASDECCOL con Personería Jurídica No.001863 del 8 de julio de 1996, ASECONCALI con Personería Jurídica No.162DTJ de abril 26 de 1999, ASISPUMCOL con Personería Jurídica No.002241 de septiembre 4 de 2007, SINNASEPU con Personería Jurídica Resolución No. 0128CBLH de agosto 19 de 2008, SINSERVIM con Personería Jurídica No.001281 de septiembre 22 de 2000, SINSERPERCCOM con Personería Jurídica No. 2015003339 de noviembre 19 de 2015 y la Unión Sindical de Servidores del Occidente Colombiano – USSOC, con Personería Jurídica No. 2135 del 21 de agosto de 2019, que es esencial lo siguiente:

- a) El establecimiento de normas que sirvan de base para evitar conflictos laborales y sociales que socaven las buenas relaciones empleados – entidad.
- b) Comprometerse en concertar beneficios colectivos que promuevan la sensibilidad humana en la persona del empleado público a través de las regulaciones y condiciones laborales en lo que atañe al derecho individual del trabajo y de la seguridad social, que asegure condiciones dignas y justas con plena satisfacción de sus necesidades y contribuya a mejorar la calidad de vida de las personas, sus familias y por consiguiente el servicio prestado.

El presente Acuerdo Colectivo se funda en los principios consagrados en la Constitución Política de Colombia y los convenios de la O.I.T, debidamente ratificados. Su finalidad es el mejoramiento de las relaciones y condiciones de trabajo; por consiguiente, su texto debe interpretarse de tal manera que nunca menoscabe la libertad, la dignidad humana, los derechos de asociación y los mecanismos de solución de conflictos colectivos, ni los principios mínimos fundamentales que consagran los Artículos 1, 2, 25, 39, 53, 55 y 57 de la Constitución Política, Artículos 374, 414 y 415 del Código Sustantivo de Trabajo Sentencia C-377 de julio 27 de 1998, Lineamientos de Política de Sistemas de Estímulos del Departamento Administrativo de la Función Pública, aspirando a que los empleados tanto presentes como futuros mejoren sus perspectivas de calidad de vida, dentro del Estado Social de Derecho en la CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI.

## CAPITULO I

### PRINCIPIOS FUNDAMENTALES, APLICABILIDAD, VIGENCIA Y PUBLICIDAD

**ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES:** El acuerdo que resulte de la presente negociación se fundamentará en los principios laborales de: Igualdad de



"Control transparente y efectivo, mejor gestión pública"

gfl

Hoja 4 de 27: Resolución No. 0100.24.02.21.137 del 10 de marzo de 2021 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LAS ASOCIACIONES SINDICALES: ASECONCALI, ASDECCOL VALLE DEL CAUCA, SINNASEPU, ASISPUMCOL, SINSERVIN, USSOC Y SINSEPERCCOM CON LA CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI PARA LAS VIGENCIAS 2020-2022."

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, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad, consagrados en los Artículos 53, 83 y 150 numeral 19, literal e) de la Constitución Política de Colombia, en la Ley 909 de 2004 y los Decretos que la desarrollan o complementan y demás disposiciones legales vigentes, además del Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo "OIT", la Ley 4 de 1992, el Decreto 160 de 2014 y demás disposiciones que la modifiquen o adicionen, aplicables a los servidores públicos y a las que se les dará estricto cumplimiento.

#### **ACUERDO.**

**ARTÍCULO 2. APLICABILIDAD:** El presente acuerdo de condiciones laborales suscrito por LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI y las organizaciones sindicales ASECONCALI, ASISPUMCOL, ASDECCOL, SINNASEPU, SINSEPERCCOM; SINSEVIM y USSOC, se aplicará a todos los servidores públicos de la CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, el cual fija y plasma las normas que regulan las condiciones de empleo, relaciones empleados-empleadores entre las partes dentro del Estado Social de Derecho que nos rige.

#### **ACUERDO.**

**ARTÍCULO 3. VIGENCIA:** El presente Acuerdo Laboral entra a regir a partir de la suscripción del acta final del mismo, y estará vigente hasta la suscripción de un nuevo acuerdo.

#### **ACUERDO.**

**ARTÍCULO 4. PUBLICIDAD:** La CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, se compromete a publicar en su página web y por Docunet el presente Acuerdo Laboral, en un término no mayor a treinta (30) días, contados a partir de la firma del mismo.

#### **ACUERDO.**

### **CAPITULO II GARANTIAS SINDICALES DEFENSA DE LO PÚBLICO**

**ARTÍCULO 5. FUERO SINDICAL:** En términos del Artículo 39 de la Constitución Política de Colombia, los servidores públicos de la CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI que pertenezcan a las Juntas Directivas de las Organizaciones Sindicales ASECONCALI, ASISPUMCOL, ASDECCOL, SINNASEPU, SINSEPERCCOM, SINSEVIM, USSOC, los miembros de la comisión estatutaria de reclamos ante la entidad y los representantes a las centrales sindicales y organizaciones de mayor grado si las tuviera, gozarán de



"Control transparente y efectivo, mejor gestión pública"

*cpb*

fuego sindical de conformidad con el Artículo 405 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el Decreto 204 de 1957 Artículo 01 y 406 Ibídem, modificado por la Ley 50 de 1990 Artículo 57, Leyes 411 de 1997, 584 del 2000 y los Decretos 2813 del 2000 y 160 del 2014.

**PARÁGRAFO 1. FUERO CIRCUNSTANCIAL:** De conformidad con lo regulado por el Artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, todos los servidores públicos de la CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, afiliados a las Asociaciones Sindicales ASECONCALI, ASISPUMCOL, ASDECCOL, SINNASEPU, SINSEPERCCOM, SINSERVIM y USSOC, por el hecho de la presentación del pliego de solicitudes, no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del mismo y durante las etapas establecidas para perfeccionar la presente negociación colectiva.

**ACUERDO.**

**ARTÍCULO 6. RECONOCIMIENTO SINDICAL:** La CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, reconocerá como representantes de los empleados Públicos a las Asociaciones Sindicales: ASECONCALI, ASISPUMCOL, ASDECCOL, SINNASEPU, SINSEPERCCOM, SINSERVIM y USSOC, que suscriben el presente Acuerdo Colectivo Laboral.

**ACUERDO.**

**ARTÍCULO 7: PARTICIPACIÓN DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES EN LOS PROCESOS DE MODERNIZACIÓN, REFORMAS Y/O REESTRUCTURACIONES.** La CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, continuará garantizando la participación y socialización activa y efectiva, de las Asociaciones Sindicales que firman el presente Acuerdo Colectivo Laboral en todos los procesos de modernización, reforma y/o reestructuración, conforme lo estipula el Artículo 2º de la Constitución Política y la Circular DAFP 100-09-2015.

La CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, se compromete con ocasión de la modernización del Estado y en el evento de adelantar cualquier reforma administrativa que se relacione con los derechos de los servidores públicos de la entidad a no modificar unilateralmente sus condiciones laborales y conformar las comisiones que sean necesarias con participación de representantes de las Asociaciones Sindicales: ASECONCALI, ASISPUMCOL, ASDECCOL, SINNASEPU, SINSEPERCCOM, SINSERVIM y USSOC en orden a garantizar en estos eventos, la protección laboral especial de sus servidores públicos y cuando así lo requiera la Entidad, prescindirá de los nombramientos provisionales y/o contratos de prestación de servicios. Además, se abstendrá de llenar las vacantes existentes cuyos nombramientos no sean estrictamente necesarios; en caso de suceder, se tendrá en cuenta el derecho preferencial estipulado en la Ley 909 de 2004.

**PARÁGRAFO:** En el evento que la CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, adelante estudios para el fin anterior, se garantizará la comunicación y participación de representantes de las Asociaciones Sindicales ASECONCALI, ASISPUMCOL, ASDECCOL, SINNASEPU, SINSEPERCCOM, SINSERVIM y USSOC.



"Control transparente y efectivo, mejor gestión pública"

*[Handwritten signature]*

Hoja 6 de 27: Resolución No. 0100.24.02.21.137 del 10 de marzo de 2021 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LAS ASOCIACIONES SINDICALES: ASECONCALI, ASDECCOL VALLE DEL CAUCA, SINNASEPU, ASISPUMCOL, SINSERVIN, USSOC Y SINSEPERCCOM CON LA CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI PARA LAS VIGENCIAS 2020-2022."

#### **ACUERDO.**

**ARTÍCULO 8: EFECTO EN CASO DE CAMBIO DE RAZÓN SOCIAL DE LOS SINDICATOS.** En caso de cambio de Razón Social de los Sindicatos ASECONCALI, ASISPUMCOL, ASDECCOL, SINNASEPU, SINSEPERCCOM, SINSEVIM y USSOC, en otra organización sindical, la CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, seguirá dando cumplimiento a lo pactado en el Acuerdo Colectivo Vigente.

#### **ACUERDO.**

**ARTÍCULO 9. DESCUENTO SINDICAL ORDINARIO:** LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, continuará descontando del salario básico mensual de cada uno de los Empleados Públicos afiliados a los sindicatos, la cuota sindical ordinaria que soliciten las organizaciones sindicales y dichos dineros serán entregados a la tesorería del sindicato dentro de los cinco (5) días siguientes, una vez sean descontados a los afiliados o según lo estipulado en los Estatutos de cada uno de los sindicatos.

#### **ACUERDO**

**PARÁGRAFO 1:** Los descuentos se realizarán mensualmente y se consignarán a más tardar dentro de los cinco (5) días siguientes del pago de la nómina en las cuentas bancarias de cada uno de los sindicatos y se enviará por correo electrónico un informe en el que conste el nombre del afiliado, su documento de identidad, el valor del salario básico devengado por cada afiliado y el valor de los descuentos realizados a cada una de las organizaciones sindicales.

#### **ACUERDO**

**PARÁGRAFO 2:** Igualmente se descontarán las cuotas extraordinarias que sean solicitadas por los sindicatos en los términos antes mencionados.

#### **ACUERDO**

**PARÁGRAFO TERCERO: FUE RETIRADO.**

**ARTÍCULO 10. PERMISOS SINDICALES:** La CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, continuará autorizando y otorgando los permisos sindicales remunerados a los respectivos miembros de la Juntas Directivas de ASECONCALI, ASISPUMCOL, ASDECCOL, SINNASEPU, SINSEPERCCOM, SINSEVIM y USSOC, así como a los miembros de la Comisión Estatutaria de Reclamos de la Entidad y los Representantes a las Centrales Sindicales y Organizaciones de mayor grado si las tuvieran y sus afiliados, para atender las responsabilidades propias del ejercicio del derecho de asociación sindical teniendo en cuenta los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13 de la Ley 584 del 2000, en concordancia con los Decretos 2813 del 2000 y 160 del 2014 y las líneas jurisprudenciales proferidas sobre la materia.

#### **ACUERDO**



"Control transparente y efectivo, mejor gestión pública"

*Handwritten signature*

**PARÁGRAFO 1:** LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI garantizará durante el período del permiso sindical todos los derechos laborales, salariales y prestacionales, de conformidad con lo establecido en los Artículos 3 y 4 del Decreto 2813 del 2000, las normas que lo desarrollen y complementen y la Ley 1562 de 2012. Para tal efecto, la Dirección Administrativa y Financiera dejará el registro correspondiente de los permisos sindicales otorgados a los respectivos integrantes de las asociaciones sindicales.

**ACUERDO**

**PARÁGRAFO 2:** En caso de que la CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI no de respuesta oportuna a la precitada solicitud debidamente radicada, se entenderá que el permiso ha sido concedido y el solicitante podrá tomarlo en los términos en que fue requerido.

**ACUERDO**

**PARÁGRAFO 3:** En el evento en que se presenten casos excepcionales y debidamente soportados, el permiso sindical será evaluado y resuelto el mismo día.

**ACUERDO.**

**ARTÍCULO 11. PERMISOS A LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS ANTE LA COMISIÓN DE PERSONAL.** La CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI otorgará permisos remunerados necesarios para el cumplimiento de sus funciones y para asistir a capacitaciones, conforme con el Artículo 6 del Decreto 051 de enero de 2018.

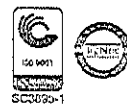
**ACUERDO.**

**ARTÍCULO 12. CAPACITACIÓN EN CASO DE REUBICACIONES LABORALES:** En el evento de presentarse reubicación de los servidores públicos de la CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, la misma responderá a necesidades del servicio. En todo caso, el funcionario deberá ser capacitado para su nuevo puesto de trabajo.

**ACUERDO.**

**ARTÍCULO 13. FORMACION SINDICAL:** La CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, deberá incluir dentro del Plan Institucional de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los miembros de las Juntas Directivas de las Asociaciones Sindicales que firman el presente acuerdo, en materia de negociación colectiva, elaboración de pliego de solicitudes y otros temas de carácter sindical.

**PARÁGRAFO:** Igualmente, la CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI continuará desarrollando para todos los afiliados de los sindicatos, conferencias, seminarios y demás actividades para reconocimiento y fomento de la libertad sindical y demás derechos fundamentales del trabajador.



*Handwritten signature*

Hoja 8 de 27: Resolución No. 0100.24.02.21.137 del 10 de marzo de 2021 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LAS ASOCIACIONES SINDICALES: ASECONCALI, ASDECCOL VALLE DEL CAUCA, SINNASEPU, ASISPUMCOL, SINSERVIN, USSOC Y SINSEPERCCOM CON LA CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI PARA LAS VIGENCIAS 2020-2022."

Estas capacitaciones se realizarán mínimo una (1) vez al año, de conformidad con la temática que, para tal efecto, establezcan las asociaciones sindicales que firman el presente Acuerdo Laboral.

#### **ACUERDO.**

**ARTÍCULO 14. ATENCIÓN A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL:** El Contralor de Santiago de Cali, atenderá oportunamente las solicitudes de audiencia que le presente separada o conjuntamente los representantes de las Organizaciones Sindicales ASECONCALI, ASISPUMCOL, ASDECCOL, SINNASEPU, SINSEPERCCOM, SINSEVIM y USSOC.

#### **ACUERDO**

**ARTÍCULO 15. APOYO A ORGANIZACIONES SINDICALES:** La CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, se compromete a aportar cada año a las asociaciones que firmen el presente acuerdo durante su vigencia, a partir del año 2020, a cada una, cinco salarios mínimos legales mensuales vigentes (5 SMLMV).

#### **NO ACUERDO**

La mesa de negociación institucional considera que no es viable otorgar este tipo de aportes a las asociaciones sindicales, toda vez que por una parte, constitucional y legalmente la fuente primaria de recursos permanentes de las organizaciones es la cuota que pagan sus afiliados que pueden ser ordinarias o extraordinarias y su monto se establece en los estatutos y, por otro lado, el artículo no tiene relación con la mejora de las condiciones de empleo, y por demás no hay disponibilidad presupuestal para pactarlo.

A lo anterior se suma que no existe disposición legal que permita a las entidades públicas sufragar o financiar dichos gastos, por lo que en criterio de esta mesa de negociación se considera que no es procedente que, con cargo al presupuesto general asignado a una entidad, se cree un rubro destinado a reconocer un aporte económico anual con destino a la organización sindical para la defensa y apoyo del derecho de asociación sindical.

Adicionalmente, se precisa que no resulta viable que la Administración se comprometa a reconocer y pagar dicho aporte, por cuanto, si bien la Constitución Política permite la libertad sindical, corresponde a cada organización financiarse sus propios bienes y recursos económicos.

**RESPUESTA DE LOS SINDICATOS:** Es conocido por todos que la financiación del presupuesto de las organizaciones sindicales depende casi exclusivamente de los aportes de los afiliados, así mismo, que se cuenta con una autonomía financiera y protección de estos bienes, situación esencial para poder adelantar las actividades sindicales. En tal sentido, por disposiciones legales, desde hace algún tiempo se ha obligado a los sindicatos a presentar declaración de ingresos y patrimonio, exigiendo una transparencia financiera adicional, a la de rendir cuentas ante todos los integrantes de la organización sindical, respecto del uso de los fondos.

Dicha circunstancia dará tranquilidad a la CGSC que al entregar a las asociaciones sindicales que firmen éste acuerdo el aporte solicitado para el apoyo a nuestras organizaciones su destinación no podrá apartarse de los criterios





estatutarios previamente establecidos. Por tanto, no se incurrirá en violación de leyes o normas que nos regulen. De otra parte, en virtud de la autonomía administrativa y presupuestal del organismo de control, no existe prohibición alguna que le impida apropiarse dichos recursos para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

#### **RESPUESTA FINAL: NO ACUERDO.**

La respuesta otorgada no desvirtúa la posición institucional porque no se trata de demostrar transparencia en el manejo de dicho recurso público sino en la procedencia constitucional y legal para hacerlo. De tal suerte que como la Ley establece la manera como se financian los sindicatos, a través de las cuotas sindicales, mal haría la Entidad en ir más allá de lo permitido legalmente; por tanto, se sostiene en no acordar este punto.

### **CAPITULO III GARANTÍAS LABORALES**

**ARTÍCULO 16: FORMA DE INGRESO Y RETIRO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS:** La CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, se compromete a dar estricto cumplimiento a los procedimientos establecidos por la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, o cualquier otra reglamentación legal en la cual se establezca la provisión de los empleos de carrera o de libre nombramiento y remoción en la Entidad.

**PARÁGRAFO:** En relación con los encargos, el Señor Contralor se compromete a dar a conocer a las Asociaciones Sindicales que forman el presente Acuerdo, el correspondiente proyecto de acto administrativo que establezca criterios de desempate para que emitan sus correspondientes observaciones.

#### **ACUERDO.**

**ARTÍCULO 17: DEFENSA JURÍDICA PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS:** En caso de requerirse por parte de los servidores públicos que en el ejercicio de sus funciones resulten involucrados en materia disciplinaria, penal y fiscal por actos o hechos no dolosos, la CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI proporcionará la asesoría y defensa jurídica en todas sus instancias.

#### **NO ACUERDO**

La mesa de negociación institucional considera que tal solicitud no es viable atendiendo el concepto que en tal sentido rindió el Departamento Administrativo de la Función Pública bajo la radicación No. 2018-206-015956-2 del 18/06/2018, de la Función Pública donde indica que no es procedente destinar de los recursos del presupuesto de la Entidad, contratar el servicio de abogado para atender procesos penales, civiles, disciplinarios o fiscales que se adelanten contra servidores públicos que en ejercicio de sus funciones resulten involucrados en investigaciones relacionadas con dichos procesos, ni para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.

**RESPUESTA SINDICATOS:** Si bien es cierto las investigaciones adelantadas por presunta responsabilidad ocasionadas por faltas de los servidores públicos de orden disciplinario, penal y fiscal, acarrea sanciones de tipo personal, esto no



"Control transparente y efectivo, mejor gestión pública"

*Handwritten signature*

Hoja 10 de 27: Resolución No. 0100.24.02.21.137 del 10 de marzo de 2021 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LAS ASOCIACIONES SINDICALES: ASECONCALI, ASDECCOL VALLE DEL CAUCA, SINNASEPU, ASISPUMCOL, SINSERVIN, USSOC Y SINSERPERCCOM CON LA CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI PARA LAS VIGENCIAS 2020-2022."

impide que la CGSC que también puede ser demandada a fin de reparar el daño causado, como consecuencia de la conducta de sus agentes, apoye con la asesoría y defensa que a la postre será también su defensa.

**RESPUESTA FINAL: NO ACUERDO**, siempre que la respuesta emitida por las Asociaciones no contempla elementos de juicio que permitan cambiar la posición de la mesa institucional. Por consiguiente, se sostiene el no acordar este punto.

**ARTÍCULO 18: PREPENSIONADOS.** La CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, seguirá brindando acompañamiento en materia pensional a los funcionarios que están próximos a pensionarse para que el reconocimiento de la pensión sea más ágil.

#### ACUERDO

**PARÁGRAFO 1:** La CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, en el marco del programa de bienestar deberá incluir acciones dirigidas a la preparación psicológica y económica a los servidores que les falten 3 o menos años para cumplir con los requisitos de edad o tiempo de servicio que les permita obtener su pensión de jubilación o de vejez.

#### ACUERDO

**PARÁGRAFO 2:** La CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, se compromete a seguir dando estricto cumplimiento a la normativa que regula la protección de los empleados que gozan de fuero sindical y los que se encuentran amparados en el marco del denominado retén social o estabilidad laboral reforzada (personas con algún tipo de discapacidad, pre-pensionados, madres y padres cabeza de familia, mujeres en estado de embarazo).

#### ACUERDO.

**ARTÍCULO 19: EDUCACION FORMAL PARA LOS EMPLEADOS:** La CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI reconocerá a los servidores públicos que inicien y/o estén cursando estudios formales, el valor de la matrícula o semestre cursado, atendiendo los rangos de la siguiente tabla de porcentajes:

Valor de la matrícula y/o semestre	% a reconocer
Hasta 4 SMLMV	80
Mayor de 4 SMLMV hasta 9 SMLMV	60
Mayor de 9 SMLMV hasta 15 SMLMV	50
Mayor de 15 SMLMV hasta 21 SMLMV	40
Mayor de 21 SMLMV	30

**PARÁGRAFO 1:** Para acceder a los beneficios educativos, el servidor público deberá llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la Contraloría General de Santiago de Cali y acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño correspondiente al último año de servicio.

En caso de reprobación del semestre, la Contraloría General de Santiago de Cali no otorgará dicho beneficio.

El anterior beneficio, se limita al pensum académico de los estudios cursados.

**PARÁGRAFO 2:** En atención al principio de reciprocidad, la Contraloría General de Santiago de Cali adoptará las medidas para que los empleados no sindicalizados que reciban este beneficio acordado con las organizaciones sindicales ASECONCALI, ASISPUMCOL, ASDECCOL, SINNASEPU, SINSEPERCCOM, SINSERVIM y USSOC, se les deduzca como compensación, un aporte del uno por ciento (1%) del monto recibido en el momento del desembolso, con destino a las organizaciones sindicales firmantes. Los montos descontados serán consignados en la cuenta de ASECONCALI para distribuirse de manera proporcional al número de sindicatos en la Contraloría General de Santiago de Cali.

#### **NO ACUERDO.**

La mesa de negociación institucional considera que es un punto que no puede pactarse por cuanto conforme al art 59 de CST, prohíbe a los empleadores deducir o retener suma alguna de dinero.

Violación al derecho a la igualdad en los contratos, tratos y condiciones en el empleo es un derecho contemplado en convenios internacionales suscritos por Colombia ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es Constitucional (artículo 13) y en el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo, es del siguiente tenor:

*"Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen las mismas protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley".* Asunto tratado por la Corte Constitucional en Sentencia SU-510 del 9 de noviembre de 1995, Magistrado Ponente, Doctor FABIO MORON DIAZ.

**RESPUESTA DE LOS SINDICATOS:** Los sindicatos consideran que debe haber reciprocidad de los empleados no sindicalizados de la gestión de aquellos.

Por lo anterior formulan el siguiente ajuste:

**"PARAGRAFO 2:** En atención al principio de reciprocidad la Contraloría General de Santiago de Cali adoptará las medidas para que los empleados no sindicalizados que pretendan recibir este beneficio acordado con las organizaciones sindicales ASECONCALI, ASISPUMCOL, ASDECCOL, SINNASEPU, SINSEPERCCOM, SINSERVIM y USSOC, autoricen previamente por escrito la deducción como compensación, un aporte del uno por ciento (1%) del monto recibido en el momento del desembolso, con destino a las organizaciones sindicales firmantes. Los montos descontados serán consignados en la cuenta de ASECONCALI para distribuirse de manera proporcional al número de sindicatos en la Contraloría General de Santiago de Cali. "

#### **RESPUESTA FINAL: NO ACUERDO.**

En relación con esta nueva redacción, no puede hablarse que los no sindicalizados "pretendan recibir un beneficio autorizándolo previamente", pues este tipo de Negociación es aplicable a todos los servidores públicos llámese sindicalizados o no sindicalizados.



"Control transparente y efectivo, mejor gestión pública"

*efl*

Hoja 12 de 27: Resolución No. 0100.24.02.21.137 del 10 de marzo de 2021 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LAS ASOCIACIONES SINDICALES: ASECONCALI, ASDECCOL VALLE DEL CAUCA, SINNASEPU, ASISPUMCOL, SINSERVIN, USSOC Y SINSERPERCCOM CON LA CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI PARA LAS VIGENCIAS 2020-2022."

De otra parte, no se dice cuáles son las medidas que debe adoptar la entidad. Ello debe quedar claro en la negociación.

Por consiguiente, al no sustentar con argumentos válidos la nueva redacción, la Entidad se sostiene en su no acuerdo.

**ARTÍCULO 20: BENEFICIOS EDUCATIVOS PARA LA FAMILIA.** La CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, garantizará el beneficio educativo para la familia de los servidores públicos, en cumplimiento al Decreto 051 del 16 de enero de 2018, para lo cual apropiará dentro del rubro de bienestar una partida presupuestal no inferior a doscientos salarios mínimos legales mensuales vigentes (200 SMLMV).

#### **NO ACUERDO**

**PARAGRAFO 1:** Los planes de bienestar implementados al interior de la entidad, se harán extensivos a los hijos hasta los 25 años.

#### **ACUERDO.**

**PARAGRAFO 2:** En atención al principio de reciprocidad la Contraloría General de Santiago de Cali adoptará las medidas para que los empleados no sindicalizados que reciban este beneficio acordado con las organizaciones sindicales ASECONCALI, ASISPUMCOL, ASDECCOL, SINNASEPU, SINSERPERCCOM, SINSERVIM, USSOC, para que se les deduzca como compensación, un aporte del uno por ciento (1%) del monto recibido en el momento del desembolso, con destino a las organizaciones sindicales firmantes. Los montos descontados serán consignados en la cuenta de ASECONCALI para distribuirse de manera proporcional al número de sindicatos en la Contraloría General de Santiago de Cali.

#### **NO ACUERDO:**

La mesa de negociación institucional considera que no es viable proporcionar dicho rubro por cuanto, entre las reglas de aplicación de la negociación colectiva de las organizaciones sindicales y las autoridades y entidades del Estado, está el que la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades autoridades públicas; y el respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.

En dicho sentido si se garantiza el beneficio, pero no es posible determinar a la fecha el rubro presupuestal; por ende, no es posible apropiar dentro del rubro de bienestar una partida presupuestal un valor no inferior a doscientos salarios mínimos legales mensuales vigentes (200 SMLMV).

**RESPUESTA DE LOS SINDICATOS:** Los sindicatos consideran que la entidad debe garantizar como mínimo el monto de la vigencia anterior.

Por lo anterior, formulan el siguiente ajusta en su redacción:



"Control transparente y efectivo, mejor gestión pública"

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'ygl', is located in the bottom right corner of the page.

**ARTÍCULO 20: BENEFICIOS EDUCATIVOS PARA LA FAMILIA.** La **CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI**, garantizará el beneficio educativo para la familia de los servidores públicos, en cumplimiento al Decreto 051 del 16 de enero de 2018, para lo cual apropiará dentro del rubro de bienestar una partida presupuestal no inferior al monto de la vigencia anterior".

**RESPUESTA FINAL: NO ACUERDO.**

La nueva redacción tiene el mismo significado de la redacción inicial. El valor de 200 SMLMV equivale a la suma de \$175.560.400.

La Entidad sabe que este beneficio educativo dirigido a las familias de los servidores públicos es un derecho y está en la ley que debe cumplir. Pero el mismo está condicionado a la disponibilidad presupuestal. De tal manera que no se puede limitar su monto habida cuenta que nuestros gastos de funcionamiento son mayores que cualquier otro además de la existencia de procesos judiciales cuyos fallos pueden resultar en contra de nuestros intereses. Por consiguiente, los representantes de la empleadora se sostienen en no acordar el monto del beneficio como se ha querido pretender. Por lo tanto, se sostiene la Entidad en el no acuerdo.

**ARTÍCULO 21: PROGRAMA INSTICIONAL DE CAPACITACIÓN:** La **CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI** seguirá atendiendo necesidades de capacitación encaminadas al ejercicio del control fiscal.

**ACUERDO**

**PARÁGRAFO 1:** La **CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI** continuará gestionando ante la Contraloría General de la República, capacitación para la metodología del proceso auditor en el nivel territorial, a través del Sistema Nacional de Control Fiscal – SINACOF o de la dependencia a la que corresponda.

Para el cumplimiento de lo anterior, la entidad podrá celebrar con las instituciones de nivel superior, organismos internacionales, Institutos Técnicos y Tecnológicos, la ESAP, el SENA, etc., los convenios que sean necesarios para proporcionar el entrenamiento y capacitación especializada de acuerdo con la misión, competencias y las funciones asignadas.

**ACUERDO**

**PARÁGRAFO 2:** La **CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI** seguirá atendiendo necesidades de capacitación en temas referentes al acoso laboral, tipificado en las Leyes 1010 de 2006 y 1257 de 2008.

**ACUERDO.**

**PARÁGRAFO 3: CRONOGRAMA:** La **CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI** tendrá en cuenta para el cronograma del proceso auditor los días dedicados a capacitación.

**NO ACUERDO**



*apl*

Hoja 14 de 27: Resolución No. 0100.24.02.21.137 del 10 de marzo de 2021 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LAS ASOCIACIONES SINDICALES: ASECONCALI, ASDECCOL VALLE DEL CAUCA, SINNASEPU, ASISPUMCOL, SINSERVIN, USSOC Y SINSERPERCCOM CON LA CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI PARA LAS VIGENCIAS 2020-2022."

La mesa de negociación considera que no se puede pactar por cuanto los tiempos del proceso auditor son ajustados conforme las fechas que quedan derivados del COVID-19 y el correcto ejercicio de las auditorias. Se buscarán espacios para las capacitaciones que no generen alto impacto con los ejercicios auditores.

**RESPUESTA DE LOS SINDICATOS:** Si bien es cierto los tiempos del proceso auditor son ajustados, para esta vigencia derivado del COVID-19, esta negociación incluye también el siguiente año, por el cual la propuesta sería que el cronograma de capacitaciones tenga en cuenta las auditorias del proceso auditor, a partir que se termine la pandemia del COVID-19 y todo vuelva a la normalidad, además esto es con el objeto de lograr minimizar el riesgo establecido en nuestro mapa de riesgos como *:"inasistencia del personal a las actividades de bienestar social, seguridad y salud en el trabajo"*.

Asimismo, proponemos que las capacitaciones sean dictadas por entidades reconocidas que conozcan del control fiscal y que sean prácticas como lo determina la norma, casos concretos, dictadas para todo el personal dado que la planta es global, basados en el artículo 6° del Decreto 1567 de 1998. *Principios Rectores de la Capacitación.*<sup>1</sup>

#### **NO ACUERDO**

Este asunto fue pactado en el artículo 21 del acuerdo laboral vigente.

#### **NO ACUERDO**

#### **Conclusión:**

Después de la discusión presentada en la mesa de negociación se acordó que se tendrá en cuenta para el cronograma del proceso auditor los días dedicados a capacitación.

### **CAPITULO IV BIENESTAR SOCIAL**

**ARTÍCULO 22: CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE.** La CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, destinará una partida presupuestal para programas de cultura, recreación y deporte en el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores públicos y su grupo familiar, como mínimo: gimnasio, tres (3) días de vacaciones recreativas, permisos para deportes y acondicionamiento físico, pesca. Lo anterior, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015 para lo cual se destinarán los desembolsos respectivos.

#### **NO ACUERDO**

La mesa de negociación considera que como está Entidad adopto el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos-Estímulos versión 1-202, por medio de la cual se da cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, algunas de dichas actividades ya se encuentran inmersas.

<sup>1</sup> Artículo 6° del Decreto 1567 de 1998. *Principios Rectores de la Capacitación. Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.*



*Handwritten signature or mark.*

No obstante, por la contingencia del COVID-19 se deberán ajustar algunas partidas presupuestales para programas de cultura, recreación y deporte en el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores públicos y su grupo familiar, donde no sobra advertir que algunos gimnasios están abriendo poco a poco con medidas de bioseguridad como el distanciamiento social se debe garantizar, por lo que sería impropio establecer dichas actividades sin antes saber si se puedan ejecutar o no.

**RESPUESTA DE LOS SINDICATOS:** La norma vigente obliga que para los planes de bienestar y capacitación se debe tener en cuenta a los servidores públicos.

Además, tenemos actividades para proponer dentro del plan de bienestar que se desarrollará para lo que queda de esta vigencia y siendo conscientes de la pandemia del COVID-19.

- Actividades virtuales basadas en vida saludable.
- Actividades basadas en la educación de la salud.
- Examen anual de los empleados, el cual no se debe permitir que se haga por ningún motivo en un laboratorio que no sea conocido.
- Tours virtuales a todos y cada uno de los empleados.
- Ampliar los planes de incentivos pecuniarios.
- Clases de acondicionamiento físico
- karaoke, mindfulness (doctor creo que esto significa mente ocupada)

Igualmente, debe quedar claro cómo se reemplazarán las celebraciones de fechas especiales, las vacaciones recreativas de los hijos de los empleados, la entrega de boleta para el funcionario y sus hijos, la participación en los juegos.

**RESPUESTA DE LA ENTIDAD:** Consideramos que el artículo no se ajusta a la realidad que estamos viviendo. Como bien lo indica la Entidad, la pandemia ha hecho imposible ejecutar algunas cosas ya convenidas. Si bien lo establece la ley, el Estado debe procurar la salud y la integridad de los ciudadanos.

**PARÁGRAFO 1:** Las Asociaciones Sindicales que firman el presente Acuerdo, designarán dos (2) delegados para proponer, impulsar y desarrollar actividades de Bienestar Social de común acuerdo con la entidad.

## **NO ACUERDO**

Ya existe al interior de la Contraloría el Comité de Bienestar Social, integrado por el señor Contralor o su delegado, el Secretario General, el Director Administrativo y Financiero y el representante de los empleados ante la Comisión de Personal de la entidad y dentro de las funciones está construir y ejecutar programas recreativos y culturales para los funcionarios. De tal suerte que incluir un delegado significa aumentar el número de miembros cuando si lo que se trata es que haya representación de los empleados, ya se tiene con el representante de la Comisión de Personal quien podrá tener en consideración para estudio las observaciones que sobre el tema le expongan las Asociaciones Sindicales.

**PARÁGRAFO 2:** La Contraloría General de Santiago de Cali, otorgará permisos remunerados a los servidores públicos que representen a la Entidad, al Distrito, Departamento y la Nación en eventos deportivos.



"Control transparente y efectivo, mejor gestión pública"

*efb*

Hoja 16 de 27: Resolución No. 0100.24.02.21.137 del 10 de marzo de 2021 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LAS ASOCIACIONES SINDICALES: ASECONCALI, ASDECCOL VALLE DEL CAUCA, SINNASEPU, ASISPUMCOL, SINSERVIN, USSOC Y SINSEPERCCOM CON LA CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI PARA LAS VIGENCIAS 2020-2022."

## ACUERDO

Se considera totalmente viable, toda vez que el Decreto 648 de 2017 lo contempla en sus Artículos 2.2.5.5.8 y 2.2.5.5.9

**"ARTÍCULO 2.2.5.5.8 Licencia para actividades deportivas.** La licencia remunerada para actividades deportivas se concederá a los servidores públicos que sean seleccionados para representar al país en competiciones o eventos deportivos internacionales en calidad de deportistas, dirigentes, personal técnico y auxiliar, científico y de juzgamiento. La solicitud deberá efectuarse a través del Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre "Coldeportes", en la que se hará expresa manifestación sobre el hecho de la escogencia y con la indicación del tiempo requerido para asistir al evento.

Las licencias se concederán por el tiempo solicitado por el Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre "Coldeportes", Liga o Federación Deportiva correspondiente, pero si por motivo de los resultados de la competición, la delegación termina su actuación antes del total de tiempo previsto, el de la licencia será reducido proporcionalmente.

**ARTÍCULO 2.2.5.5.9 Cómputo y remuneración del tiempo de servicio en licencia para actividades deportivas.** El tiempo que dure la licencia para actividades deportivas es computable como tiempo de servicio activo y durante el mismo se cancelará la remuneración fijada para el empleo.

**PARÁGRAFO 3:** Incentivos para el uso de la bicicleta. LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, otorgará el disfrute de medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a laborar en bicicleta u otro medio de transporte no contaminante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 1811 de 2016.

## ACUERDO

**PARÁGRAFO 4:** La CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, institucionalizará el día del servidor público del control fiscal, con actividades lúdicas, recreativas, culturales y de bienestar, que permitan exaltar su labor.

Es viable en la medida que se supere la pandemia. Por lo cual se acuerda bajo dicha condición.

**ARTÍCULO 23: PRIMEROS AUXILIOS.** La CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, seguirá dotando de botiquines de emergencias a todas las dependencias de la entidad; además continuará propendiendo para que se dicte al personal un curso práctico sobre prevención de accidentes laborales y primeros auxilios en caso de accidente.

## ACUERDO

**ARTÍCULO 24:** LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, otorgará dos horas semanales de permiso remunerado no acumulables al servidor público que en forma efectiva practique un deporte promovido por la Dirección Administrativa y Financiera.

## ACUERDO.



"Control transparente y efectivo, mejor gestión pública"



**ARTÍCULO 25: PROTECCIÓN A LA GESTACIÓN.** Jornada especial para mujeres embarazadas: LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI Implementará horarios flexibles, con la finalización de la jornada de trabajo 30 minutos antes para las mujeres en estado de embarazo.

**PARÁGRAFO:** Se concederán de 10 a 15 minutos de descanso, cada dos horas, para realizar pausas activas no acumulables durante la jornada laboral a las funcionarias que se encuentren en gestación o período de lactancia.

**ACUERDO.**

**ARTÍCULO 26:** La CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI otorgará permisos remunerados, para atender responsabilidades familiares, citas médicas, atenciones especiales del grupo familiar como son: hijos, padres, cónyuge, compañero permanente, hermanos, suegros, tíos, sobrinos o familiares en condiciones de discapacidad.

**NO ACUERDO**

**PARÁGRAFO 1:** LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, otorgará licencias remuneradas en los casos de hospitalización de hijos, padres, cónyuge, compañero permanente, hermanos, suegros, tíos, sobrinos o familiares en condiciones de discapacidad, siempre que se demuestre la necesidad de asistencia por parte del servidor público.

**NO ACUERDO**

**PARÁGRAFO 2.** LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, otorgará licencias remuneradas a los servidores públicos por procedimientos ambulatorios de los miembros del grupo familiar que requieran acompañamiento, como son: hijos, padres, cónyuge, compañero permanente, hermano, sobrino, tíos, suegros.

**NO ACUERDO.**

La mesa de negociación institucional considera que no es viable proporcionar licencias remunerables en los casos de hospitalización de hijos, padres, cónyuge, compañero permanente, hermanos, suegros, tíos, sobrinos o familiares en condiciones de discapacidad, por cuanto, entre las reglas de aplicación de la negociación colectiva de las organizaciones sindicales y las autoridades y entidades del Estado, está el que la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades autoridades públicas; y el respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.

Además, se considera una prestación económica y en esta materia las entidades no tienen la facultad para negociar y concertar, pues por mandato constitucional y legal la autoridad competente para ello es el Gobierno Nacional en cabeza del presidente de la República, tal como lo preceptúa el parágrafo segundo del artículo 5° del Decreto 160 de 2014.



"Control transparente y efectivo, mejor gestión pública"

*cefb*

Hoja 18 de 27: Resolución No. 0100.24.02.21.137 del 10 de marzo de 2021 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LAS ASOCIACIONES SINDICALES: ASECONCALI, ASDECCOL VALLE DEL CAUCA, SINNASEPU, ASISPUMCOL, SINSERVIN, USSOC Y SINSEPERCCOM CON LA CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI PARA LAS VIGENCIAS 2020-2022."

**RESPUESTA DE LOS SINDICATOS:** No es cierto que esta sea una prestación social, y, por ende, de acuerdo al mismo decreto 160 de 2014, se refiere es a un programa de bienestar social, precisamente para que el funcionario afectado por estas circunstancias pueda desarrollarse efectivamente en su labor, y el decreto 160 mencionado, es taxativo en señalar los temas que no se pueden negociar.

**PARÁGRAFO 3: PROTECCION A LA FAMILIA.** LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, otorgará permiso remunerado a los funcionarios para asistir a las convocatorias de Padres de Familia de los Hijos que estudian, actividades de terapia familiar y de pareja.

#### **ACUERDO**

**PARÁGRAFO 4:** LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, otorgará permiso de matrimonio por cinco (5) días hábiles y por calamidad domestica hasta por cinco (5) días hábiles.

#### **ACUERDO**

Frente a este punto las licencias remuneradas serán atendiendo los términos de ley.

**ARTÍCULO 27. HORARIOS FLEXIBLES:** Durante la vigencia del presente Acuerdo Laboral, la CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI en procura de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, implementará horarios flexibles teniendo en cuenta los requerimientos de cada funcionario y atendiendo las necesidades del servicio así:

- a. De 6:00 am a 3:00 pm
- b. De 7:00 am a 4:00 pm
- c. De 8:00 am a 5:00 pm
- d. De 9:00 am a 6:00 pm

El funcionario podrá escoger cualquiera de estos horarios y contará con una (1) hora de almuerzo. Así mismo, tratándose de grupos de equipos de trabajo, se definirá un horario que no interrumpa u obstaculice el trabajo en equipo, previa elección y aprobación de todos los integrantes.

#### **NO ACUERDO:**

La mesa de negociación institucional considera que es de fuero interno de la señora contralora implementar horarios flexibles, los cuales se establecerán según las necesidades de la entidad.

**RESPUESTA DE LOS SINDICATOS:** Se equivoca el equipo negociador de la Contraloría, en el sentido de que este es un fuero de la señora Contralora, existe normatividad en abundancia, en el sentido de que, tanto las empresas públicas, como las privadas, deben implementar horarios flexibles para colaborar con la movilidad y la descontaminación de las ciudades, expresamente, la función pública ha señalado que este es un tema negociable entre administración y sindicatos.

**RESPUESTA DE LA ENTIDAD: SE SOSTIENE EN EL NO ACUERDO.**

Si bien se ha reconsiderado que el mismo no necesariamente es del fuero de la nominadora, hay que tener en consideración que nuestro horario propuesto depende en gran medida al de la Alcaldía, luego su cambio podría enviar un mensaje equivocado a la comunidad frente al horario que presta la Administración Central y de cierta manera afectaría la necesidad del servicio, dado que la razón de ser de la institución es las auditorías que deben realizarse en forma coordinada y en equipo.

**PARÁGRAFO 1: DESCANSO Y PERMISOS ESPECIALES.** La CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, mediante la implementación de la compensación de tiempo, otorgará descansos especiales durante el año en Semana Santa, Navidad, Año Nuevo, Receso estudiantil.

**NO ACUERDO**

**PARÁGRAFO 2: ONOMÁSTICO.** LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, concederá a todos los funcionarios un día de permiso remunerado por su onomástico.

**NO ACUERDO**

La mesa de negociación institucional considera que no es viable proporcionar un día de permiso, por cuanto no existe disposición legal que lo permita.

**RESPUESTA DE LOS SINDICATOS:** El Decreto 160 de 2014 relaciona de manera expresa los asuntos que no son objeto de negociación, entre los que no se encuentra esta solicitud, que corresponde a incentivo y bienestar para los servidores públicos.

**RESPUESTA DE LA ENTIDAD: NO ACUERDO.** Esta clase de permisos no lo contempla la ley.

**ARTÍCULO 28. EXTENSIÓN FLEXIBILACIÓN LABORAL.** La CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI seguirá adoptando, de manera permanente, las recomendaciones de la "O.I.T.", en especial la No. 165 que establece implementar medidas que permitan la conciliación de las obligaciones laborales y familiares, en aras de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, adaptándose a los cambios del entorno con el fin de mejorar la eficacia de la organización y el desempeño laboral de los servidores públicos.

Para tal efecto, se extenderá este beneficio a los servidores públicos que tengan a sus padres en condición de vulnerabilidad, siempre y cuando convivan con ellos, estableciendo el mismo horario de jornada continua de 7:30 A.M. a 4:00 P.M.

Los servidores públicos que quieran acceder a dicho beneficio, deberán elevar la correspondiente solicitud ante la Dirección Administrativa y Financiera la cual efectuará visita social con la Comisión de Personal, con el fin de verificar dicha condición.

**ACUERDO.**



Hoja 20 de 27: Resolución No. 0100.24.02.21.137 del 10 de marzo de 2021 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LAS ASOCIACIONES SINDICALES: ASECONCALI, ASDECCOL VALLE DEL CAUCA, SINNASEPU, ASISPUMCOL, SINSERVIN, USSOC Y SINSERPERCCOM CON LA CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI PARA LAS VIGENCIAS 2020-2022."

**ARTÍCULO 29: FONDO NACIONAL DEL AHORRO (FNA).** La CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, gestionará dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma del Acuerdo Laboral, la suscripción de convenio con el FNA con el fin de otorgar bienes y servicios preferenciales a los funcionarios afiliados a dicho fondo.

**ACUERDO CON EL SIGUIENTE TEXTO:**

**ARTÍCULO 29: FONDO NACIONAL DEL AHORRO (FNA).** La CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, adelantará gestiones con el FNA a más tardar el 31 de diciembre de 2020, a fin de posibilitar la suscripción de un convenio con el FNA con el fin de otorgar bienes y servicios preferenciales a los funcionarios afiliados a dicho fondo.

**ARTÍCULO 30: MEDIDAS DE PROTECCIÓN POR INCAPACIDADES LABORALES EN CASO DE ENFERMEDAD.** Como garantía al Derecho Fundamental a la salud y al mínimo vital de los servidores públicos de la CGSC, conforme lo establece la Jurisprudencia de la Corte Constitucional y como medida de protección constitutiva del sistema de estímulos - programa de bienestar social, componente protección y servicios sociales- programa de prevención y promoción de salud, para los empleados incapacitados cuyo salario constituya su mínimo vital, la CGSC pagará el porcentaje faltante por concepto de incapacidades laborales para completar el 100% del salario devengado por el funcionario.

**NO ACUERDO**

La mesa de negociación institucional considera que no es viable pagar el porcentaje faltante por concepto de incapacidades laborales para completar el 100% del salario devengado por el funcionario, en caso de enfermedades; debido a que la entidad no cuenta con un rubro presupuestal general asignado y no es posible crear una partida presupuestal para ello.

Es importante establecer que los servidores públicos del Distrito de Santiago de Cali dentro de la póliza global de incapacidades del Distrito, gozan de algunos beneficios por este tema, por esta razón se adelantara la gestión por parte de la CGSC ante la Administración Municipal para que dentro de dicha póliza, se incluya a los servidores públicos de la CGSC y se cubra el porcentaje faltante por concepto de incapacidades laborales para completar el 100% del salario devengado por el funcionario.

**RESPUESTA DE LOS SINDICATOS:** estamos de acuerdo que la Contraloría General de Santiago de Cali realice la gestión ante el Distrito de Santiago de Cali, para que los servidores públicos de este ente de control sean cubiertos por esta póliza global.

**ARTÍCULO 31: CAFETERÍA Y RESTAURANTE.** La CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, gestionará en las diferentes sedes donde funciona, espacios de cafetería para sus servidores públicos, para que estos puedan contar con ambientes de esparcimiento y de descanso dentro de la jornada laboral.

**ACUERDO**



"Control transparente y efectivo, mejor gestión pública"

*cgf*

**ARTÍCULO 32: SALUD OCUPACIONAL.** La CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, seguirá poniendo en marcha las actividades necesarias que permitan el desarrollo de una política de salud ocupacional y seguridad industrial, tendientes a preservar la integridad de sus funcionarios ante los diferentes riesgos ocupacionales derivados de la actividad propia de cada entidad, sector, área o cargo.

#### **ACUERDO**

**PARÁGRAFO 1:** LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, en conjunto con la ARL y el Comité Paritario de Salud Ocupacional y de Seguridad en el Trabajo, elaborarán el cronograma de actividades dirigido a todos los servidores públicos de acuerdo con los lineamientos establecidos en las normas pertinentes, específicamente dirigidos a la actividad que realizan los diferentes grupos de trabajo. LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, tomará las medidas administrativas y presupuestales necesarias para asegurar su cumplimiento.

#### **ACUERDO**

**PARÁGRAFO 2:** LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, realizará mínimo una vez al año una jornada de salud por dependencia o de manera general, en la cual se vinculará la ARL, la caja de compensación familiar y las EPS a las cuales se encuentran afiliados los servidores públicos, actividad que será coordinada por el comité paritario de salud ocupacional y del trabajo (COPASST).

#### **ACUERDO**

**PARÁGRAFO 3:** LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, a través del COPASST tramitará ante la ARL, investigaciones científicas y técnicas sobre los riesgos laborales de los servidores públicos (epidemiología, enfermedades profesionales y de origen común, problemas ergonómicos etc.) y además que se adelanten las jornadas de educación y adecuación de los diferentes sitios y/o puestos de trabajo en salud preventiva y laboral.

Durante la vigencia de este Acuerdo Laboral, LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, el COPASST, junto con la ARL, coordinarán y realizarán una vez al año las mediciones pertinentes, para la prevención y detección de riesgos laborales, resultados que se presentaran al COPASST para establecer grupos focales de atención y fijar sus políticas de prevención, en los siguientes servicios: vacunación preventiva, citologías, mamografías, antígeno prostático, perfil lipídico, exámenes de higiene oral, examen de agudeza visual.

La ARL en caso de ser necesaria, someterá a los empleados afectados a un tratamiento médico-científico y se les dotará de elementos de prevención y seguridad, además de los implementos necesarios.

#### **ACUERDO**

**ARTICULO 33. AUXILIO FUNERARIO.** LA CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, pagará a sus funcionarios un auxilio funerario de tres (3) SMLMV por fallecimiento de padres, cónyuge, compañeros o compañera



"Control transparente y efectivo, mejor gestión pública"

*efl*

Hoja 22 de 27: Resolución No. 0100.24.02.21.137 del 10 de marzo de 2021 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LAS ASOCIACIONES SINDICALES: ASECONCALI, ASDECCOL VALLE DEL CAUCA, SINNASEPU, ASISPUMCOL, SINSERVIN, USSOC Y SINSERPERCCOM CON LA CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI PARA LAS VIGENCIAS 2020-2022."

permanente e hijos legalmente reconocidos. Gasto que se imputará al rubro de bienestar social de la entidad.

#### **NO ACUERDO**

La mesa de negociación institucional considera que el auxilio funerario es una prestación económica que hace parte del Sistema General de Pensiones y en esta materia las entidades no tienen la facultad para negociar y concertar, pues por mandato constitucional y legal la autoridad competente para ello es el Gobierno Nacional en cabeza del presidente de la República, tal como lo preceptúa el parágrafo segundo del artículo 5° del Decreto 160 de 2014.

**RESPUESTA DE LOS SINDICATOS:** No estamos de acuerdo con lo manifestado por la mesa de negociación institucional, toda vez que, el auxilio que consagra el sistema de seguridad social, es el de entierro, que se paga a quien acredite haber sufragado los gastos que este genera, el cual es bien distinto al que aquí se solicita, por estar dirigido al grupo familiar del causante (trabajador o sus beneficiarios).

Cabe recordar que a través del conflicto colectivo y la dinámica que le es propia, lo que los trabajadores buscamos es precisamente la defensa y la mejora de nuestros derechos laborales, bien sea superando los establecidos en la ley o en algún otro acuerdo previo suscrito con el empleador, o ya sea creando nuevos derechos. Ver sentencias SL15705-2015 Radicación N° 71314, de octubre 7 de 2015 y 79094 de 2018 Corte Suprema de Justicia.

Para finalizar, es un tema que no está relacionado de manera expresa en el decreto 160 de 2014 dentro de los asuntos que no son objeto de negociación.

#### **RESPUESTA DE LA ENTIDAD: CONFIRMA NO ACUERDO.**

Tal como está concebido en la petición de las Asociaciones, es una prestación económica que hace parte del Sistema General de Pensiones y en esta materia las entidades no tienen la facultad para negociar y concertar, pues por mandato constitucional y legal la autoridad competente para ello es el Gobierno Nacional en cabeza del presidente de la República, tal como lo preceptúa el parágrafo segundo del artículo 5° del Decreto 160 de 2014.

**ARTICULO 34: PLAN DE INCENTIVOS.** De acuerdo a lo establecido en la ley, LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, en los primeros seis (6) meses de vigencia del Acuerdo Laboral, deberá adoptar las medidas administrativas con el objeto de crear, reglamentar y aplicar el programa anual de incentivos para los servidores públicos.

**PARÁGRAFO: BENEFICIOS POR PERMANENCIA.** LA CONTRALORÍA DE SANTIAGO DE CALI reconocerá a los servidores públicos un beneficio económico para turismo y recreación por Permanencia a los 5, 10, 15 años de servicios prestados a la entidad, y así sucesivamente, según la siguiente tabla:

TIEMPO DE SERVICIO	VALOR
5 años	\$1.000.000
10 años	\$2.000.000
15 años	\$3.000.000

"Control transparente y efectivo, mejor gestión pública"



*[Handwritten signature]*

TIEMPO DE SERVICIO	VALOR
20 años en adelante	\$4.000.000

## NO ACUERDO

La mesa de negociación institucional considera que dicho reconocimiento es una prestación económica y en esta materia las entidades no tienen la facultad para negociar y concertar, pues por mandato constitucional y legal la autoridad competente para ello es el Gobierno Nacional en cabeza del presidente de la República, tal como lo preceptúa el parágrafo segundo del artículo 5° del Decreto 160 de 2014.

**RESPUESTA DE LOS SINDICATOS:** El beneficio es un reconocimiento al buen desempeño grupal de los servidores que a pesar de los sueldos, la falta de proyección profesional, las dificultades para el ascenso a niveles superiores, se entregan permanentemente, con todo su talento, sus conocimientos, habilidades y experiencias para prestar y desempeñar sus funciones más allá de las estipuladas en un manual, que no huyen de la administración pública, a la empresa privada, o a otras entidades públicas, porque han demostrado a cabalidad estar comprometidos con el logro de los objetivos de la entidad.

Este beneficio es una compensación a la voluntad de quedarse con nosotros a pesar de las condiciones citadas, para aportar su especialidad, su técnica, su profesionalismo, para que la CGSC sea siempre una de las mejores contralorías del país.

Como no es una prestación económica, no le aplica las excepciones del decreto 160 de 2014.

**RESPUESTA DE LA ENTIDAD: NO ACUERDO** como está redactado, disfraza el quinquenio que es una prestación social y, como tal, está dentro de las excepciones del Acuerdo 0160 de 2014.

**ARTÍCULO 35. CAJA DE COMPENSACIÓN.** LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, realizará un estudio o diagnóstico respecto al nivel de satisfacción de sus servidores públicos con la Caja de Compensación actual, a fin de que el Contralor determine la continuidad de la vinculación a esta o realizar el respectivo cambio, en pro de obtener mayores beneficios.

## ACUERDO.

**ARTÍCULO 36. CERTIFICADOS LABORALES A TRAVÉS DE UN APLICATIVO.** En cumplimiento de la Ley anti trámites, las TIC y la política nacional de cero papel, LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, implementará un aplicativo para la expedición en línea de forma gratuita de los certificados laborales de los servidores públicos.

## NO ACUERDO

La mesa de negociación institucional considera que, por no existir presupuesto para realizar dicho trámite en línea, por cuanto se requiere de un aplicativo que permita generar el pago de estampillas, el cual es externo, no es viable tal solicitud.



"Control transparente y efectivo, mejor gestión pública"

*cyb*

Hoja 24 de 27: Resolución No. 0100.24.02.21.137 del 10 de marzo de 2021 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LAS ASOCIACIONES SINDICALES: ASECONCALI, ASDECCOL VALLE DEL CAUCA, SINNASEPU, ASISPUMCOL, SINSERVIN, USSOC Y SINSEPERCCOM CON LA CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI PARA LAS VIGENCIAS 2020-2022."

**RESPUESTA DE LOS SINDICATOS:** En cuanto al tema tratado en el artículo 36, es preciso anotar que la Contraloría General de Santiago de Cali, debe tener en cuenta que el pacto por la transformación digital de Colombia, avanza en pasos agigantados, y no se puede quedar atrás.

El argumento aquí dado por la mesa de negociación institucional de no viabilidad de la solicitud, no es muy claro, se tiene o no se tiene presupuesto.

En el entendido de que no exista presupuesto y que el pago de las estampillas es un pago externo, no es óbice para decir desde ya no se puede. Son costos que se pueden manejar, aún más cuando ya se están prohibiendo la exigencia de certificaciones en físico, se está haciendo énfasis de la consulta en línea de la información y desmaterializando las certificaciones respecto de cualquier situación de hecho o de derecho, de tal forma que dicha información se organice y habilite su consulta gratuita en medios digitales.

Es una situación que debe pensar ya en abrirle espacio y proceder a su implementación, sería un gasto que arrojaría una mejora y sería de contribución para el personal.

#### **RESPUESTA DEFINITIVA DE LA ENTIDAD, NO ACUERDO**

### **CAPITULO V PRESTACIONES SOCIALES Y ECONOMICAS**

**ARTICULO 37: INCREMENTO SALARIAL.** Los criterios tenidos en cuenta para el incremento salarial durante la vigencia del presente acuerdo laboral de los servidores públicos se aplicarán para los años 2020 y 2021, se acuerda un aumento salarial correspondiente al crecimiento porcentual del IPC certificado por el DANE, más tres (3) puntos porcentuales, el cual regirá a partir del 1 de enero de cada año.

#### **NO ACUERDO**

**PARÁGRAFO 1:** LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, lo incrementará conforme a lo establecido en el Decreto Nacional vigente.

#### **NO ACUERDO.**

El incremento solicitado por las asociaciones sindicales afecta considerablemente el presupuesto de la Contraloría General de Santiago de Cali, tal como se les expuso, y la decisión por la mesa de negociación es no acordar porque una de las reglas es la aplicación del Decreto 160 de 2014, con respeto al Presupuesto Público o principio de previsión presupuestal, por esta razón se estableció acordar para el año 2020 un incremento del 4.2%, el cual se pagará en julio y el retroactivo en agosto, para el 2021 se realizará una nueva concertación.

**PARÁGRAFO 2:** LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, cancelará de manera oportuna los salarios y prestaciones de los empleados de conformidad con lo estipulado en la ley.



**PARÁGRAFO 3:** LA CONTRALORIA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI en los eventos previstos en el presente artículo comunicará - a título informativo - a las organizaciones sindicales signatarias del acuerdo colectivo vigente, las acciones y gestiones que implementará para el cumplimiento de: incrementos y/o aumentos salariales en la asignación básica ordenados por el Gobierno Nacional, o que establezca mejoras o mayores beneficios en las condiciones de empleo de los servidores públicos.

**ACUERDO.**

#### **CAPITULO VI SEGURIDAD SOCIAL**

**ARTÍCULO 38:** LA CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI procederá a buscar mecanismos para detectar los servidores Públicos con dependencia de alcohol, sustancias psicoactivas y desordenes emocionales, con el fin de diseñar en conjunto con las EPS e implementar el tratamiento, terapia o programa de rehabilitación correspondiente. Para ello realizará evaluación psicosocial a todos los empleados.

**NO ACUERDO.**

La comisión negociadora institucional considera que la entidad cuenta con las medidas que establece la Ley 1010 de 2006 y 1257 de 2008, por ende, considera que cumple con la normatividad, por ende, no se advierte que acciones diferentes se requieren ruta integral contra el acoso

**PARÁGRAFO:** se elimina

**RESPUESTA DE LOS SINDICATOS:** Se acepta esta respuesta y se retira.

#### **CAPITULO VII DISPOSICIONES VARIAS**

**ARTÍCULO 39:** La CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, en su plan de compras no podrá adquirir, ni usar desechables de plásticos o icopor, para contribuir con las alternativas sostenibles de bienes de bajo impacto ambiental, como lo son los materiales reutilizables o biodegradables.

**NO ACUERDO:**

La mesa institucional estima que dicha situación limita la compra de necesidades que actualmente el **COVID 19** se requiere, pero se podrá establecer como una política que, para contribuir con las alternativas sostenibles de bienes de bajo impacto ambiental, se prepondera que se utilice materiales reutilizables o biodegradables

**RESPUESTA DE LOS SINDICATOS:** La propuesta va encaminada a contribuir a la disminución del impacto ambiental que se genera con la utilización de desechables de plástico o icopor mediante:



"Control transparente y efectivo, mejor gestión pública"

*efx*

Hoja 26 de 27: Resolución No. 0100.24.02.21.137 del 10 de marzo de 2021 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LAS ASOCIACIONES SINDICALES: ASECONCALI, ASDECCOL VALLE DEL CAUCA, SINNASEPU, ASISPUMCOL, SINSERVIN, USSOC Y SINSERPERCCOM CON LA CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI PARA LAS VIGENCIAS 2020-2022."

- ✓ La compra o sustitución de alternativas reutilizables o biodegradables u otras que no generen contaminación
- ✓ Apoyo de emprendimientos de negocios verdes
- ✓ Productos de limpieza y ambientadores naturales
- ✓ Envases desechables: de bioplástico o de cartón
- ✓ Proporcionar a cada funcionario vaso de cristal y su pocillo para el consumo de agua y café.

Ahora bien, lo expuesto por la mesa en cuanto a las necesidades de compra por motivos de la pandemia proveniente de lo del COVID 19, es un tema coyuntural, no permanente y sin embargo si es necesario en estos espacios de concertación, propender porque se atiendan acciones para la defensa del Medio Ambiente

Invitamos a revisar estudios científicos que se han realizado donde hay pronunciamientos tendientes a alertarnos que el plástico está presente en todos los espacios de nuestras vidas. <sup>2</sup>

Así mismo en el PIC, generar estrategias de capacitación para la conciencia ambiental de los servidores públicos, logrando exigencias para que demanden los productos y procesos que no impacten negativamente al medio ambiente.

Atendiendo la respuesta de la entidad, se **ajusta** en los siguientes términos:

**ARTÍCULO 39:** La CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, en un plazo máximo de 6 meses, establecerá como una política para contribuir con las alternativas sostenibles de bienes de bajo impacto ambiental, se prepondera que se utilice materiales reutilizables o biodegradables.

#### **NO ACUERDO**

**ARTÍCULO 40:** La CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI, priorizará la contratación de prestación de servicios profesionales a la vinculación de expertos como apoyo a los procesos misionales, estableciendo su rol en los siguientes términos: Son profesionales que reúnen conocimientos especializados y la experiencia en un campo, profesión u oficio en particular, que por su especialidad y considerando el alcance de los procesos misionales, son requeridos para apoyar, emitir conceptos o experticias técnicas.

<sup>2</sup> Entre algunos apartes de estudios que nos pueden ilustrar tenemos:

- ✓ Las personas están expuestas a productos químicos del plástico varias veces al día a través del aire, el polvo, el agua, los alimentos y el uso de productos de consumo.
- ✓ Las sustancias químicas agregadas a los plásticos son absorbidas por los cuerpos humanos. Se ha encontrado que algunos de estos compuestos alteran las hormonas o tienen otros posibles efectos sobre la salud humana.
- ✓ El plástico enterrado en los vertederos puede filtrar productos químicos nocivos que se propagan al agua subterránea.
- ✓ Alrededor del 4 por ciento de la producción mundial de petróleo se usa como materia prima para fabricar plásticos, y una cantidad similar se consume como energía en el proceso.
- ✓ Los desechos plásticos, mezclados con productos químicos y a menudo ingeridos por animales marinos, pueden dañar o envenenar la vida silvestre.
- ✓ Los desechos plásticos flotantes, que pueden sobrevivir miles de años en el agua, sirven como mini dispositivos de transporte para especies invasoras, alterando los hábitats.
- ✓ Se debe aumentar la disponibilidad de plástico biodegradable, que puede fabricarse con materiales renovables de plantas como el maíz y la soja, es otra opción.



"Control transparente y efectivo, mejor gestión pública"

*egl*

## NO ACUERDO

La mesa institucional estima que el mismo no es tema de negociación de conformidad con el numeral 5 del parágrafo 1 del artículo 5 de decreto 0160 de 2014, atinente que es un asunto relacionado con la potestad subordinante de la señora contralora.

**RESPUESTA DE LOS SINDICATOS:** No se comparte la apreciación de la mesa, el tema de los expertos técnicos está definido en la nueva guía de auditoría territorial la cual entrará a regir a partir del próximo año, además, con la amenaza que se tiene con la evaluación que dará la auditoría general de la república para la intervención de las contralorías, es de vital importancia que la contratación se dirija exclusivamente al cumplimiento de nuestras funciones constitucionales.

**RESPUESTA DE LA ENTIDAD: NO ACUERDO.** Es un tema netamente del resorte de la señora Contralora que de acogerse podría comprometer su plan de acción y, además, hasta la fecha no hay reclamaciones formales en cuanto a contratar personal que no sea idóneo para ejecutar el objeto acordado.


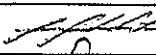

**ARTÍCULO SEGUNDO: COMITÉ DE SEGUIMIENTO.** El Comité de Seguimiento para el cumplimiento e implementación del presente Acuerdo Colectivo de Trabajo, estará integrado por sus negociadores, quienes de reunirán de forma ordinaria semestralmente y de manera extraordinaria cuando los mismos lo consideren necesario, de conformidad con lo previsto en el Numeral 7º del Artículo 13 del Decreto 160 de 2014.

**ARTÍCULO TERCERO:** la Dirección Administrativa y Financiera de la Entidad será la encargada se socializar el presente acuerdo a todos los servidores públicos de la Entidad a través de los distintos canales de comunicación.

## COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Santiago de Cali, a los diez (10) días del mes de marzo de 2021.

  
MARÍA FERNANDA AYALA ZAPATA  
Contralora General de Santiago de Cali

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Libia Fernanda Pasmín Pineda	Directora Administrativa y Financiera (E)	
Revisó	Jhon Jairo Londoño Toro	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	
Aprobó	María Fernanda Ayala Zapata	Contralora General de Santiago de Cali	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.



"Control transparente y efectivo, mejor gestión pública"

Centro Administrativo Municipal – CAM Piso 7 PBX:6442000 Santiago de Cali [www.contraloriacali.gov.co](http://www.contraloriacali.gov.co)

