



CAPITULO 3 CARRERA ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO

3.1. DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

3.1.1. Generalidades.

La NACION/CGR ratifica su respeto y compromiso en la defensa del régimen especial de carrera administrativa, consagrado en el artículo 268, numeral 10 de la Constitución Política y a no introducir en nuestro sistema ningún elemento, tema, orientación o contenido del régimen general que signifique pérdida, limitación, modificación de su carácter especial de rango constitucional, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 268 de 2000. En todo caso se respetarán los principios de progresividad, favorabilidad, no regresividad de los derechos tanto individuales como colectivos.

La NACION/CGR se compromete a revisar la homologación de los profesionales grado 01 y grado 02, y de los especializados grados 03 y 04, para ubicarlos en el cargo más alto posible cuando realicen las mismas funciones. En aquellas Gerencias Departamentales donde exista colegiatura de tres o más miembros, uno de ellos deberá ser un funcionario de carrera administrativa de la misma Gerencia, con experiencia en vigilancia y responsabilidad fiscal, independientemente del grado que ocupe, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para dicho cargo.

3.1.2. Del Consejo Superior de Carrera.

La NACION/CGR ratifica su respeto y reconoce la supremacía del Consejo Superior de Carrera Administrativa como la única instancia de consulta, análisis y decisión de conformidad con lo establecido en el numeral 8 del artículo 8 del decreto 268 de 2000 y por tanto se abstendrá de acudir a instancias distintas a ésta para definir aspectos relacionados con el régimen especial de carrera administrativa de la CGR.

3.1.3. Concurso de Méritos

CONCURSO DE MERITO MIXTO. La CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, implementará en sus convocatorias para la provisión de cargos vacantes la modalidad de concurso mixto en un porcentaje de 70% para aspirantes externos a la entidad y 30% a funcionarios permitiendo el ascenso y la movilidad a funcionarios de carrera de la entidad. La CGR en coadyuvancia de las organizaciones sindicales reglamentará la materia. Así mismo con el objeto de permitir que todos los que desempeñen o hayan figurado formalmente en empleos pertenecientes a los Niveles Técnico y Asistencial, cumpliendo el requisito del Título o de la formación académica Profesional por terminación de materias exigida para el empleo objeto de Concurso, se les valide la experiencia como requisito de la experiencia Profesional. En los concursos de méritos, la administración de la CGR



eliminará la prueba de entrevista, como lo han dispuesto todos los entes de control y demás entidades del orden nacional".

La Nación/CGR, a través de la Dirección de Carrera Administrativa al momento de elaborar el proyecto de convocatoria dentro del concurso de méritos abierto, como el concurso de ascenso, que, en todo caso, incluirá los cargos de Director Grado 3 a los que se refiere la Sentencia C-284 de 2011, en la que se señalaron taxativamente los cargos de ese nivel que son de carrera.

La Nación/CGR se compromete establecer como criterios de selección y mayor puntuación, la experiencia específica de los funcionarios de la CGR en control fiscal (responsabilidad y vigilancia fiscal, control macro, control social y participación ciudadana, control de gestión pública, y auditoría interna; conforme los requerimientos legales y parámetros técnicos.

PERFILES CONCURSOS

La Nación/CGR SE COMPROMETE A CONVOCAR LOS PERFILES para el cumplimiento de las actividades establecidas en el manual de funciones, de manera que no restrinjan el derecho que se tiene al acceso o ascenso en la función pública.

La Nación/CGR acuerda, incorporar a través del Consejo Superior de Carrera Administrativa todo lo concerniente a la convocatoria al CONCURSO DE ASCENSO, como un reconocimiento a la labor, compromiso, responsabilidad y experiencia de los funcionarios de la CGR. La entidad, como estímulo programará para todos los niveles objeto de la convocatoria, un curso preparatorio del examen. El contenido, temario y alcance de este se definirán de manera consensuada en el Consejo Superior de Carrera.

En los concursos de méritos de la CGR se ratifica el criterio de que no procederá la prueba de entrevista como instrumento de selección.

UNIVERSIDADES CON LAS QUE SE CONTRATAN LOS CONCURSOS.

La Nación/CGR contratará la realización de las pruebas de conocimiento y de competencias con Universidades Públicas Acreditadas y solicitará a la universidad con la que contrate la seguridad extrema y debidamente garantizada para la elaboración y custodia de los cuadernillos y sus respuestas que sean obtenidas de un banco de preguntas de las actividades de la CGR, que hayan sido resultado de una construcción de la Entidad con única respuesta válida. La CGR determinará en los términos de referencia exigirá en la minuta del contrato una cláusula de validez y confiabilidad de la prueba, cualquier indicio de fraude será causal para que la CGR, termine el contrato y sea indemnizada por los perjuicios causados a todos los aspirantes y a la credibilidad de nuestra Entidad, ante la ciudadanía.



La nación CGR realizará los ajustes pertinentes en la estructuración del concurso para lograr la provisión completa de las vacantes disponibles, permitiendo el acceso sin restricciones a los ciudadanos y funcionarios provistos del derecho de ingreso a carrera o ascenso.

3.1.4, De los traslados. (Resolución 151/2011), (Decreto 271/2000 Resolución 678/2018).

La Comisión de Personal conocerá, aprobará o negará los traslados de personal dentro de la misma sede de trabajo, tanto en el nivel central como en el desconcentrado; bien sea por necesidades del servicio o solicitud expresa del funcionario interesado, para lo cual se adicionará el artículo pertinente a la resolución 151 de 2011.

Las solicitudes de traslado podrán presentarse sin la previa aprobación o visto bueno del jefe inmediato y deberán contener la dependencia de origen y la posible dependencia de destino. Las solicitudes que impliquen cambio de sede deberán expresar la opción de traslado.

Las solicitudes de traslado que impliquen cambio de sede de trabajo únicamente se podrán presentar transcurridos dos (2) años después de la vinculación o traslado del funcionario. Una vez presentada la solicitud, estas se resolverán dentro de los tres meses siguientes a la fecha de radicación y por orden de radicación siempre y cuando estén debidamente soportadas, cuando se dé la negativa a la solicitud esta debe estar motivada por el comité.

No obstante, la Comisión de Personal autorizará excepcionalmente, y a petición del funcionario, su traslado a otra sede por razones de salud del funcionario, de su cónyuge, de sus hijos menores de edad o de los padres dependientes del funcionario, cuando se afecte la unidad familiar, o por razones de fuerza mayor o caso fortuito, de igual manera aquellas que se realicen por solicitud expresa del funcionario por circunstancias comprobadas de acoso laboral, previa consulta con los representantes del comité de convivencia laboral nacional. La Comisión de Personal evaluará las solicitudes presentadas y si no existiere vacante en la dependencia de destino, podrá proponer. a). el traslado con cargo; b). el traslado de una vacante existente en otra dependencia y c). ofrecer una segunda opción al funcionario. En tal caso si este acepta, deberá expresar su conformidad con el cambio de la primera opción de traslado. La Comisión de Personal, previa a la realización de sus sesiones, hará pública las solicitudes de traslado que permita acceder a los funcionarios a presentar solicitudes de permuta. La Comisión de Personal deberá reunirse como mínimo seis veces al año. Cuando se trate de solicitudes de traslado por acoso laboral dicho traslado se efectuará de manera inmediata.

3.1.5. Encargos



La Nación/CGR viabilizara el encargo en las vacantes temporales y definitivas para los funcionarios del Nivel Asistencial que posean título universitario de pregrado o posgrado y de los profesionales con especialización o maestría, en el cargo inmediatamente superior y si este no existiera el siguiente cargo, garantizando la formación de escaleras de encargo

La Nación/CGR de manera inmediata se expedirá e implementará la resolución de encargos que garantice el mérito, basada en criterios la idoneidad, la experiencia y la antigüedad y de rotación, permita establecer parámetros medibles, de conformidad con las propuestas presentadas por las organizaciones sindicales en el año 2020 y unificadas en el proyecto que se radicó en la Oficina Jurídica de la CGR. Los funcionarios que ganen premio a la excelencia tendrán derecho preferencial al encargo.

3.1.6 Vacantes en cargos de libre nombramiento y remoción:

La NACIÓN/CGR se compromete a asignar un número determinado de cargos de libre nombramiento y remoción, para ser desempeñados por funcionarios de carrera que, por sus perfiles, estudios, y experiencia, se destaquen en el ejercicio de sus funciones, con el objetivo de INCENTIVAR fortalecer la institucionalidad y la carrera administrativa y dar oportunidad de mejora. Para tal efecto, se tendrán en cuenta los mismos criterios que se establezcan para efectos de los encargos de las vacantes definitivas y temporales de los cargos de carrera administrativa. Dicho proceso se reglamentará con la participación de las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo.

3.1.7 Planta de Regalías

En concordancia con el artículo 125 de la Constitución Política que ordena que "Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera", la administración presentará un proyecto de Ley con el objeto de incorporar los cargos de la planta temporal de regalías tanto a la planta ordinaria y permanente de la Contraloría General de la república como al régimen de carrera administrativa o en su efecto ampliará la planta ordinaria y permanente de la Contraloría Delegada de Minas y Energía a Nivel Central y Desconcentrado con el propósito que el control fiscal a las Regalías lo ejerza dicha dependencia.

3.2. DEL TALENTO HUMANO

3.2.1. Vacaciones.

Los funcionarios a quienes les sean suspendidas, aplazadas o interrumpidas las vacaciones, podrán solicitar el disfrute de los días restantes dentro de los cuatro (4) años civiles siguientes en el período o momento que el funcionario lo requiera. Así mismo, las partes acuerdan reafirmar el contenido y alcance de la circular de la GTH referida a la



posibilidad de disfrutar de vacaciones estando en encargo previo análisis o reglamentación del Consejo Superior de Carrera.

Los funcionarios de la Contraloría General de la República tendrán derecho a disfrutar de su periodo de vacaciones, una vez causado, indicando la fecha a partir de la cual desean iniciar su disfrute o, si, por el contrario, se acoge a alguno de los períodos determinados en el presente Acuerdo Laboral.

La Administración CGR ampliará el periodo de vacaciones de los funcionarios en un periodo de 25 días hábiles.

Periodos

Primer período: Inicio del disfrute de vacaciones entre el 1 de junio y el 31 de julio.

Segundo periodo: Inicio del disfrute de vacaciones entre el 1 de diciembre y el 30 de diciembre,

Los funcionarios que tengan el derecho causado podrán de manera excepcional, solicitar su disfrute en fechas diferentes cuando concorra alguna de las siguientes causales:

- Previamente o con posterioridad a la licencia de maternidad o paternidad según el caso.
- Por razones de fuerza mayor o caso fortuito en los términos de ley, debidamente valorados por la Gerencia del Talento Humano.
- Por estrictas necesidades del servicio debidamente justificadas por el jefe de la dependencia y de común acuerdo con el funcionario.
- Para asistir a eventos académicos nacionales e internacionales para lo cual mediará la solicitud debidamente soportada del funcionario, a más tardar dos meses antes de la realización del evento.

Interrupción de Vacaciones

La Nación/CGR ratifica su compromiso de respetar el acuerdo vigente, en cuanto a que las vacaciones ya otorgadas mediante acto administrativo, pueden ser interrumpidas en los casos específicamente ya señalados en el manual de talento humano y : a. por caso fortuito o fuerza mayor b. por medidas de autoridades nacionales o locales que restrinjan la movilidad dentro del territorio o el disfrute de actividades de esparcimiento propias del periodo ó la oportunidad del empleado para reparar sus fuerzas intelectuales y materiales, para proteger su salud física y mental, para compartir con su familia mayores y mejores espacios de encuentro fraternal, para abordar actividades idóneas al solaz espiritual, para incursionar más en la lectura y el conocimiento, y, a manera de posibilidad estética, para



acercarse paulatinamente al hacer artístico en sus múltiples manifestaciones (sentencia C-019/04 Corte Constitucional).

3.2.2. Horarios Flexibles.

Durante la vigencia del presente acuerdo, la NACIÓN/CGR implementará mediante resolución y de manera permanente, los siguientes horarios especiales en la Contraloría General:

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

El funcionario podrá escoger cualquiera de estos horarios el cual regirá por un término no inferior a un (1) año y contará con una hora de almuerzo.

d. De 7:00 am a 3:00 pm Horario Madres Cabeza de Familia, Padres Cabeza Hogar con Hijos Menores de 18 años dependientes y que vivan con el funcionario, o con Hijos mayores de 18 años que vivan con el funcionario o sus Padres cuyas condiciones especiales de salud, comprobadas por dictamen médico, ameriten la presencia y asistencia del funcionario, podrán acogerse a este horario especial de trabajo, previa solicitud a la Gerencia del Talento Humano y adjuntando los soportes médicos correspondientes.

e. Teletrabajo. La Nación/CGR se compromete a implementar el teletrabajo en la CGR, definir las funciones aptas para ser desempeñadas por esta modalidad y las capacidades requeridas por los funcionarios, así mismo establecer un proceso en el cual se determinen los criterios de selección de los teletrabajadores. Con el fin de que esta modalidad de trabajo sea exitosa, en principio se realizarán pruebas piloto.

Sin excepción, en los casos debidamente sustentados y certificados por la EPS — ARL, de deterioro o estado deficiente de la salud del funcionario, de su cónyuge, hijos, padres o adultos mayores dependientes del funcionario, la Gerencia del Talento Humano, viabilizará el Teletrabajo.

En ambas situaciones, previo cumplimiento por las partes de los requerimientos de la ARL, se podrá establecer el teletrabajo en sus modalidades de autónomos o suplementarios (Ley 1221 de 2008 y Decreto 884 de 2012).

f. Trabajo en casa. Durante la vigencia del presente Acuerdo Laboral en la CGR se mantendrán los criterios y lineamientos de Trabajo en Casa y Trabajo Alternado contenidos en la Circular 011 de 2020, independientemente de la vigencia o no de la emergencia sanitaria.



g. Horas Permitidas Diligencias NO Descontables.

Atendiendo el hecho de que la CGR cuenta con control de horarios con herramientas de medición exhaustivas y desarrolla su labor misional y de apoyo fundamentalmente desde la virtualidad y ante las grandes congestiones tanto en el nivel central como desconcentrado y que la gran mayoría de diligencias solo se pueden hacer de manera personal para efectuar diversos trámites, en EPS, bancos, universidades, consulados, etc, la CGR dará un margen para el control de horario de dos (2) horas semanales, que no podrán ser descontadas del salario.

3.2.3. Descansos y Permisos Especiales.

La Nación/CGR, mediante la implementación de la compensación de tiempo, permitirá que los funcionarios compensen cuatro (4) días que podrán ser utilizados bien, antes o después de las vacaciones del funcionario de mitad de año o en la semana de receso estudiantil del segundo semestre del año escolar (calendario A).

De conformidad con lo establecido en la Ley 1361 de 2009, modificada por la Ley 1857 de 2017, se otorgará a cada funcionario un día por semestre para disfrutar con su familia, bien por actividad grupal que determine el empleador previa gestión con las cajas de compensación familiar conforme lo determina el artículo 5 A de la Ley, o, de no ser concertada la actividad referida, se podrá otorgar el día de la familia, al funcionario que así lo solicite, sin que éste deba ser compensado.

3.2.4. DIA CONTROL FISCAL La Administración CGR establecerá el 19 de julio como día institucional del control fiscal y de los trabajadores del control fiscal, fecha en la que se desarrollará en toda la CGR el programa de estímulos e incentivos y eventos culturales y artísticos.

3.2.5. Pasantías y Judicaturas.

La NACIÓN/CGR adelantará, de manera concertada con las organizaciones sindicales, las gestiones pertinentes que permitan la expedición de normas y actos administrativos, para que al interior de la CGR se puedan realizar prácticas, pasantías y judicaturas, se establecerá un procedimiento para privilegiar a los hijos de los funcionarios de la entidad para realizar la pasantía y judicatura en la CGR.

3.2.6. Certificaciones médicas.



La Nación / CGR tramitará ante el Ministerio de Salud y la Superintendencia de Salud y las EPS la validez de las incapacidades médicas expedidas por el Centro Médico del FBS por períodos no mayores a 7 días calendario.

La NACIÓN/CGR dará instrucciones para que se respete la obligatoriedad de cumplir las incapacidades de los funcionarios sin interferencias de tipo laboral, tales como requerimientos vía telefónica o correo electrónico u otros medios de comunicación, o por voluntad del funcionario.

3.2.7. Pago Incapacidades.

La NACIÓN/CGR asumirá el 33.34% restante no pagado de las incapacidades laborales producidas por enfermedad común o accidente no laboral y que sean superiores a tres (3) días, para todos los empleados públicos de la entidad, con el fin de para garantizar el pago del 100% del sueldo devengado por el trabajador.

3.2.8. Vacancia Temporal.

La Nación/CGR reafirma el espíritu de la Resolución ORG 02530 del 20 de junio de 2019, relacionada con la vacancia temporal que se presenta cuando un servidor público de la Contraloría General de la Republica haya concursado en otra entidad y después del proceso ingrese en periodo de prueba, en este caso, la CGR mantendrá la vacante del funcionario hasta terminado el periodo de prueba en esa entidad, y el servidor haya expresado la voluntad de no regresar, después de lo cual la CGR podrá hacer uso de la vacante.

3.2.9. Sistema de Evaluación del Desempeño.

La Nación /CGR modificará el SISED para incluir los recursos de Ley a que haya lugar contra las calificaciones parciales, para lo cual se requerirá concepto favorable del Consejo Superior de Carrera Administrativa, en los términos previstos en el inciso segundo del artículo 38 del Decreto Ley 268 de 2000.

3.2.10. Programa De Estímulos e Incentivos.

La Nación/CGR se compromete a revisar y construir de manera consensuada el procedimiento de selección de ganadores en el programa de estímulos e incentivos, para lo cual las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo designarán cada una un representante.

LA NACIÓN/CGR se compromete a crear en la Gerencia del Talento Humano, con el apoyo de la Caja de Compensación o entidades especializadas, programas de Atención Integral al Funcionario con apoyo sicológico, para quienes padecen enfermedades terminales, catastróficas o crónicas; así mismo implementar los cursos para pre pensionado.

3.2.11 Manual de Funciones.



La Nación/ CGR se compromete a revisar y actualizar el actual manual de funciones, requisitos y competencias que permita diferenciar las funciones y responsabilidades entre los distintos cargos y niveles y se ajuste al salario devengado por cada nivel y grado. La actualización será compartida con las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo para coadyuvar al mejoramiento de este.

3.2.12. Reclasificación del Nivel de Riesgos Laborales:

La NACIÓN/CGR, se compromete a revisar con la ARL la clasificación efectiva del nivel de riesgo laboral para los funcionarios que asumen funciones de apoyo técnico, policía judicial, auditores, investigadores, sustanciadores de Procesos de Responsabilidad Fiscal y Proceso de Cobro Coactivo para las diligencias de secuestro y remate.

3.2.13. Exámenes médicos ocupacionales.

La administración de la CGR se compromete a contratar con alguna entidad de salud que reúna los requisitos, la realización de los exámenes médicos ocupacionales periódicos y disponer lo pertinente para que se vuelvan a realizar dichos exámenes, bajo la figura que corresponda (convenio o contrato), tanto en el nivel central como en las gerencias departamentales colegiadas.

3.2.14. Prevención del riesgo psicosocial

1. Las administraciones de la CGR y FBS ampliarán el Programa de Atención del Riesgo Psicosocial e incluirá la prevención, de modo que se beneficien los trabajadores a nivel nacional.
2. La CGR y FBS apropiarán recursos para crear programas permanentes de orientación y apoyo a las y los funcionarios con problemas psicológicos o mentales, de adicciones y enfermedades catastróficas o terminales y realizará seguimiento permanente e intervención a los factores de riesgo psicosocial y en la promoción de una vida saludable.

3.2.15 Acoso laboral

1. Prevención, seguimiento a los casos y erradicación del acoso laboral. La administración de la CGR promoverá la cultura del respeto a los derechos y eliminación de todas las formas de violencia que puedan presentarse en el trabajo.

La administración de la CGR realizará seguimiento y vigilancia a los casos de acoso laboral, en concordancia con la normatividad vigente en la materia e incluirá en el reglamento interno de la entidad, los mecanismos de prevención y corrección de las conductas asociadas al acoso laboral, con arreglo a la Ley 1010 de 2006.



2. Además, garantizará el presupuesto necesario para la implementación de un programa de capacitación pertinente y permanente para directivos, miembros de los comités de convivencia laboral del nivel central y desconcentrado, en funciones, tolerancia, conciliación y resolución pacífica de conflictos; como también identificación, erradicación y no repetición de condiciones, hechos, formas o manifestaciones de acoso laboral o de cualquier otra índole en la entidad.
3. Así mismo, impulsará acciones preventivas del acoso laboral o de cualquier otra forma y de la violencia en el trabajo, entre otras, con actividades de capacitación sobre los temas mencionados, para las y los trabajadores de la entidad.
4. La CGR facilitará los traslados de funcionarias o funcionarios, que se encuentren fundamentados en acoso laboral cuando exista recomendación del comité de convivencia laboral del nivel central y desconcentrado de la entidad, según el lugar de desempeño laboral del trabajador.
5. La NACION/CGR facilitará los traslados de funcionarios, que se encuentren fundamentados en acoso laboral, o con recomendación médica. Así mismo, la NACION/CGR propiciará que la aseguradora de riesgos laborales – ARL, a la cual está afiliada la entidad, cumpla plenamente las responsabilidades establecidas por ley en materia de prevención, erradicación del acoso y de todas las formas de violencia que se presenten en el trabajo.
6. Implementar de forma inmediata acciones afirmativas y plan de protección en favor de funcionarios de la Contraloría General de la República, que puedan ser objeto de discriminación por raza, orientación sexual, discapacidad o vulnerabilidad tales como ser cabeza de familia, embarazada, condiciones de salud especial.

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

1. La NACION/CGR garantizará las condiciones adecuadas del ambiente y del puesto de trabajo, para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales. En especial, en la sede del Nivel Central, siempre que se incremente la planta de personal, se realizará un estudio sobre la afectación en la capacidad de carga de los elevadores, escaleras, cafeterías y estacionamientos. Además, efectuará en coordinación con la ARL, en el nivel central y desconcentrado, el seguimiento efectivo de todos los puestos de trabajo. A su vez, la NACION/CGR se compromete a adoptar el MANUAL DE ESTANDARIZACIÓN DE ESPACIOS DE TRABAJO PARA ENTIDADES DEL ESTADO, y a realizar oportunamente y enviar a la ARL la solicitud de estudio de cada puesto de trabajo para los fines pertinentes.
2. Cuando se trate de estudio para calificación de enfermedad profesional, el envío de los documentos a la ARL será remitido con copia al funcionario.



3. La NACION/CGR garantizará el cumplimiento de las recomendaciones médicas relacionadas con el puesto de trabajo por enfermedad general o profesional..
4. La CGR informará periódicamente a las y los funcionarios de la entidad, por cualquiera de sus medios de comunicación interna, de las mejoras realizadas y las acciones emprendidas para cumplir con los estándares de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo-SGSST y la normatividad vigente.
5. La CGR en conjunto con el COPASST, acuerda vigilar y controlar que se dé cumplimiento a la ley sobre seguridad y salud en el trabajo, y al sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales y, porque en todos los ambientes de trabajo de las distintas dependencias existan las condiciones mínimas de saneamiento, higiene y seguridad ocupacional.
6. La CGR gestionará y dotará, de acuerdo con la normatividad vigente, a los brigadistas del nivel central y de las Gerencias Departamentales, de los elementos adecuados para la correcta operación de estas brigadas.
7. La NACION/CGR 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, en el nivel central y desconcentrado, el seguimiento efectivo de todos los puestos de trabajo. A su vez, la NACION/CGR se compromete a realizar oportunamente y enviar a la ARL la solicitud de estudio de puesto de trabajo para los fines pertinentes. Cuando se trate de estudio para calificación de enfermedad profesional, el envío de los documentos a la ARL será remitido con copia al funcionario.
8. La NACION/CGR garantizará el cumplimiento de las recomendaciones médicas relacionadas con el puesto de trabajo por enfermedad general o profesional.

3.2.17 Capacitaciones COPASST

Se apropiarán recursos para capacitar a las y los funcionarios de la CGR en temas relacionados con prevención enfocada a seguridad y salud en el trabajo. Dichas capacitaciones serán organizadas por las y los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo-COPASST del nivel central y del nivel desconcentrado.



CAPITULO 4 SOBRE LA CAPACITACION

4.1 Asignación presupuestal y Convenios.

La NACION/CGR se compromete a solicitar y gestionar ante el Ministerio de Hacienda el incremento del Presupuesto asignado al CEF con el fin de ampliar la cobertura en la ejecución de programas de capacitación para los funcionarios de la CGR.

Los recursos del Presupuesto General de la Nación destinados al CEF se asignarán para financiar la capacitación e investigación de los funcionarios de la Contraloría General de la República.

La Nación / CGR asignará un presupuesto específico con el objeto de cumplir con los requerimientos de desarrollo, implementación y consolidación del SINACOF en términos de capacitación, dando prelación a los funcionarios de carrera administrativa de las Contralorías Territoriales y de investigación y desarrollo de nuevas metodologías de trabajo del control fiscal.

La NACION/CGR/CEF se compromete a asignar como mínimo un 40% del presupuesto general del CEF para desarrollar programas de capacitación a los funcionarios de las Gerencias Departamentales Colegiadas.

4.2 Pasantías y Convenios.

La Nación CGR diseñará e implementará un programa de intercambio (desempeño y capacitación), en comisión de servicios, de funcionarios de carrera administrativa de las Contralorías Territoriales para que laboren durante un (1) año en las instalaciones de la Contraloría General de la República en cualquiera de los Macroprocesos Misionales.

Así mismo, la Nación/CGR restablecerá convenios con las Entidades de Fiscalización Superior (EFS) de América y Europa para que funcionarios de carrera administrativa de la CGR laboren o se homologuen instancias académicas de formación superior por un período no mayor a un año en las entidades de Control existentes.

4.3 Asignación presupuestal para créditos con contraprestación.

La NACIÓN/CGR se compromete a asignar recursos presupuestales acordes con la demanda de créditos educativos con contraprestaciones y atendiendo al período de tiempo que cubre la respectiva convocatoria. El Comité Asesor tendrá en cuenta esta solicitud al momento de aprobar el presupuesto teniendo en cuenta lo solicitado en periodos anteriores y la CGR realizará las gestiones pertinentes para garantizar la asignación en cada vigencia del 100% del monto de los recursos solicitados, y/o garantizando el 100% en pregrado, el



100% para posgrado y que los recursos asignados en cada vigencia no deben ser inferiores al 100% del monto total de solicitudes aprobadas.

Los requisitos, criterios y condiciones relacionadas con la aprobación y asignación de los créditos educativos serán los que se fijen en el Estatuto de Capacitación.

4.4 Créditos de contraprestaciones de Servicios

La NACIÓN/CGR se compromete a modificar el Estatuto de Capacitación en el sentido de exigir 3.5 (o su equivalente en otro método de calificación) como promedio académico para acceder al crédito.

Para conservar el crédito educativo el funcionario deberá acreditar que supera el promedio mínimo exigido por la respectiva Universidad o estamento académico.

Modificar el Estatuto de Capacitación en el sentido de ELIMINAR, salvo casos justificados, la exigencia establecida en el numeral 5 del Art. 47 de la Resolución OGZ 0553 de 2017, actual Estatuto de Capacitación, que corresponde a: "No haber reprobado ninguna materia en el período anterior, independiente del promedio acumulado de que trata el punto 4 anterior"

La CGR se compromete a No tercerizar la administración de los recursos asignados para créditos educativos.

Garantizar que entre la fecha de publicación y la de cierre de la convocatoria para optar por un convenio con contraprestaciones, transcurran máximo cuarenta y cinco (45) días calendario, para permitir que los aspirantes alleguen sin dificultades los documentos pertinentes.

Establecer dentro del cronograma de la convocatoria unos días para que los funcionarios que radicaron solicitudes tengan la posibilidad de subsanar documentos habilitantes.

La convocatoria se deberá efectuar durante el segundo trimestre de cada vigencia, con el fin de garantizar que como mínimo se cubran dos semestres de cada vigencia.

La convocatoria debe permitir que se le giren los recursos al beneficiario solicitante siempre y cuando este demuestre que ya ha efectuado el respectivo pago a la universidad, con el fin de evitarle las diligencias de reintegro, cuando se le gira a la universidad.

La CGR se compromete a incluir los estudios de IDIOMAS, en los créditos para contraprestación de servicios, otorgando los créditos de contraprestación en las mismas condiciones que para los estudios universitarios de pregrado.

De igual forma se compromete a incluir en la actualización y modificación requerida del Estatuto de Capacitación, a las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo, quienes designaran un delegado por cada organización para que junto con el Consejo Asesor lo lleven a cabo según programación acordada.



4.5 Diagnóstico de necesidades.

La NACION/CGR/CEF se compromete a modificar el Estatuto de Capacitación o a establecer un mecanismo eficiente, que garantice la participación de todos los funcionarios en la elaboración del diagnóstico de necesidades y perfiles, como insumo del Plan de Capacitación.

El Director del CEF y el Comité Asesor garantizarán la inclusión de las necesidades identificadas en el Plan Anual de Capacitación.

La programación de las capacitaciones deberá ser planeada y programada en las fechas que garantice la participación masiva del personal, a fin de que no coincida con las vacaciones del personal y socializada con la debida antelación.

4.6 Sobre los programas de Formación y Capacitación.

Se apropiarán recursos para capacitar a las y los funcionarios de la CGR en materia de negociación colectiva, en atención al artículo 16 del Decreto 160 de 2014.

Se incluirán cursos especializados para los empleados de los niveles operativo, administrativo, asistencial y técnico como parte del Plan Anual de Capacitación. Los temas estarán relacionados con las áreas de trabajo de dichos funcionarios.

Se tendrá como prioridad la capacitación especializada a las y los funcionarios del nivel profesional (contadores, ingenieros y otros) que deban sustentar informes técnicos y peritajes para consolidación de hallazgos; y sustentar hechos en los procesos de responsabilidad fiscal y audiencias que se efectúan en las gerencias departamentales colegiadas.

La CGR realizará proceso de capacitación tendiente a mejorar la calidad técnica de los auditores en temas de Auditoría Forense, en el recaudo y aseguramiento de pruebas, tratamiento de la información para el adecuado proceso de los hallazgos y el soporte de estos con el fin de garantizar mayor efectividad en la gestión y en el proceso de Control Fiscal.

La NACION/CGR/CEF se compromete a incrementar la capacitación presencial en el nivel desconcentrado.

El CEF/Comité Asesor al momento de elaborar el Plan de Capacitación incluirá este requerimiento y dispondrá lo pertinente para garantizar su ejecución, teniendo en cuenta que dichas capacitaciones no interfieran en la ejecución de los procesos misionales y sus tiempos, y que se comuniquen oportunamente a las gerencias para la programación respectiva.



SINTRA-CGR
La NACION/CGR/CEF, programará ciclos temáticos de capacitaciones de corta duración, acumulables según su contenido, que serán certificados por dicha dependencia como un solo evento, siempre que cumplan con la intensidad horaria mínima establecida para cada caso. Las certificaciones se expedirán dentro de la vigencia y de oficio por parte del CEF.

Para este efecto se dará la publicidad amplia y suficiente a todas las capacitaciones a través de la página web del CEF.

4.7 Capacitación Presencial.

La CGR a través del Centro de Estudios Fiscales (CEF) de la CGR incrementará la capacitación presencial, especialmente en el nivel desconcentrado, de acuerdo con las necesidades evidenciadas por las y los funcionarios. • Incluir programas o cursos de formación especial dirigida a los empleados de los niveles operativo, asistencial y técnico, los temas estarán relacionados con las funciones propias del cargo. • La programación de las capacitaciones deberá ser planeada y programada en las fechas que garantice la participación masiva del personal, a fin de que no coincida con las vacaciones del personal y socializada con la debida antelación.

La CGR, expedirá acto administrativo en la que se exprese que esta, no requiera la compensación de tiempo en el trabajo, pero debe estar relacionada con la Misión y Visión de la Contraloría General de la Republica.

4.8 Educación formal.

La NACION/CGR se compromete a continuar con los procesos de educación formal (Pregrado, Especialización, Maestría, Doctorado) para los funcionarios de carrera administrativa de la CGR a través de la suscripción de convenios nacionales e internacionales con universidades públicas o privadas, de manera permanente, en temas que sean afines con las funciones del control y la responsabilidad fiscal.

Se priorizará la inclusión de las gerencias departamentales colegiadas en estos procesos.

Estos convenios deberán incluir el desarrollo de diplomados, seminarios y especializaciones con el propósito de ampliar los conocimientos y capacidades profesionales y laborales de los funcionarios tanto en el Nivel Central como en las Gerencias Departamentales y, además, que posibiliten descuentos especiales en las matrículas de pregrado y postgrado y/o la asignación de cupos para funcionarios de la entidad y sus hijos.

La CGR y el FBS Gestionarán y suscribirán convenios con instituciones de educación superior debidamente acreditadas para el otorgamiento de cupos con descuentos especiales para la realización de programas de Pregrado, Especializaciones, Maestrías, y Doctorados e IDIOMAS, con el propósito de que los familiares hasta el primer grado de consanguinidad y cónyuge de los funcionarios puedan acceder a estos beneficios.

4.9 Educación no formal.



La NACIÓN/CGR se compromete a continuar con los procesos de educación y formación para lo cual incluirá seminarios mayores a 40 horas y diplomados que permitan la participación de los servidores públicos de carrera, en temas que sean afines con la misión institucional y áreas de apoyo.

La Nación/CGR/CEF se compromete a asignar presupuesto a cada Gerencia Departamental Colegiada, acorde a las necesidades de capacitación identificadas.

Se asignará un rubro presupuestal a cada gerencia departamental colegiada, destinado a la participación de las y los funcionarios en capacitaciones programadas por otras entidades (DIAN, CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, AUDITORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN, ESAP Y FUNCIÓN PÚBLICA).

4.9 Cursos o eventos internacionales de capacitación.

La NACIÓN/CGR/CEF recibirá, gestionará y publicará de forma obligatoria y oportuna los convenios e invitaciones a cursos, capacitaciones y otros eventos de carácter académico; con organizaciones de nivel internacional para fomentar la capacitación de los funcionarios de carrera administrativa de la CGR, en temas directamente relacionados con las funciones de la entidad, sin perjuicio de las capacitaciones gestionadas directamente por el funcionario.

El Comité Asesor del CEF adelantará, previa la concertación con las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo, la reglamentación para la selección de los participantes, de conformidad con el objeto del curso, el perfil requerido y las necesidades específicas de cada área.

La CGR se compromete a promover y autorizar la participación exclusiva de los funcionarios de carrera en seminarios y eventos de académicos en el exterior, a través de convenios educativos que se realicen con universidades internacionales de amplio reconocimiento.

La CGR se compromete a autorizar de manera expedita la realización de pasantías doctorales en el exterior de hasta un año a funcionarios que adelantan doctorados en el país mediante el mecanismo de comisión de estudios en el exterior."

4.10 Comisión de estudios al interior y al exterior.

La NACIÓN/CGR se compromete a modificar el Estatuto de Capacitación en lo referido al acceso a comisión de estudios al interior del país, para que todos los funcionarios de la CGR tengan la posibilidad de acceder a este beneficio. Se incluirá un puntaje preferencial para los funcionarios que laboren en Gerencias Departamentales Colegiadas. Respecto a las comisiones de estudio en el exterior, serán aprobadas sin más exigencia de que la disciplina o tema objeto de estudio o investigación sea afín a las áreas administrativas, de apoyo o misional de la CGR.



Comisiones de servicio. La Nación/CGR, otorgara las comisiones de servicios que soliciten los funcionarios para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción o cargos de periodo; previo estudio, análisis y aprobación del Consejo Superior de Carrera Administrativa. Los requisitos establecidos que no estén referidos a la mejora en la calidad de vida personal o profesional del funcionario se derogarán.

La CGR se compromete a autorizar de manera expedita la realización de pasantías doctorales en el exterior de hasta un año a funcionarios de carrera administrativa que adelantan doctorados en el país mediante el mecanismo de comisión de estudios en el exterior.

4.11 Permisos de estudio.

La NACIÓN/CGR se compromete a conceder permisos de estudio a los funcionarios de carrera que estén cursando estudios de educación formal, informal o no formal, en la modalidad presencial, para que desarrollen actividades académicas, previa solicitud del funcionario. Se otorgará el tiempo necesario para que dichos servidores asistan, sin que sea requisito compensarlo.

4.12 Fortalecimiento de la investigación.

La NACIÓN/CGR se compromete a desarrollar, reglamentar y establecer los mecanismos que permitan promover y estimular la investigación en la CGR, armonizada con los preceptos legales y los establecidos por Colciencias.

En tal propósito, se garantizará la innovación metodológica y técnica, su divulgación y reconocimiento al interior de la entidad, la elaboración de metodologías, trabajos, investigaciones, incorporación de técnicas y procesos, desarrollo de software o adopción de software gratuito, diseño y desarrollo de cursos de capacitación, entre otros.

En todo caso la CGR garantizará la participación de las organizaciones sindicales en la elaboración, análisis y discusión de las propuestas de reglamentación en esta materia.

La CGR establecerá la regulación administrativa y los mecanismos que garanticen la innovación metodológica y técnica, su divulgación y reconocimiento al interior de la entidad; para el efecto se reglamentará el procedimiento para que los funcionarios de carrera puedan presentar sus proyectos de innovación a la administración, los que podrán versar sobre elaboración de metodologías, trabajos, investigaciones, incorporación de técnicas y procesos, desarrollo de software o adopción de software gratuito, diseño y desarrollo de cursos de capacitación, entre otros.

La CGR se compromete a incentivar a quienes participan en líneas de investigación y se desempeñan con excelencia, sobrepasando lo esperado en su cargo y funciones, reconociéndoles estímulos semestralmente

4.13 Adquisición de acceso a metabuscadores



La Contraloría se compromete a no restringir el acceso a METABUSCADORES y bases de datos como JSTOR y, SCOPUS, ECONUT entre las más conocidas, que permitan acceder a las publicaciones científicas indexadas de la más alta calidad a nivel mundial tanto para el nivel central como para las gerencias.

La NACIÓN/CGR habilitará el acceso vía Internet a la publicación y consulta de la actualidad legal a través de LEGISNET, aplicativo que permite estar al día en legislación nacional y las decisiones tomadas por las altas cortes.

4.14 Biblioteca y Publicaciones.

La CGR se compromete a mantener la Biblioteca adscrita al CEF y actualizarla permanentemente, en libros y documentos, tanto materiales como virtuales, fortaleciendo un centro de documentación especializada, y que pueda consultarlo tanto el nivel central como las gerencias. Biblioteca Esteban Jaramillo. La NACIÓN/CGR, someterá a consideración del Comité Asesor del CEF, la necesidad de la dotación y actualización del material de estudio con que cuenta la BIBLIOTECA, así como la implementación del acceso virtual para todos los funcionarios.

La NACIÓN/CGR se compromete a expedir un acto administrativo con el propósito de permitir que en la revista "ECONOMIA COLOMBIANA", se tenga un espacio para la publicación de un artículo por parte de alguna de las organizaciones sindicales, en cada edición que cumpla con los criterios técnicos y académicos exigidos por la revista.

4.14 Programa De Estímulos E Incentivos. Las partes acuerdan revisar y construir de manera consensuada el procedimiento de selección de ganadores en el programa de estímulos e incentivos, para lo cual las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo designarán cada una un representante.

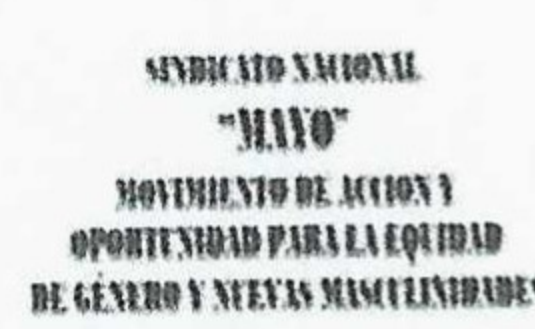
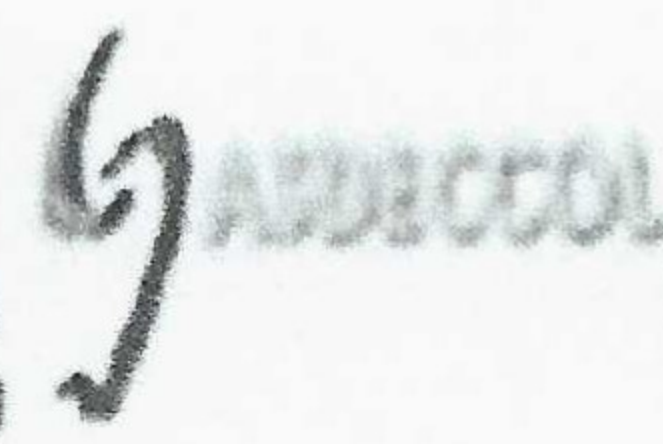
4.15 Concurso docente.

La NACIÓN/CGR se compromete a realizar un proceso interno de selección de los docentes del CEF, para lo cual se contará preferencialmente con los funcionarios de Planta de la CGR que reúnan las condiciones establecidas por el Comité Asesor.

4.16 Prácticas laborales y Judicaturas

La NACIÓN/CGR se compromete a establecer y desarrollar los procesos y procedimientos que permitan suscribir convenios con universidades públicas o privadas que garanticen las prácticas laborales para estudiantes de último año y que permitan apoyar las actividades permanentes de la CGR, administrativas o misionales, del nivel central y el desconcentrado, haciendo las gestiones pertinentes ante el Consejo Superior de la Judicatura para el reconocimiento e inclusión de la CGR como entidad certificada para el reconocimiento de judicantes.

4.17 Capacitación Concurso de Méritos.



SINTRA-CGR

Como un reconocimiento a labor, compromiso, responsabilidad y experiencia de los funcionarios de la CGR; la entidad, como un estímulo programará para todos los niveles objeto de la convocatoria un curso preparatorio del examen."

4.18 Avances efectivos en la reactivación inmediata del SINACOF.

La CGR se compromete a:

- Avanzar con prontitud en la reactivación de los procesos relacionados con el Sistema Nacional de Control Fiscal –SINACOF, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 268 de la Constitución Política de 1991, la Ley 42 de 1993, el Decreto 267 de 2000 y la Resolución Orgánica No 6193 de 2010 de la entidad.
- Incluir como beneficiario de la formación que se imparta relacionada con dicho Sistema a las organizaciones sindicales con participación de sus afiliados y afiliadas de las contralorías territoriales y de la CGR.