

**“POR MEDIO DEL CUAL SE CREA EL FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA
CONTRALORIA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA”**

**CAPÍTULO I
ANTECEDENTES**

La contraloría Municipal de Bucaramanga, en su presupuesto de funcionamiento, cuenta con un rubro denominado Bienestar social e incentivos código G-300-2-1-03-02-04 el cual fue aprobado con un monto de 6 millones para poder cubrir por la vigencia todo el programa de bienestar social e incentivos a los 42 funcionarios de planta de la entidad, cantidad que no es consecuente con un verdadero plan de bienestar que confluya en un mejor ambiente laboral, mayor integración y un óptimo rendimiento laboral.

También se debe resaltar que el presupuesto de la entidad, es muy ajustado en cada uno de sus programas, lo que hace necesario buscar mecanismos para la obtención de recursos, que permitan en este caso atender necesidades en beneficio de los funcionarios y su núcleo familiar, de manera tal que con este fondo se pueden ampliar los beneficios e incentivos, a todos, de manera integral y con programas concertados con los trabajadores y el comité de bienestar e incentivos, donde están representados todos los niveles respecto de los servidores públicos que laboran en la Contraloría.

La configuración del Estado moderno que hoy representa a Colombia, llevó a la relación o ingreso de un significativo número de personas delegadas para materializar y realizar las diversas ocupaciones que le corresponden al mismo, a través de las diferentes entidades y/o instituciones que lo conforman.

Este grupo de personas, normalmente conocidas como funcionarios públicos, hoy Servidores Públicos, compone el medio más considerable del Estado y requiere ser objeto de unas direcciones públicas que ayuden a su bienestar integral, dado que no basta sencillamente con la remuneración mensual que reciben como exclusivo incentivo, sino que requieren, además, otras ayudas que les proporcionen ser mejores ciudadanos y obtener un buen nivel de desempeño.

Desde esta óptica, el Gobierno Nacional ha establecido normas tendientes a mejorar las condiciones de sus trabajadores en diferentes sectores, y una de ellas es la habitualmente conocida como “Bienestar Social”, cuyo inicio legal es el Decreto-Ley 3057 de 1968, que reorganizó el Departamento Administrativo del Servicio Civil en ese momento, y cuyo ámbito reglamentario actual corresponde al Decreto Ley 1567 de 1998, por medio del cual se crean el sistema nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del estado, que en varios de sus apartes señala:

**CAPÍTULO II
PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

ARTÍCULO 18: PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.- A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

ARTÍCULO 19: PROGRAMAS ANUALES.- Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

CAPITULO III
PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

045

27 JUN 2013

ARTÍCULO 20: BIENESTAR SOCIAL.- Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

PARÁGRAFO: Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

ARTÍCULO 21: FINALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.- Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

- a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

ARTÍCULO 22: AREA DE INTERVENCION.- Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

ARTÍCULO 23: AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES.- En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

ARTÍCULO 24: ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.- El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

ARTÍCULO 25: PROCESO DE GESTION DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR.- Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

- a) Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional;
- b) Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;
- c) Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver;
- d) Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

PARÁGRAFO: En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados en la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social."

Igualmente, el Decreto 1227 de 2005, estipula algunas fases o aspectos vinculados con los planes de bienestar social, de los cuales sobresalen los siguientes artículos:

ARTÍCULO 69: Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

ARTÍCULO 70: Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

70.2. Artísticos y culturales.

70.3. Promoción y prevención de la salud.

70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

70.5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

A

PARÁGRAFO PRIMERO: MODIFICADO POR EL DECRETO 4661 DE 2005.- Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de éstos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para los efectos de este artículo se entenderá por familia, el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

ARTÍCULO 71: Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la Ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

ARTÍCULO 72: No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

ARTÍCULO 73: La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

73.2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Dada la condición de que la planta de personal de la Contraloría Municipal de Bucaramanga comprende un bajo número de cargos en provisionalidad, y teniendo en cuenta que la jurisprudencia constitucional ha reconocido que si bien los funcionarios nombrados en provisionalidad en cargos de carrera no gozan del fuero de estabilidad que ampara a quienes han ingresado al servicio mediante concurso de méritos, sí tienen cierto grado de estabilidad laboral, en la medida en que no pueden ser removidos de sus empleos mientras 1) no sean sujetos de una sanción disciplinaria o 2) se provea el cargo respectivo a través de concurso y 3) la desvinculación se produzca mediante un acto motivado, se puede establecer que dichos funcionarios no tienen el carácter de transitorios, por lo tanto, podrán participar en los programas de educación formal y no formal.

ARTÍCULO 74: Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

ARTÍCULO 75: De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, la cual se elaborará una vez se apruebe el presente acuerdo.

75.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

75.3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.

75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.

75.6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO: El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

ARTÍCULO 76: Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

ARTÍCULO 77: El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

PARÁGRAFO: Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

ARTÍCULO 78: Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

PARÁGRAFO: El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

ARTÍCULO 79: Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

27 JUN

ARTÍCULO 80: Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

80.1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

80.2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

80.3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

ARTÍCULO 81: Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

81.1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

81.2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

ARTÍCULO 82: Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

82.1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

82.2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

ARTÍCULO 83: Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

83.1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.

83.2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

83.3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

83.4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

83.5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

ARTÍCULO 84: En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

ARTÍCULO 85: Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Las entidades públicas están obligadas a cumplir con las disposiciones establecidas que rigen o guían el área de Bienestar Social, para lo cual, necesitan contar con mecanismos administrativos apropiados, que les permitan orientar trámites y mejorar las actividades indispensables para desarrollarlas directivas del Estado en este ámbito.

SEÑALA EL DECRETO 2170 DE 1992:

De otra parte, se presenta una etapa de procedimiento obligatorio, cual es, el pago de las multas por sanciones disciplinarias impuestas a los Servidores Públicos, el cual debe efectuarse a favor de los Fondos de Bienestar Social de la correspondiente entidad a la que pertenezca el sancionado, tal y como lo señala el artículo 7o. del decreto 2170 de 1992, que se transcribe a continuación:

ARTÍCULO 7o: MULTAS POR SANCIONES DISCIPLINARIAS.- Las multas por sanciones disciplinarias que se impongan a los servidores públicos, se cobrarán por cada una de las entidades a las cuales pertenezca el servidor sancionado y se destinarán para los mismos fines establecidos en el anterior artículo del presente Decreto.

Para efectos del cobro de las multas pendientes en el Fondo Nacional de Bienestar Social, se remitirán los expedientes a las correspondientes entidades donde labora o laboró el servidor público sancionado.

Relativo al mismo tema, se debe mencionar lo establecido en el artículo 173 de la Ley 734 de 2002, que puntualiza:

ARTÍCULO 173: PAGO Y PLAZO DE LA MULTA.- Cuando la sanción sea de multa y el sancionado continúe vinculado a la misma entidad, el descuento podrá hacerse en forma proporcional durante los doce meses siguientes a su imposición; si se encuentra vinculado a otra entidad oficial, se oficiará para que el cobro se efectúe por descuento. Cuando la suspensión en el cargo haya sido convertida en multa el cobro se efectuará por jurisdicción coactiva.

Toda multa se destinará a la entidad a la cual preste o haya prestado sus servicios el sancionado, de conformidad con el Decreto 2170 de 1992.

Corte Constitucional:

- El anterior aparte corresponde al Inciso 2o. del artículo 31 de la Ley 200 de 1995, que fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante sentencia C-280 del 25

R

de junio de 1996. Magistrado Ponente, Doctor Alejandro Martínez Caballero.

Si el sancionado no se encontrare vinculado a la entidad oficial, deberá cancelar la multa **a favor de ésta**, en un plazo máximo de treinta (30) días, contados a partir de la ejecutoria de la decisión que la impuso. De no hacerlo, el nominador promoverá el cobro coactivo, dentro de los treinta días siguientes al vencimiento del plazo para cancelar la multa.

Corte Constitucional:

- El aparte resaltado en negrilla corresponde en el mismo orden a la frase y a favor de la entidad, contenida en el tercer inciso del artículo 31 de la Ley 200 de 1995, que fue declarada EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante sentencia C-280 del 25 de junio de 1996. Magistrado Ponente, Doctor Alejandro Martínez Caballero.

Si el sancionado fuere un particular, deberá cancelar la multa a favor del Tesoro Nacional, dentro de los treinta (30) días siguientes a la ejecutoria de la decisión que la impuso, y presentar la constancia de dicho pago a la Procuraduría General de la Nación.

Cuando no hubiere sido cancelada dentro del plazo señalado, corresponde a la jurisdicción coactiva del Ministerio de Hacienda adelantar el trámite procesal para hacerla efectiva. Realizado lo anterior, el funcionario de la jurisdicción coactiva informará sobre su pago a la Procuraduría General de la Nación, para el registro correspondiente.

En cualquiera de los casos anteriores, cuando se presente mora en el pago de la multa, el moroso deberá cancelar el monto de la misma con los correspondientes intereses comerciales.

Como podemos darnos cuenta, en la posibilidad de que un Servidor Público o ex funcionario de la Contraloría Municipal de Bucaramanga fuese multado por una sanción disciplinaria, no le sería posible pagar dicho compromiso; toda vez que, la entidad no cuenta con un Fondo de Bienestar Social legítimamente establecido, con lo cual se causaría un serio dilema al sancionado en la proporción que éste, al no poder cancelar la suma impuesta, no podría conseguir su autorización ante el Estado para ejercer como servidor o contratista del mismo, o, sencillamente, cumplir con ese compromiso en su calidad de ciudadano cumplidor de la ley.

Además, con la creación o formación del Fondo de Bienestar Social, la Contraloría Municipal de Bucaramanga, podría contar con instrumentos o mecanismos administrativos que posibilitarían estimular las actividades o labores del bienestar social a realizar en cada vigencia.

FUNDAMENTO LEGAL, NORMAS QUE APLICAN:

La constitución del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría Municipal de Bucaramanga se encuentra soportada en los compromisos y facultades contempladas en la siguiente normativa:

- Decreto 2170 de 1992, por el cual se suprime el Fondo Nacional de Bienestar.
- Decreto-Ley 1567 de 1998, por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

A

045

- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
- Ley 617 de 2000, por la cual se reforma parcialmente la ley 136 de 1994, el Decreto 1222 de 1996, el Decreto 1421 de 1993 y se dictan normas para la racionalización del gasto público nacional.
- Constitución Política de Colombia, artículo 272.

NATURALEZA DEL FONDO:

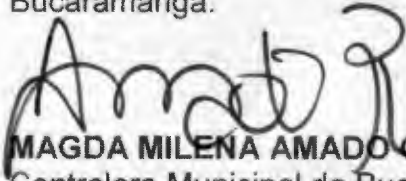
La esencia o condición del fondo que se va a constituir concierne a un "Fondo Cuenta" sin personería jurídica, que hará parte del presupuesto de la Contraloría Municipal de Bucaramanga, con registro o anotación en la contabilidad de la entidad y cuyo gasto será establecido por el Contralor, de acuerdo con lo indicado en el Estatuto de la Contratación Pública.

INGRESOS DEL FONDO:

Las Entradas o Ingresos del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría Municipal de Bucaramanga estarán constituidos por:

- Las apropiaciones que le sean asignadas en el presupuesto, y especialmente por los aportes o los recursos provenientes del presupuesto de la Contraloría destinados a atender los Planes Anuales de Bienestar Social e Incentivos.
- Los recursos derivados o resultantes de las multas que por sanciones disciplinarias se impongan o sean aplicadas a los Servidores Públicos de la Contraloría Municipal de Bucaramanga o a ex funcionarios de la misma.
- Los montos o recursos provenientes de los procesos sancionatorios que adelanta la Contraloría Municipal de Bucaramanga a Servidores Públicos del Municipio de Bucaramanga.
- Los rendimientos operacionales y financieros.
- Las donaciones que reciba.
- Demás expensas recaudadas o percibidas por la entidad, que se eximen a los parámetros de la Ley 617 de 2000.

Finalmente, dejo a consideración del Honorable Concejo Municipal de Bucaramanga, la presente exposición de motivos como fundamento para el proyecto de Acuerdo por medio del cual se crea el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría Municipal de Bucaramanga.



MAGDA MILEÑA AMADO GAONA
Contralora Municipal de Bucaramanga

Proyectó: CESAR YOBANY ARCINIEGAS
Secretario general

Revisó Juan Carlos Ciliberti Vargas
Asesor Jurídico

Ivon Tatiana Reina
Asesora de Planeación

PROYECTO DE ACUERDO No. 045 DE 2013.

ACUERDO No. DE 2013

()

“POR MEDIO DEL CUAL SE CREA EL FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA”

EL CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA, en uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por los artículos 64, 65, 66, 103, 152 y 272 de la Constitución Política y la Ley 136 de 1994,

CONSIDERANDO:

1. Que el Decreto 2170 de 1992 suprime el Fondo Nacional de Bienestar, establecimiento público creado y organizado por el Decreto-Ley 3057 de 1968, el Decreto Reglamentario 1226 de 1970 y los Decretos Ley 612 de 1974 y 147 de 1976.
2. Que el Decreto Ley 1567 de 1998 crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del estado.
3. Que el Decreto 1227 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, estímulos que deben ser implementados a través de programas de bienestar social.
4. Que la Contraloría Municipal de Bucaramanga se encuentra interesada en conformar un Fondo de Bienestar Social con el fin de mejorar el ambiente laboral, lograr una mayor integración entre los funcionarios de la entidad y un óptimo rendimiento laboral.
5. Que el presupuesto de la Contraloría Municipal de Bucaramanga es muy ajustado y por tanto es necesario buscar mecanismos alternativos para la consecución de recursos que permitan adelantar programas de bienestar social, de tal manera que se hace necesario contar con los recursos suficientes, por medio del Fondo de Bienestar Social, para poder ampliar y asegurar la continuidad y mejoramiento de los mismos.

ACUERDA:

CAPITULO I

CREACION Y NATURALEZA DEL FONDO

ARTÍCULO 1o: CONSTITUCIÓN Y NATURALEZA.-Créase el FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA, como una cuenta especial, integrada al presupuesto de la Contraloría Municipal de Bucaramanga, sin personería jurídica, con autonomía administrativa, contable y financiera.

CAPITULO II

OBJETIVO GENERAL Y ATRIBUCIONES DEL FONDO

ARTÍCULO 2o: OBJETIVO.-EI FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA, tendrá como propósito general la ejecución de las actividades indispensables para el mejoramiento del buen ambiente institucional y calidad de vida de los funcionarios que trabajan en la Contraloría Municipal de Bucaramanga, así como de aquellas vinculadas con determinados aspectos de Bienestar Social e Incentivos establecidos en el ordenamiento legal.

ARTÍCULO 3o: ATRIBUCIONES.-EI FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA, tendrá todas las facultades imprescindibles para el desempeño de su finalidad general, señalando las siguientes:

- a. Celebrar contratos o convenios con empresas y entidades del sector público o privado, que relacionen labores vinculadas con los aspectos particulares del fondo.
- b. Celebrar convenios con empresas e instituciones del sector público o privado, destinados a ofrecer programas o paquetes de protección, seguridad y bienestar social de mayor privilegio para los Servidores Públicos que laboran en la Contraloría Municipal de Bucaramanga.
- c. Conseguir los recursos que con dirección al Bienestar Social, sean estipulados dentro del Presupuesto de la Contraloría Municipal de Bucaramanga, así como los derivados o resultantes de multas por sanciones disciplinarias impuestas a Servidores Públicos o ex funcionarios de la entidad.
- d. Efectuar inversiones financieras que, de acuerdo con la normatividad vigente, posibiliten conseguir rendimientos financieros.

CAPITULO III

PATRIMONIO DEL FONDO

ARTÍCULO 4o: PATRIMONIO.-El patrimonio del FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA, estará constituido por:

- Las apropiaciones que le sean asignadas en el presupuesto, y especialmente por los aportes o los recursos provenientes del presupuesto de la Contraloría destinados a atender los Planes Anuales de Bienestar Social e Incentivos.
- Los recursos derivados o resultantes de las multas que por sanciones disciplinarias se impongan o sean aplicadas a los Servidores Públicos de la Contraloría Municipal de Bucaramanga o a ex funcionarios de la misma.
- Los montos o recursos provenientes de los procesos sancionatorios que adelanta la Contraloría Municipal de Bucaramanga a Servidores Públicos del Municipio de Bucaramanga.
- Los rendimientos operacionales y financieros.

045

27 JUN 2013

- Las donaciones que reciba.
- Demás expensas recaudadas o percibidas por la entidad, que escapen a los parámetros de la Ley 617 de 2000.

CAPITULO IV

DIRECCION, ADMINISTRACION Y CONTROL

ARTÍCULO 5o: DIRECCION.-La Dirección del FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA, estará a cargo de su Junta Directiva.

ARTÍCULO 6o: CONFORMACION DE LA JUNTA DIRECTIVA.-La Junta Directiva del FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA, estará integrada por:

- a. El Contralor Municipal o su delegado, quien la presidirá.
- b. El Secretario General, El Subcontralor y el Asesor de Planeación.
- c. Un integrante de la Comisión de Personal, no directivo.
- d. Un integrante del COPASO, no directivo.
- e. Un Representante de los Funcionarios de Carrera.
- f. Asesor de Control Interno.

PARÁGRAFO PRIMERO: El SECRETARIO GENERAL hará las veces de Secretario de la Junta Directiva y como tal, actuará con derecho a voz, pero sin voto.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los miembros de la Junta Directiva no percibirán remuneración alguna como tales.

ARTÍCULO 7o: FUNCIONES.-La Junta Directiva del FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA, estará a cargo de la manifestación de las direcciones o políticas generales de los planes, programas y acciones con cuya realización se pretenda el cumplimiento de su objetivo general. En crecimiento de ello, la Junta Directiva tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- a. Aprobar los reglamentos que legalicen la marcha del Fondo y la prestación de los servicios que se brinden u ofrezcan.
- b. Autorizar el presupuesto de ingresos y gastos del Fondo.
- c. Examinar, estudiar, detallar y avalar la información financiera relacionada con el Fondo.
- d. Aprobar las inversiones financieras transitorias que permitan cumplir acertada o debidamente con los propósitos o finalidades del Fondo.
- e. Realizar y ejecutar los programas de asistencia social, recreativos y culturales para los beneficiarios del fondo y sus familiares, de acuerdo con lo establecido en los Planes Anuales de Bienestar Social e Incentivos.

27 JUN 2013

CONTRALORÍA
Municipal de Bucaramanga

045

27 JUN 2013

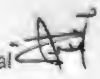
ARTÍCULO 8o: ADMINISTRACIÓN.-La administración del FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA, estará a cargo del Secretario General de la Contraloría de Bucaramanga, quien será el encargado de coordinar su manejo presupuestal, contable y contractual.

ARTÍCULO 9o: CONTRATACIÓN.- La ordenación del gasto de los recursos del FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA, estará a cargo del Contralor Municipal o quien este delegue para tal efecto y se regirá por el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.

ARTÍCULO 10o: CONTROL FISCAL.- Los recursos del fondo y su inversión serán objeto de Control Fiscal por parte de la Auditoría General de la República.

ARTÍCULO 11o: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su sanción y publicación.


MAGDA MILENA AMADO GAONA
Contralora Municipal de Bucaramanga

P/E: Cesar Yobany Arciniegas Hernández / Secretario General 

Ivonne Tatiana Reina Mantilla / Asesora de Planeación 

Juan Carlos Ciliberti Vargas/ Asesor Jurídico 