



CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA

**ACUERDO COLECTIVO
PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS
FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA
REPUBLICA**

PREÁMBULO

La Contraloría General de la República, garantiza a la Organizaciones sindicales, 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 y favorables a los funcionarios públicos de la Contraloría General de la República.

**CAPÍTULO 1
ASPECTOS NORMATIVOS**

1.1. DE LAS PARTES QUE LO CONCERTAN

El "Pliego de Solicitudes Sindicales Unificado", presentado en la vigencia 2024, fue discutido, por una parte, por la Contraloría General de la República, que para los efectos de la presente negociación se denominará la "CGR" y por la otra, las organizaciones sindicales a saber: La Asociación Sindical de Trabajadores de la Contraloría General de la República (ASCONTROL), la Asociación de funcionarios de las Gerencias Departamentales y Nivel Central de la Contraloría General de la República (AFUNCGER), la Asociación de Servidores Públicos de los Órganos de Control de Colombia (ASDECCOL), el Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado en los Órganos de Control y Vigilancia y sus Entidades Vigiladas (SINALTRASE), el Sindicato Mujer y Acción (MAYO), y el Colegio Nacional de Auditores (CONAUDITORES) y en los términos establecidos en el artículo 2.2.2.4.7.(Partes en la negociación), numerales 1 y 2 del Decreto 0243 de 2024, lo contemplado en el Decreto 1072 de 2015 modificado por el decreto 1631 de 2021.

Las negociaciones tienen como objetivo mejorar las condiciones de empleo de los funcionarios públicos de la Contraloría General de la República, 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



1



Trabajo, el Decreto 243 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 **CGR** se comprometen 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 IMPLEMENTACIÓN

1.2.1. Beneficiarios del Acuerdo

Los beneficiarios del presente Acuerdo son los funcionarios públicos de la Contraloría General de la República y las organizaciones sindicales firmantes, de acuerdo con la Constitución Política, las leyes, los tratados internacionales y la jurisprudencia que rige para los funcionarios públicos en Colombia.

1.2.2. Sede de la negociación

La sede de la negociación es la ciudad de Bogotá D.C., de manera presencial por regla general, en el sitio y horas acordadas por las partes y excepcionalmente se podrá desarrollar por medios virtuales, priorizando la presencialidad.

1.2.3. Gastos de la negociación

La Administración de la Contraloría General de la República pagará los tiquetes de desplazamiento y gastos de manutención a los negociadores sindicales que provengan de las Gerencias Departamentales, durante el proceso de negociación y seguimiento, para el cumplimiento del Acuerdo.

Cuando el delegado sindical sea funcionario del Nivel Desconcentrado, la Contraloría General sufragará los gastos y costos de desplazamiento y manutención del delegado.



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 Organización Sindical de la **CGR**, teniendo en cuenta los términos del Decreto 0243 de 2024.

1.2.5. Descuentos por beneficios del acuerdo colectivo

Los funcionarios de la **CGR** no afiliados a la organizaciones sindicales y beneficiarios del presente acuerdo, podrán de manera voluntaria autorizar por una sola vez un porcentaje de descuento sobre la asignación básica, La **CGR** 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 cada organización firmante del Acuerdo**, y **cinco (5) delegados por parte de la Administración** que designe el Contralor General de la República. La comisión, se reunirá por el tiempo que se requiera para la Implementación del presente Acuerdo y se dará su propio reglamento.

1.2.7. Implementación del Acuerdo

La implementación del Acuerdo se realizará en un **plazo máximo de seis (6) meses** y para ello, la **CGR** expedirán los actos administrativos de su competencia, presentarán y tramitarán los proyectos de ley o de decreto a que haya lugar. Los textos de los proyectos resultantes de la presente negociación y acuerdo, serán consensuados con las organizaciones sindicales firmantes, en un plazo no mayor a





15 días de terminadas las negociaciones.

1.3. GARANTÍAS PRESUPUESTALES

La **CGR**, efectuará los trámites requeridos 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 **CGR**, 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 correspondan, según el número de afiliados y la estructura nacional y territorial con que cuente el sindicato al interior de la Contraloría General de la República, sin perjuicio de las horas de permiso sindical con que actualmente cuenta la organización.

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 **CGR** reconocerá permiso sindical para capacitación a las organizaciones firmantes del presente Acuerdo, con el fin que participen en procesos. Se entiende por familiares, las personas que están contenidas dentro de los programas de Bienestar de la Contraloría General de la República.

Así mismo se acuerda que en cuanto al presente numeral, se deben entender por "familiares" aquellos que se encuentran en calidad de beneficiarios, en el parágrafo 2 del Artículo 2.2.10.2. del Decreto 1083 del 2015.



1.5. ACUERDO LABORAL 2021 - 2023

La **CGR** cumplirá dentro del periodo de negociación del presente pliego, los puntos pendientes del "Acuerdo Laboral 2021 -2023". Para tal efecto se continuarán las sesiones de la mesa de seguimiento.

1.6. ACTUALIZACIÓN DE ACUERDOS

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 las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo con la **CGR**, a efectos de ajustar los acuerdos alcanzados; respetando los principios de favorabilidad, progresividad y no regresividad.

Las partes acuerdan designar una "Comisión de un delegado por cada organización", para que realicen el inventario de los acuerdos, beneficios vigentes y de los cumplimientos parciales o incumplimientos. Para este propósito, la Comisión designada tiene un mes para entregar el informe a la mesa de concertación vigencia 2024 - 2026 y evaluar las incorporaciones que correspondan en la actual negociación, como de los "Acuerdos Nacionales Estatales".

1.7. GARANTÍAS SINDICALES

1.7.1. La Contraloría General de la República garantiza a las Organizaciones Sindicales, 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 funcionarios públicos de la entidad.

1.7.2. La **CGR** garantiza, reconoce y respeta el derecho de los funcionarios 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.





1.7.3. Para los efectos de este acuerdo colectivo, las organizaciones sindicales de funcionarios públicos de la Contraloría General de la República firmantes del presente Acuerdo, son representativas de estos en el marco de lo previsto en el artículo 7, de la Ley 411 de 1997 y en el numeral 4°, artículo 4°, de los Decretos Reglamentarios 0243 de 2024, 1072 de 2015 y 344 de 2021.

1.7.4. La Contraloría General de La República, no ejercerá represalias de ninguna naturaleza en ningún tiempo, con ocasión o por razón de la negociación del "Pliego de solicitudes", contra los miembros de los sindicatos o de cualquier funcionario que haya intervenido directa o indirectamente en la misma, en acatamiento a lo establecido en los artículos 25, 39, 55 y 56 de la Constitución Política, respetando el Derecho al Trabajo, Asociación y Negociación Colectiva y las normas sobre Libertad y Autonomía Sindical y sus ejes fundamentales: Asociación, Negociación y protesta, establecidos en los convenios y recomendaciones internacionales de la OIT.

Así mismo y dada la razón o razones para levantar la mesa de diálogo de la negociación colectiva nacional, La Contraloría General de La República, respetará el "Derecho a la huelga", con amparo Constitucional.

1.7.5. En el marco de la Constitución, la ley y el reglamento, la CGR respetará y cumplirá con la garantía del Fuero Sindical y durante el período de negociación, respetará y cumplirá con el Fuero Circunstancial y las garantías laborales que tienen los funcionarios de la entidad.

1.8. APOYO ACTIVIDAD SINDICAL

La CGR, creará mecanismos para el apoyo y financiación (viáticos, comisión de servicios, entre otros) para actividades de formación sindical, talleres, foros, conferencias y demás que desarrollen las organizaciones públicas o privadas y/o por las organizaciones sindicales de primer, segundo, tercer y cuarto grado.

1.9. ESPACIOS PARA DIVULGACION DE ACTIVIDADES SINDICALES

La CGR otorgara un espacio para que los sindicatos puedan difundir sus actividades, en el "Programa Institucional Semanal" de Contraloría General de la República, que se emite por los canales institucionales de comunicación externos e internos y de



página web, revista economía colombiana, redes sociales y demás medios institucionales; así mismo se debe reestablecer los links de ingreso a las páginas web de las organizaciones sindicales. Lo anterior en coordinación e implementación de las áreas de comunicaciones, **OCI** y **USATI**.

CAPÍTULO 2 ESTABILIDAD LABORAL, PLANTA DE PERSONAL Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

2.1. DE LA ESTABILIDAD LABORAL Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

2.1.1. Estabilidad

La **CGR** respetará la estabilidad laboral de sus servidores públicos dentro del marco constitucional y legal correspondiente, como consecuencia:

La **CGR** se compromete a no presentar proyectos e iniciativas legislativas y a rechazar cualquier modificación que conlleve a la liquidación, reestructuración, fusión, supresión o modificación de planta, estructura, funciones o denominación institucional de la Contraloría General de la República y se compromete a defender la existencia de la entidad, su autonomía administrativa, presupuestal y financiera como órgano superior de control fiscal en Colombia.

La **CGR** respetará la estabilidad laboral de sus servidores públicos dentro del marco constitucional y legal correspondiente. En tal sentido, no promoverá la supresión de cargos de carrera administrativa, ni la creación de plantas temporales de supernumerarios o transitorias para ejecutar funciones permanentes, ni la contratación por prestación de servicios en los términos distintos a lo establecido en la sentencia C-614 de 2009 y C-171 de 2012.

2.1.2. Proyectos de Reforma

Ante la expedición de un acto administrativo, ley o decreto ley, la **CGR** garantizará que los actuales funcionarios de carrera administrativa de la entidad, en ejercicio del derecho preferente de incorporación, sean vinculados sin la exigencia de más requisitos que los demostrados en el momento de su vinculación, en los términos del Decreto Ley 268 de 2000 y demás normas vigentes.



Sin perjuicio de las atribuciones constitucionales y legales del Contralor General de la República en el escenario de una reforma constitucional o legal del control fiscal y cualquiera sea el origen de la iniciativa, la **CGR** garantizará la participación de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, en 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 y prestacional.

2.1.3. Estabilidad Laboral Reforzada

2.1.3.1. La **CGR** respetara el **FUERO** de **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** como derecho a conservar el empleo y no ser desmejorado o despedido debido a situación de vulnerabilidad, siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve a su desvinculación. Dicha protección será dirigida a las personas con discapacidad, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial, psicológica o que se encuentre en condición de debilidad manifiesta por motivo de deterioro de su salud, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad acorde con los ordenamientos legales y sentencia T-320 del 2016.

El vencimiento del término de los encargos o de los nombramientos provisionales no será considerado causal objetiva para desmejorar o despedir a los funcionarios que gocen de este fuero. La **CGR** en virtud de esta protección le dará debida aplicación a la jurisprudencia de las altas cortes

2.1.3.2. Así mismo en la **CGR**, la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, se hará extensiva a madres y padres que cuenten con Hijos con discapacidad permanente y aquellos funcionarios con estatus de Pre pensionados, 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.



2.1.4. Estabilidad de Provisionales

La **CGR** garantizará la “*Estabilidad Relativa*” en sus cargos a los funcionarios vinculados en provisionalidad, en cumplimiento de los términos de ley y la jurisprudencia, 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.

2.2. FORTALECIMIENTO DEL CONTROL FISCAL – ASPECTOS TÉCNICOS

2.2.1. Presencialidad en los procesos auditores

Con el fin de incrementar la eficiencia y eficacia en el ejercicio del control fiscal, la **CGR** garantizará que las auditorías y las actuaciones especiales de fiscalización en cumplimiento del “*Plan Nacional de Vigilancia y Control Fiscal – PNVCF*” de cada vigencia, se realicen de manera presencial en las sedes de los sujetos de auditoría, sin menoscabo de la “*Política de Teletrabajo*” y sin perjuicio del análisis sobre el alcance y objetivos de la auditoría; que permitan optimizar tiempos, recursos, procesos de auditoría y verificación de manera oportuna de los procesos a evaluar.

2.2.2. Ajuste al Plan Nacional de Vigilancia y Control Fiscal – (PNVCF)

2.2.2.1. La **CGR** se compromete a aumentar la cobertura del ejercicio del control fiscal en los sujetos y puntos de control, atendiendo al incremento de la planta de personal resultado del acto legislativo 04 de 2019, cuyo objeto fue fortalecer la capacidad institucional en la lucha contra la corrupción y la protección de la pérdida del recurso público.

2.2.2.2. La **CGR** camino al fortalecimiento institucional del control fiscal micro, garantizará el funcionamiento, con la participación permanente de los representantes de los trabajadores, de los Comités Técnicos Departamentales, y a tener en cuenta en la elaboración del “*Plan de Vigilancia y Control Fiscal – PNVCF*”, las propuestas que estos Comités presenten sobre los sujetos y puntos de control, asuntos y objetos de impacto regional, la asignación de funcionarios, los tiempos de ejecución de las auditorías, el alcance, objeto, tipo de vigilancia y control a realizar





2.2.3. Funciones Contralores Provinciales

La **CGR** se compromete a revisar las funciones que ejercen los Contralores Provinciales en las Gerencias Departamentales Colegiadas, a fin de ajustarlas a lo estipulado en el inciso 9, del artículo 128, de la Ley 1474 de 2011.

2.2.4. Comité Nacional de Solución de Controversias

La **CGR** se compromete a fortalecer los mecanismos de solución de controversias a través de la actualización del documento de principios, fundamentos y aspectos generales de las actuaciones de vigilancia y control fiscal. Lo anterior, con el fin de salvaguardar la institucionalidad y el carácter técnico de la entidad. En este sentido, las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo participarán en las propuestas sobre las mejoras de las guías y procedimientos existentes.

En caso que se presenten diferencias por decisiones técnicas y/o jurídicas del resultado de las actuaciones de vigilancia y control fiscal, estas serán dirimidas por votación del comité técnico, lo cual será incorporado en los procesos de actualización de las guías y procedimientos.

REVISION DE INFORMES: La **CGR** se compromete a revisar el artículo (1.14.11.) del Documento de Principios, Fundamentos y Aspectos Generales con el fin de establecer los lineamientos para la revisión de informes de auditoría, una vez el Contralor General de la República con fundamento en el numeral 12, del artículo 51, del Decreto Ley 267 de 2000, haya determinado la pertinencia de la revisión. Lo anterior, con la finalidad de clarificar el procedimiento a seguir, y con ello fortalecer la institucionalidad y mitigar el riesgo reputacional interno y externo. Para este propósito se garantizará la participación de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo.

2.2.5. Mesas Control Fiscal Micro, Macro y Participación Ciudadana

2.2.5.1. Las partes acuerdan conformar una “Mesa Temática de análisis y mejora de los procesos misionales”, la cual se convocará para sesionar de manera permanente de acuerdo a su reglamentación interna y previo al desarrollo de los temas propuestos en el presente artículo, con directivos delegados de la Administración, un (1) delegado de cada organización sindical firmante del acuerdo y el Representante de los Trabajadores ante el Comité





Directivo. Las conclusiones y propuestas de esta mesa, serán insumos para ser considerados en la mejora de los procesos misionales y abordará entre otros, los siguientes temas:

- La modificación o actualización de las guías de auditoría con sus diferentes enfoques y alcances.
- Control Fiscal Macro y Micro.
- Responsabilidad Fiscal y Resarcimiento del daño del patrimonio público.
- Gestión de información y Análisis.
- Vigilancia Fiscal y control fiscal concomitante y preventivo.
- Gestión con grupos de valor.

2.2.6. Integración Comité de evaluación Sectorial

La CGR garantizará la participación de los integrantes del “**Comité de Evaluación Sectorial**” con voz y voto. En consecuencia, la composición del comité será la siguiente:

- Contralor delegado.
- Director de Vigilancia Fiscal.
- Director DES.
- Coordinador de Gestión o quien supervise el proceso.
- Servidor que funge como líder del proceso auditor.

Para efecto de lo anterior, se tendrá en cuenta en los procesos de actualización del documento de principios, fundamentos y aspectos generales de las actuaciones de vigilancia y control fiscal de la CGR.

CAPÍTULO 3 CARRERA ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO

3.1. DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

3.1.1. Generalidades

La CGR respetará y defenderá el “**Régimen Especial de Carrera Administrativa**” consagrado en el artículo 268, numeral 10, de la Constitución Política y no aplicará en



nuestro sistema, ninguna norma, concepto o figura jurídica del régimen general que signifique pérdida, limitación o 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 y no regresividad de los derechos, tanto individuales como colectivos.

3.1.2. Del Consejo Superior de Carrera

La **CGR** respeta y reconoce la supremacía del **“Consejo Superior de Carrera Administrativa”**, como la única instancia de consulta, cuando no le corresponda al Consejo de Estado, de conformidad con lo establecido en el numeral 6, del artículo 8, del Decreto Ley 268 de 2000 y, por tanto, se abstendrá de acudir a instancias distintas a este, para definir aspectos relacionados con el **“Régimen Especial de Carrera Administrativa”** de la **CGR**.

3.1.3. Concurso de Méritos

3.1.3.1. La **CGR** garantizará **la suscripción del contrato** para el desarrollo del **“Concurso de Méritos”**, **durante la vigencia 2024**, para la provisión de los empleos de la planta global y la convocatoria se realizará de acuerdo con el cronograma definitivo que apruebe el Consejo Superior de Carrera. La **CGR** apropiará los recursos de conformidad con los compromisos adquiridos en la **“Comisión de Seguimiento”** del Acuerdo 2021 - 2023, junto con las organizaciones sindicales.

3.1.3.2. La **CGR** se compromete a presentar la propuesta de las Organizaciones Sindicales que se elevó ante el Consejo Superior de Carrera, el 23 de agosto del 2024.

3.1.3.3. La **CGR** se compromete a que una vez se realice el **“Concurso Público de Méritos 2024”** y vencidas las listas de elegibles, a través del Consejo Superior de Carrera Administrativa, se reglamente el **“Concurso de Ascenso”**, en desarrollo del **“Acuerdo Colectivo Nacional”**, logrado entre el Gobierno Nacional y las Centrales y Federaciones de trabajadores. La **CGR** analizará los alcances de la sentencia C-034 de 2015 y trabajará con las Organizaciones Sindicales, la propuesta de modificación del Decreto 268 de 2000, si a ello hubiere lugar, con el fin de realizar concursos de



ascenso al interior de la **CGR**.

- 3.1.3.4.** La **CGR** contratará los “**Concursos de Méritos**” con Universidades Públicas de amplia trayectoria, de conformidad con la normatividad vigente y ejercerá la vigilancia y control necesario, a través del respectivo supervisor, en especial, de las obligaciones contractuales que dispongan la elaboración y custodia de los contenidos. Además, dentro de los términos de referencia, solicitará que los ejes temáticos, guarden relación con los procesos misionales y de apoyo de la entidad.
- 3.1.3.5.** La **CGR** solicitará a la Universidad con la que contrate, la seguridad extrema y debidamente garantizada, en la elaboración y custodia de los cuadernillos y sus respuestas. Los cuestionarios de las pruebas, serán en la modalidad de pregunta con una única opción de respuesta válida y se obtendrán de un banco de preguntas, sobre las actividades específicas que desarrolla la **CGR**.
- 3.1.3.6.** La “*Mesa de Negociación*” del presente Pliego, abordará prioritariamente el “**Concurso Público de Méritos**” en la agenda de negociación, con el objeto de proveer las vacantes definitivas existentes en la entidad, en el entendido de que su realización, es absolutamente indispensable para adelantar con éxito, los planes y programas institucionales.
- 3.1.3.7.** En los “**Concursos de Méritos**”, de la **CGR**, se ratifica el criterio que **no procederá la prueba de entrevista**, como instrumento de selección.
- 3.1.3.8.** La **CGR** determinará en los “*Estudios Previos*” para la contratación de la “*Universidad*” en cuanto a la realización del “**Concurso de Méritos**”, la minuta del contrato con una cláusula de validez, indemnidad y confiabilidad de la prueba, en la que cualquier indicio de fraude, será causal suficiente 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.

3.1.4. Encargos

Dentro del año siguiente a la implementación del acuerdo, la **CGR** elaborará un



proyecto de acto administrativo que reglamente la forma de provisión de empleos, mediante la figura del **"Encargo"** que garantice el mérito, para lo cual se tendrá en cuenta las propuestas que presenten las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y el Consejo Superior de Carrera Administrativa.

Dentro del año siguiente a la firma del acuerdo laboral, la **CGR** expedirá el Acto Administrativo que reglamente la forma de provisión de empleos, mediante la figura del **"Encargo"** que garantice el mérito y teniendo en cuenta las propuestas que presenten las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y el Consejo Superior de Carrera Administrativa.

3.1.5. *Planta de Regalías*

La Contraloría General de la República instalará una **"Mesa Técnica"** con las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo, dentro de los treinta (30) días siguientes a la legalización del **"Acuerdo"**, con la finalidad de revisar sobre el estado actual de la **"Planta Temporal de Regalías"** (recursos de financiación y causas excepcionales para su conformación y permanencia), y el análisis de su **vinculación a la planta permanente** de la Contraloría General de la República.

3.2. TALENTO HUMANO

3.2.2. *Horarios Especiales*

La **CGR** garantiza la continuidad del horario especial de **madres y padres cabeza de hogar** con hijos menores de 18 años y mayores de edad en condición de discapacidad. Así mismo ampliará la cobertura a los funcionarios, cuyos padres adultos estén a su cargo y en situación de enfermedad comprobada, a través de dictamen médico.

3.2.3. *Horarios Flexibles*

- a. Para las madres y padres cabeza de familia establecidos en la Resolución (OGZ-0800- 2022), se adiciona el siguiente horario:

De 8:00 a.m. a 4:00 p.m. en jornada continua.





b. Para el nivel desconcentrado, se adiciona el horario de 8:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

3.2.4. Teletrabajo

Las "**Certificaciones Médicas**" aportadas de acuerdo con lo exigido en la política interna de Teletrabajo, no serán objeto de "**Convalidación**" alguna y se entenderán como un documento válido, para sustentar la solicitud de Teletrabajo, de acuerdo a los criterios de priorización de la política interna de Teletrabajo.

En el caso de las Gerencias Departamentales Colegiadas, las solicitudes que presenten discrepancias deberán ser sustentadas por el Gerente Departamental y el correspondiente funcionario, con el fin de ser resueltas por el grupo técnico de Teletrabajo, en el término de diez (10) días hábiles, para evaluar las situaciones presentadas y resolver las controversias de acuerdo con lo establecido en la "**Política de Teletrabajo**".

3.2.5. Condiciones adecuadas del ambiente y puesto de trabajo

La **CGR** garantizará las condiciones adecuadas del ambiente y del puesto de trabajo, para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales, siempre que se incremente la planta de personal, se realizará un estudio sobre la afectación en la capacidad de carga de los elevadores y las escaleras, Además, efectuará en coordinación con la **ARL**, en el nivel central y desconcentrado, el estudio de todos los puestos de trabajo involucrados.

Las adecuaciones físicas a las que haya lugar deben estar en concordancia con el "**Manual de Estandarización de Espacios de Trabajo, para Entidades del Estado**".

3.2.6. Riesgo Psicosocial

3.2.6.1. La **CGR** fortalecerá las acciones del Sistema de vigilancia epidemiológico (**SVE**) de Riesgo Psicosocial con la asesoría de la **ARL** y la participación del **FBSCGR** para los servidores, tanto a nivel central como desconcentrado, incluyendo las campañas, acciones de intervención ajustados a la necesidad de los servidores, para lo cual se realizará



monitoreo permanente de factores de riesgo psicosocial y la debida intervención en la prevención de trastornos mentales y la promoción de hábitos de vida saludable.

3.2.7. Prevención, seguimiento a los casos y erradicación del acoso laboral

- 3.2.7.1.** La **CGR** promoverá la cultura del respeto a los derechos y eliminación de todas las formas de violencia que puedan presentarse en el trabajo. Así mismo implementara actividades de capacitación sobre los temas mencionados a las y los trabajadores de la entidad.
- 3.2.7.2.** La **CGR** facilitará los traslados o reubicaciones de funcionarios, que se encuentren fundamentados en acoso laboral o por recomendación médica. Así mismo, la **CGR** solicitará a la aseguradora de riesgos laborales – **ARL**, la inclusión de actividades en el **“Plan Anual”** en materia de prevención, erradicación del acoso y de todas las formas de violencia que se presenten en el trabajo.
- 3.2.7.3.** El **“Comité de Convivencia Laboral”**, realizará seguimiento y vigilancia a los casos de acoso laboral, en concordancia con la normatividad vigente en la materia.
- 3.2.7.4.** La **CGR** revisará la reclasificación de **“Riesgos Laborales”** para los funcionarios que asumen funciones de apoyo técnico, Policía judicial, auditores, investigadores, sustanciadores de Procesos de Responsabilidad Fiscal y Procesos de Cobro Coactivo.
- 3.2.7.5.** 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.
- 3.2.7.6.** La **CGR** brindará las condiciones apropiadas para el desempeño de las funciones del servidor público que padezca una enfermedad laboral, atendiendo con celeridad y oportunidad las recomendaciones médico-laborales. Para las enfermedades de origen común se tratarán acorde a los

