

ACTA FINAL DE ACUERDO LABORAL DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES ENTRE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL ASDECCOL Y LA CONTRALORIA DISTRITAL DE SANTA MARTA VIGENCIA 2025 - 2027

En la ciudad de Santa Marta a los nueve (9) días del mes de mayo del año 2025 se firma la presente acta, que contiene los acuerdos obtenidos en el desarrollo de la Negociación del Pliego de Peticiones entre la Organización Sindical ASDECCOL y la Contraloría Distrital de Santa Marta, este acto está protegido y amparado por el Convenio Internacional N° 151, adoptado en la reunión de la OIT en Ginebra (Suiza) en 1978 sobre protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, convenio aprobado en la República de Colombia mediante la Ley 411 de 1997 y el Decreto 243 de 2024.

El presente acuerdo de negociación sindical, cumple con los condicionamientos legales con fundamento en los Convenios Internacionales de la **OIT**, en particular en los convenios 151 de 1978, ratificado por la Ley 411 de 1997, el convenio 154 de 1981, ratificado por la Ley 524 de 1999 y demás convenios relacionados con el mundo del trabajo, que forman parte del bloque de constitucionalidad de nuestro ordenamiento jurídico, así como el Decreto 243 de 2024, compilado en el Decreto 1072 de 2015 y en el decreto 1631 de 2021,

El "Pliego de Peticiones" fue presentado el día 31 de marzo de 2025, desde el día 11 de abril de 2025, correspondiente al acta de instalación, hasta el día 8 de mayo de 2025 se desarrolló la negociación del pliego de peticiones entre la Organización Sindical ASDECCOL y la Contraloría Distrital de Santa Marta Vigencia 2025 - 2027

El pliego incluía 6 capítulos, a continuación se refieren cada uno de los temas y subtemas, puntos acordados y no acordados, así:

CAPITULO 1 ASPECTOS NORMATIVOS

1.1. DE LAS PARTES QUE CONCERTAN.

El presente **PLIEGO DE SOLICITUDES** será discutido, por una parte, por la Contraloría Distrital de Santa Marta, que para los efectos de la presente negociación se denominará la "**Contraloría**" y por la otra, la organización sindical **ASDECCOL**, en los términos establecidos en el Decreto 0243 de 2024, lo contemplado en el Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 1631 de 2021.

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

Las negociaciones tienen como objetivo mejorar las condiciones de empleo de los empleados públicos de la Contraloría Distrital de Santa Marta, en los términos previstos en los artículos 2 y 55 de la Constitución Política de Colombia, la Ley 411 de 1997, el artículo 13 de la Ley 584 de 2000; el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 0243 de 2024, el Decreto 1072 de 2015 y demás normas que las regulen

Se suscribirán actas parciales y el acta Final del **ACUERDO COLECTIVO** y la **Contraloría** se compromete a instrumentar y reglamentar lo pertinente durante la vigencia de este Acuerdo.

El "*Acuerdo Colectivo*" será depositado en el Ministerio de Trabajo, dentro de los diez (10) días siguientes a su suscripción.



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

1.2.1. Beneficiarios del Acuerdo.

Los beneficiarios del presente Acuerdo son los empleados públicos de la Contraloría Distrital de Santa Marta y la organización sindical ASDECCOL Subdirectiva Magdalena firmante, de acuerdo con la Constitución Política, las leyes, los tratados internacionales y la jurisprudencia que rige para los empleados públicos en Colombia.

1.2.2. Sede de la negociación.

La sede de la negociación será acordada, de manera presencial, en el sitio y horas acordadas por las partes.

1.2.3. Gastos de la negociación.

La Administración de la Contraloría Distrital de Santa Marta, pagará los gastos de desplazamiento y manutención a los negociadores y asesores sindicales que provengan de regiones distintas a la de la negociación, durante el proceso de negociación y de seguimiento, para el cumplimiento del Acuerdo.

1.2.4. Tiempo de la negociación.

Será el acordado por las partes teniendo en cuenta los parámetros establecidos en los Decretos 0243 de 2024 y 1072 de 2015.

La administración se compromete, a través de la expedición de un acto administrativo, a garantizar permiso remunerado durante un período de veinte (20) días hábiles, prorrogables por acuerdo entre las partes, hasta por veinte (20) días hábiles más, a los negociadores designados por la ORGANIZACION SINDICAL y la Contraloría, teniendo en cuenta los términos del Decreto 0243 de 2024.

1.2.5. Descuentos por beneficios del acuerdo colectivo.


Los funcionarios de la Contraloría Distrital de Santa Marta no afiliados a la organización sindical y beneficiarios del presente acuerdo, podrán de manera voluntaria, autorizar por una sola vez, un porcentaje de descuento sobre la asignación básica. La Contraloría, pondrá a disposición de la tesorería del sindicato firmante, el porcentaje determinado por el trabajador dentro de los cinco (5) días siguientes al pago mensual de manera inmediata a la firma del acuerdo.

1.2.6. Comisión de seguimiento.

Una vez firmado y depositado el Acuerdo laboral resultante de la presente negociación, se constituirá una "Comisión Permanente de Seguimiento de Implementación del Acuerdo".

Dicha Comisión estará integrada por tres (3) delegados de ASDECCOL y tres (3) delegados por parte de la Administración que designe el Contralor correspondiente. La comisión, se reunirá por el tiempo que se requiera para la Implementación del presente Acuerdo y se dará su propio reglamento. Cuando el delegado sindical o asesor sea funcionario de región distinta a la sede de la negociación, la Contraloría Distrital de Santa Marta, sufragará los costos de desplazamiento y manutención del delegado o asesor siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal o en su defecto, se mirará la posibilidad de mecanismos alternativos como la virtualidad.

1.2.7. Implementación del Acuerdo.



La implementación del Acuerdo se realizará en un plazo máximo de seis (6) meses y para ello, la Contraloría, expedirá los actos administrativos de su competencia, presentará y tramitará los proyectos de decreto, ordenanza o resolución a que haya lugar. Los textos de los proyectos resultantes de esta negociación y acuerdo, serán consensuados con la organización sindical, en un plazo no mayor a 15 días.

1.3. GARANTIAS PRESUPUESTALES.

La Contraloría efectuará las asignaciones requeridas con el fin de garantizar el presupuesto necesario para el cumplimiento de los acuerdos resultantes de la presente negociación y el respectivo seguimiento.

1.4. PERMISOS SINDICALES.

A partir de la vigencia del presente Acuerdo Laboral, aplicando los términos de los Decretos Reglamentarios 1072 de 2015 y 344 de 2021, la Contraloría, tramitará y expedirá los actos administrativos, mediante los cuales se concedan a los dirigentes sindicales (miembros de Junta Directiva Nacional, Subdirectivas, Comités Locales, miembros de comisiones accidentales de trabajo y estatutarias), las horas de permiso sindical que requiera la organización para realizar sus deberes y tareas sindicales.

Los trabajadores en permiso sindical continuarán gozando de su derecho a disfrutar de todos los emolumentos salariales y prestacionales, lo mismo que las garantías de carrera a la cual se encuentra vinculado, los programas de formación, Capacitación y Bienestar Social, apoyo educativo para los servidores públicos e hijos, familiares y demás estímulos que conceda la entidad, en igualdad de condiciones que los demás funcionarios públicos.

La Contraloría reconocerá permiso sindical para capacitación a las y los afiliados de la organización firmante de este Acuerdo, con el fin que participen en procesos de formación de las organizaciones de primer, segundo, tercer grado y cuarto grado.

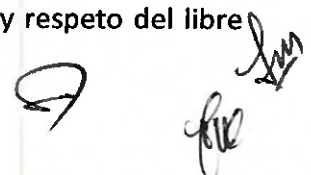
1.5. AJUSTES AL ACUERDO ALCANZADO.

Si se presentaran modificaciones o alteraciones en los aspectos administrativos, salariales y prestacionales pactados y/o acordados tanto en este, como en los anteriores acuerdos laborales, se reunirán los delegados de la organización sindical firmante del acuerdo con la Contraloría, a efectos de ajustar los acuerdos alcanzados; respetando los principios de favorabilidad, progresividad y no regresividad.

1.6. GARANTÍAS SINDICALES.

1.6.1. La Contraloría garantiza a la Organización Sindical ASDECCOL Subdirectiva Magdalena, el derecho de asociación, la autonomía sindical, los derechos consagrados en los artículos 53 y 55 de la Constitución Política, los Convenios de la OIT ratificados por Colombia, la Ley 411 de 1997, el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo CST y demás derechos consagrados en la Ley, siempre que resulten aplicables a los empleados públicos de la entidad.

1.6.2. La Contraloría garantiza, reconoce y respeta el derecho de los empleados públicos de la entidad a participar en las actividades sindicales convocadas por las organizaciones de primer, segundo, tercer y cuarto grado. En este sentido, las partes reiteran la defensa y respeto del libre



ejercicio de los derechos de asociación, protesta y demás derechos consagrados en la Constitución Política y en la ley.

1.6.3. Para los efectos de este acuerdo colectivo, ASDECCOL es representante de los funcionarios de la entidad en el marco de lo previsto en el artículo 7, de la Ley 411 de 1997 y en el numeral 4o del artículo 2.2.2.4.3 del Decreto 243 de 2024.

CAPITULO 2. ESTABILIDAD LABORAL, PLANTA DE PERSONAL Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

2.1.1. Estabilidad.

La Contraloría, respetará la estabilidad laboral de sus empleados públicos dentro del marco constitucional y legal correspondiente, como consecuencia:

2.1.1.1. La Contraloría Distrital de Santa Marta, se compromete a adelantar acciones que no conlleven a la liquidación, reestructuración, fusión o supresión de planta de personal del ente de control, siempre y cuando estas acciones no contravengan el ordenamiento constitucional y jurídico. Así mismo, con relación a la modificación de la planta, estructura o denominación institucional, que estas propendan por el mejoramiento del órgano de control fiscal.

2.1.1.2. La Contraloría Distrital de Santa Marta, respetará la estabilidad laboral de los empleados públicos dentro del marco constitucional y legal correspondiente. En tal sentido no promoverá la supresión de cargos de carrera administrativa, siempre y cuando este soportado por el estudio técnico.

2.1.2. Proyectos de Reforma.

Ante la eventualidad que se apruebe un "Proyecto de Acto Legislativo", Ley o decretos, acuerdos u ordenanzas, la Contraloría Distrital de Santa Marta, garantizará que los actuales funcionarios de carrera administrativa de la entidad, en ejercicio del derecho preferente de incorporación, sean vinculados sobre el mismo cargo y que en caso de reubicación en un cargo creado del estudio técnico se nombraría con el lleno de los requisitos del cargo, sin la exigencia de más requisitos que los demostrados en el momento de su vinculación, en los términos de la constitución y la ley.

Así mismo la Contraloría garantizará la participación de la organización sindical, en la socialización y concertación de aspectos técnicos relacionados con el fortalecimiento del control fiscal, permanencia de procesos estratégicos sustanciales a la labor de la Entidad, estabilidad laboral, planta de personal, bienestar social, prestacional.

Estabilidad Laboral Reforzada.

2.1.2.1. La Contraloría Distrital de Santa Marta, respetará el principio de **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** como "Un derecho que tienen todas las personas que, por el deterioro de su salud, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta". Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que, por su condición de salud, se vea afectada su productividad, que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una "Junta de calificación médica", concordante con la jurisprudencia que determine el mayor beneficio por el trabajador.

2.1.2.2. Así mismo en la Contraloría Distrital de Santa Marta, la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, se hará extensiva a los funcionarios madres y padres que cuenten con Hijos con discapacidad permanente, siempre y cuando cumpla con los requisitos de ley y las doctrinas jurisprudenciales de la Corte Constitucional Colombiana y aquellos funcionarios que les haga falta





CONTRALORÍA
DISTRITAL DE SANTA MARTA



(3) años o menos, para adquirir plenos derechos de pensión, independiente de su forma de vinculación laboral. Así mismo, se compromete a cumplir y hacer cumplir los mandamientos legales y constitucionales sobre protección de la maternidad y paternidad y brindará especial protección a los (as) funcionarios(as) de la Entidad en condición de embarazo, fuero sindical, discapacidad, enfermedades crónicas y/o catastróficas o por ser madres o padres cabeza de familia.

Estabilidad Provisionales

2.1.2.3. La Contraloría, garantizará la “*Estabilidad*” en sus cargos a los funcionarios vinculados en provisionalidad, en aras de no perder la curva de aprendizaje de quienes ya desempeñan su labor de forma satisfactoria, evitando una alta rotación de personal que afecta directamente el cumplimiento de las metas en los procesos misionales de la entidad, sin perjuicio del cumplimiento de los procesos concursales, actuaciones judiciales y disciplinarias en que se encuentre inmerso el funcionario bajo condición de provisionalidad

2.1.2.4. En virtud de preceptos constitucionales y jurisprudenciales, la Contraloría, garantizará “*Estabilidad Relativa*” a los funcionarios provisionales, manteniendo su permanencia, hasta la realización del “*Concurso Público de Méritos*” correspondiente.

2.1.2.6. La Contraloría, respetará el “*Fuero Sindical*” de los dirigentes sindicales en provisionalidad, por lo cual no serán despedidos, desmejorados, trasladados y no se verá interrumpida su continuidad; acatando el debido proceso ante la autoridad competente.

CAPITULO 3. CARRERA ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO

3.1. ENCARGOS

La Contraloría, podrá realizar “*los Encargos*” en las vacantes temporales y definitivas, para los funcionarios que cumplan los requisitos en un cargo superior, garantizando la formación de escaleras de encargos, atendiendo a la naturaleza de las vacantes existentes en cada entidad.

3.2. HORARIOS FLEXIBLES.

Los funcionarios que sean madres y padres cabeza de familia con hijos menores de edad, padre y madre en condición de cuidador de adulto mayor o en condición de discapacidad parcial o permanente, debidamente certificado por una autoridad competente, podrán aplicar a horarios flexibles, de acuerdo con las siguientes propuestas: 7:00 a.m. a 4:00 p.m., con una hora de almuerzo 9:00 a.m. a 6:00 p.m. con una hora de almuerzo.

3.2.1. TELETRABAJO

3.2.1.1. Sin excepción, en los casos debidamente sustentados y soportados mediante documento del médico tratante de la **EPS – ARL – PLAN COMPLEMENTARIO O MEDICINA PREPAGADA**, de deterioro o estado deficiente de la salud del funcionario, de su cónyuge, hijos, padres o adultos mayores dependientes del funcionario, la respectiva contraloría, aprobará el Teletrabajo Autónomo (Ley 1221 de 2008 y Decreto 884 de 2012); para tal efecto, la Contraloría expidió las resoluciones No. 100-58-081 y 100-58-085 de 2024.

3.2.1.2. Teletrabajo - Equipos de Cómputo y Puesto de Trabajo: La Contraloría, en consenso con la organización sindical ASDECCOL, adaptará a las condiciones legales técnicas y presupuestales de la resolución de teletrabajo, en relación a: Equipos de cómputo, condiciones de los puestos de trabajo y jornadas de desarrollo en las modalidades suplementaria y autónomas, ajustando de manera progresiva la política de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.



CONTRALORÍA
DISTRITAL DE SANTA MARTA



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

La Contraloría garantizará las condiciones adecuadas del ambiente y del puesto de trabajo, para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales. Además, efectuará en coordinación con la ARL, el seguimiento efectivo de todos los puestos de trabajo, y remitirá la ARL, la solicitud de estudio de cada puesto de trabajo para los fines pertinentes.

3.3 RIESGO PSICOSOCIAL

La Contraloría creará en la entidad un *Programa de Atención del Riesgo Psicosocial* e incluirá la prevención, de modo que se beneficien todas y todos los trabajadores de la entidad.

3.3.1. Prevención, Seguimiento a los casos y erradicación del acoso laboral.

3.3.1.1. La Contraloría promoverá la cultura del respeto a los derechos y eliminación de todas las formas de violencia que puedan presentarse en el trabajo. Así mismo implementará actividades de capacitación sobre los temas mencionados a las y los trabajadores de la entidad.

3.3.1.2. La Contraloría, realizará seguimiento y vigilancia a los casos de acoso laboral, en concordancia con la normatividad vigente en la materia e incluirá y facilitará los mecanismos para dinamizar la operación del Comité de convivencia en la Entidad, los mecanismos de prevención y corrección de las conductas asociadas al acoso laboral, con arreglo a la Ley 1010 de 2006.

3.4. PAUSAS ACTIVAS.

3.4.1. La Contraloría, a través de la oficina de Talento Humano o quien haga sus veces, y de la ARL, realizarán programas de pausas activas durante la jornada laboral y utilizará los diferentes canales Institucionales para que sea de obligatorio cumplimiento.

3.4.2. La Contraloría, evaluará cada cuatro (4) meses el cumplimiento de estas actividades y realizará los ajustes correspondientes para la mejora de la salud corporal y mental de sus funcionarias y funcionarios.

3.5. PERMISOS Y COMISIONES.

3.5.1. La Contraloría, reconocerá permiso a los trabajadores que resulten electos a cualquiera de los comités o juntas institucionales del Nivel Central o Desconcentrado, para desempeñar adecuadamente su representación, el cual no será menor a 8 horas semanales.

3.5.2. La Contraloría, se compromete a conceder permisos de estudio a los funcionarios que estén cursando estudios de educación formal en la modalidad presencial o virtual, para la asistencia a clases y que desarrollen actividades académicas, previa solicitud del funcionario. Se otorgará el tiempo necesario para que los servidores de la entidad asistan, sin que sea requisito compensar dicho tiempo.

3.5.3. La Contraloría, otorgará permiso remunerado por antigüedad, de un (1) día, a los funcionarios por cada 5 años de servicios cumplidos.

La Contraloría, otorgará a los servidores públicos que se gradúen en modalidades de pregrado y posgrado, un (1) día de descanso remunerado.

La Contraloría, concederá un (1) día hábil de descanso remunerado, como incentivo de salario emocional, por la fecha de cumpleaños, el cual se podrá disfrutar hasta dentro de los treinta (30) días hábiles pasada la fecha del mismo.

3.6. RECONOCIMIENTO DE INCAPACIDADES LABORALES.

Las partes acuerdan conformar, en un **término de 45 días calendario** siguientes a la firma del acuerdo laboral, una "*Comisión Bipartita*" conformada por un (1) representante de la organización sindical del presente acuerdo y un (1) representante de la administración, para que se estudie la "*viabilidad jurídica y presupuestal*" de reconocer y pagar un auxilio por enfermedad, equivalente al (33.34%) del salario, a los funcionarios de la Contraloría Distrital de Santa Marta, que se encuentren en incapacidad producida por enfermedad común o accidente no laboral y que sean superiores a dos (2) días.

3.7. CONVENIOS CON INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR. La Contraloría, gestionará convenios con instituciones de educación superior y asignación de becas, con miras a la capacitación de los servidores de la entidad, dando prioridad a los inscritos en carrera administrativa, a lo cual accederán mediante comisión de estudios cuando hubiera lugar. De igual forma, cuando los cupos no sean completados con funcionarios de carrera, se continuará dicha asignación con los funcionarios que ostenten la calidad de provisionales y se encuentren afiliados a ASDECCOL.

3.9. CAPACITACIÓN SINDICAL

En desarrollo de lo preceptuado por el decreto 243 de 2024 y las recomendaciones de la OIT sobre fortalecimiento de la Negociación Colectiva en el Sector Público y fortalecimiento del diálogo social; la Contraloría, establecerá dentro del Plan Institucional de Capacitación programas de formación y capacitación en Derechos laborales y Derechos de asociación sindical y negociación colectiva. Se destinará presupuesto para estos propósitos. Dicho programa, y el procedimiento que los instrumentalice será diseñado e implementado con la participación de ASDECCOL.

3.10. PREPENSIONADOS

La Contraloría, a través de la oficina de Talento Humano o quien haga sus veces, con el acompañamiento de la Oficina Jurídica de la entidad, se comprometen a desarrollar anualmente programas de bienestar, de orientación y acompañamiento a los funcionarios en condición de pre pensión y pensionables, con el fin de prepararlos para la nueva etapa que asumirán, conscientes de los retos y trámites administrativos y jurídicos que ello supone.

3.11. ENFOQUE DE GÉNERO

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

- **Promoción de la igualdad y no discriminación de género.**

La Contraloría, impulsará la participación de las mujeres y liderazgos femeninos en los órganos de dirección y decisión al interior de la Entidad y la participación de las mujeres en los comités y demás órganos que se encuentren conformados en la misma, de acuerdo a políticas de paridad. La Contraloría, propiciará espacios para el fortalecimiento de liderazgos de mujeres y la construcción de agendas de justicia y género.



- **Salud y seguridad laboral, maternidad, lactancia y paternidad.**

La Contraloría velará por el cumplimiento de las garantías durante la licencia de maternidad o paternidad, así como los derechos de las madres en periodo de lactancia, sin distinción del tipo de vinculación que ostente el funcionario o la funcionaria; esto con el fin de salvaguardar la dignidad familiar y los derechos fundamentales de los servidores públicos.

- **Discriminación, Acoso Laboral y violencias de Género.**

La Contraloría, implementará medidas para prevenir, corregir, sancionar y denunciar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia de género en el marco de las relaciones de trabajo. Estas medidas deberán constar en políticas institucionales de obligatorio cumplimiento, susceptibles de seguimiento y control. Para tal efecto, se realizarán campañas de prevención y sensibilización en contra de las múltiples formas de discriminación y violencias (simbólica, psicológica o emocional, física, sexual, antisindical, económica) en los espacios laborales.

- **No discriminación, para el enfoque diferencial**

La Contraloría, se compromete a realizar acciones para incentivar el respeto a las poblaciones con enfoque diferencial, incluyendo de manera especial los pueblos NARP y ROM .

4. OTROS ASPECTOS

4.1. ADQUISICIÓN DE EQUIPOS

La Contraloría, se compromete siempre y cuando exista la disponibilidad presupuestal real y acorde con la situación financiera de la entidad a adquirir las conexiones y equipos de red, servicio de internet óptimo y funcional, software licenciado y los equipos de cómputo y tecnológicos en general, que garanticen el cubrimiento total de la planta de personal en la entidad, respetando las actualizaciones tecnológicas (hardware y software) debidas en el transcurso del tiempo, que permitan apalancar el cumplimiento de las disposiciones misionales y constitucionales a las que estamos llamados como ente de control.

Estas dotaciones deberán corresponder a las funciones y condiciones de uso en las diferentes unidades misionales de la Contraloría. Así mismo priorizar equipos y procedimientos que propendan por la sostenibilidad ambiental.

4.2. VACANTES CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:

Cuando se genere la vacante de un cargo de libre nombramiento y remoción, la Contraloría tendrá en consideración para la Comisión de Servicio a los funcionarios de carrera administrativa de la entidad y se encuentren afiliados a ASDECCOL con una antigüedad mínima de un (1) año, en la forma prevista en el artículo 26 de la Ley 909 de 2004 y las demás normas que la modifiquen, adicionen o complementen.

4.3. ESTÍMULO POR PERMANENCIA:

La Contraloría, otorgará un estímulo a sus funcionarios, por cada quinquenio de servicios continuos, así:

Tiempo de servicio	Descanso
5 años de servicio	2 días
10 años de servicio	2 días
15 años de servicio	2 días
20 años de servicio	3 días
25 años de servicio	3 días



30 años en adelante

5 días

5. BIENESTAR SOCIAL LABORAL

5.1. ARRAIGO CULTURAL

La Contraloría Distrital de Santa Marta facilitará espacios de esparcimiento y unión familiar, permitiendo la participación del funcionario en actividades de arraigo cultural, como lo son las fiestas decembrinas (diciembre 7, 24 y 31) y semana santa (lunes, martes y miércoles). En este sentido, a partir de la aprobación del presente pliego, se reglamentará a través de acto administrativo el cumplimiento de manera no regresiva de lo descrito, sin que esto amerite jornadas de compensación por parte del funcionario.

5.2. JUEGOS FISCALES:

La Contraloría gestionará la participación de los funcionarios en los juegos fiscales regionales o nacionales, de encuentros deportivos y culturales interinstitucionales en el ámbito local y nacional, en los que se involucren las Contralorías Territoriales.

La Contraloría implementará acciones administrativas, presupuestales y financieras,

6. CARGA LABORAL DE AFORADOS:

Para la evaluación de desempeño de los aforados los respectivos jefes de Oficina darán estricto cumplimiento al artículo 2.2.8.3.2. del Decreto 288 de 2021 "la concertación de compromisos laborales de los empleados con derecho carrera administrativa y en periodo de prueba que tienen la calidad de directivos sindicales": En la etapa de concertación de compromisos laborales con los directivos sindicales, con excepción de los delegados para las Asambleas Sindicales y la Negociación colectiva que gocen de permisos sindicales y su evaluador se deberá acordar mínimo un (1) y máximo tres (3) compromisos funcionales y mínimo (1) y máximo tres (3) compromisos comportamentales, para el periodo anual o periodo prueba según corresponda. En todo caso los compromisos laborales deben ser ponderados teniendo en cuenta el impacto y la relevancia de cada uno de estos y el perfil ocupacional y grado de responsabilidad del servidor para desarrollarlo.

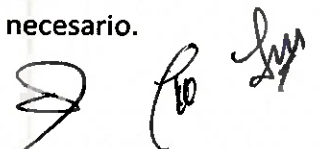
7. INCREMENTO SALARIAL

La Contraloría realizará las gestiones tendientes a la apropiación de recursos que propendan por la nivelación salarial de todos los funcionarios de la Contraloría Distrital de Santa Marta. Para ello, a partir de primero (1º) de enero de las vigencias 2025 y 2026 y teniendo en cuenta el principio de progresividad y no regresividad, pretendiendo siempre que sea posible, la aplicación del incremento salarial para la vigencia 2025 del uno (1%) punto porcentual adicional al porcentaje de incremento para servidores públicos del nivel territorial fijada por el gobierno nacional y el uno punto cinco (1.5%) porcentual adicional a la fijada por el gobierno nacional para la vigencia 2026.

Para los años subsiguientes, en el momento que no se haya suscrito otro acuerdo laboral; al porcentaje de incremento asignado por el Gobierno Nacional, le será aplicado el ultimo porcentaje aprobado progresivamente en este acuerdo.

8. COMITÉ DE SEGUIMIENTO:

Se conformará un comité bipartito para el seguimiento en la implementación o ejecución y cumplimiento del acuerdo colectivo, de conformidad con lo señalado en el numeral 2 del artículo 2.2.2.4.18 del Decreto 234 de 2024; este comité estará integrado por una cuarta parte de los mismos empleados públicos representantes de la Contraloría y una cuarta parte de los representantes sindicales que intervinieron como negociadores del acuerdo colectivo; quienes se reunirán de manera ordinaria mensualmente y de forma extraordinaria cuando se considere necesario.



9. VIGENCIA.

Las partes acuerdan que la vigencia del “Acuerdo Laboral Resultante” de la presente negociación, será de dos (2) años contados a partir del momento de su firma. En todo caso, su vigencia se prorrogará hasta la firma de uno nuevo. Una vez registrada en el Ministerio de Trabajo, el ACTA FINAL DEL ACUERDO LABORAL, la Contraloría, imprimirá y difundirá dentro del mes siguiente a la firma del acuerdo, una cartilla orientada a instruir a todas las dependencias de la entidad sobre los acuerdos suscritos, producto de la negociación colectiva.

NO HUBO ACUERDO EN LOS PUNTOS:


2.1.2.5 el cual estaba dentro del punto de Estabilidad Laboral Reforzada
3.8 Plan de capacitación.

En constancia de lo anterior se firma esta acta por los negociadores de la Contraloría Distrital de Santa Marta y los negociadores de la Organización sindical ASDECCOL .

Por la Contraloría Distrital de Santa Marta



CRISTIAN MAURICIO DE ARMAS BARLIZA
Contralor Distrital de Santa Marta (E)



ROBINSON MORELO GONZALEZ
Subcontralor de Control Fiscal y
Participación Ciudadana



MIGUEL ALBERTO TEJEDA MEZA
Secretario General



NIRMA CHIGRE DE NOGUERA
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Por la Asociación de Servidores Públicos de los Órganos de Control de Colombia ASDECCOL



LIZETTE DE ARMAS GUZMAN

Presidente ASDECCOL – Subdirectiva Magdalena



SHERIA ESTHER POLO

Profesional Especializado
Contraloría Distrital de Santa Marta



PAOLA MELO NORIEGA

Profesional Universitario
Contraloría Distrital de Santa Marta





CONTRALORÍA
DISTRITAL DE SANTA MARTA



TORIBIA VALDERRAMA PEREIRA
Técnico Operativo
Contraloria Distrital de Santa Marta

YAHIR RODRIGUEZ CANTILLO
Técnico Administrativo
Contraloria General del Magdalena

LUZ MARTHA PANNEFLEK
Profesional Universitario
Contraloria General del Magdalena

JOSE GABRIEL CUBILLOS
Profesional Especializado
Contraloria General del Magdalena