CARTA ABIERTA

QUÉ PASA CON EL TALENTO HUMANO EN LA CGR?

Para: Doctor Jorge Eliecer Laverde Vargas
Contralor General de la República

1. SOBRE EL CONCURSO DE MÉRITOS

La Unidad Sindical conformada por **ASCONTROL, AFUNCGER, ASDECCOL, SINALTRASE, UNÍOS Y CONAUDITORES**, en defensa de los derechos de los trabajadores y velando por la transparencia institucional, se dirige a usted y a la opinión pública para ratificar de manera vehemente e inquebrantable nuestro compromiso con el fortalecimiento de la carrera administrativa.

El mérito es el único mecanismo democrático, legítimo y legal que garantiza el ingreso, permanencia y ascenso de los mejores profesionales al servicio del control fiscal del país. Por esta razón, las ORGANIZACIONES SINDICALES **ASCONTROL, AFUNCGER, ASDECCOL, SINALTRASE, UNÍOS Y CONAUDITORES, respaldan decididamente el desarrollo y culminación del Concurso de Méritos de la CGR 2024-2026**, entendiendo que este proceso es un derecho ganado por los colombianos y una necesidad apremiante para la estabilidad institucional. Darle continuidad al concurso es respetar y acatar las decisiones judiciales emitidas a través de los fallos de tutela debidamente ejecutoriados.

Rechazamos con total firmeza cualquier intento, estrategia o maniobra dilatoria que pretenda instrumentalizar la administración para frenar, entorpecer o suspender nuevamente este proceso de selección. Verbi Gracia, la necesaria y obligatoria modificación del anexo de términos para incorporar preceptos legales relacionados con el derecho prioritario de las victimas ante posibles empates entre aspirantes.

Hacemos un llamado público a la Administración de la CGR para que brinde todas las garantías técnicas, jurídicas, operativas, administrativas, financieras y contractuales necesarias para que el concurso avance sin más contratiempos, incluyendo la modificación y respaldo financiero del contrato interadministrativo 815 de 2024.

El mérito no puede quedar subordinado a las coyunturas administrativas. La carrera administrativa se respeta, se fortalece y se garantiza.

2. PROVISIÓN DE CARGOS VACANTES NIVEL DIRECTIVO Y DE COORDINACIÓN

Somos respetuosos de la facultad nominadora del Contralor General. Sin embargo, hacemos un llamado respetuoso a la Administración respecto a las consecuencias de dejar

pasar semanas y en algunos casos, meses, sin el nombramiento de las vacantes de directivos y de encargos de vacantes de carrera para dar continuidad a los procesos y procedimientos de la CGR.

La falta de nombramiento de Gerentes, Contralores Provinciales y/o Coordinadores de Gestión, que cumplen una función específica de control, seguimiento, instrucción coordinación, y cuyas responsabilidades deben asumirse de conformidad con el manual de funciones, los diferentes roles en los aplicativos de la entidad, y especialmente con el salario percibido, hace retener, demorar, paralizar por períodos considerables, la toma de decisiones, la suscripción de tareas definitivas, respuestas de fondo, u otro, que redundan en la indebida prestación de nuestro servicio.

En algunos casos, se encargan funciones de 2 o 3 cargos a un solo Directivo; en otros casos se encarga EN FUNCIONES de Coordinación o Direcciones a funcionarios de carrera, sin el reconocimiento salarial correspondiente, debiendo asumir responsabilidades por encima de sus cargos de planta, aumentando consecuentemente la carga laboral, provocando una consecuente demora en el cumplimiento de las metas y una baja considerable en los resultados de los productos de la entidad.

El retraso de los nombramientos, está traumatizando la prestación del servicio de control fiscal: no se pueden realizar colegiadas; no se pueden suscribir respuestas; no se suscriben autos o decisiones de fondo; no se puede dar continuidad a las etapas de los aplicativos que requieren trámite de los diferentes roles; no se pueden asignar actuaciones.

En cuando a los Direcciones o Coordinaciones, que están siendo asumidos por funcionarios de carrera, se trata de asumir responsabilidades adicionales, importantes, que además de no compensar con la remuneración salarial, genera desgaste laboral adicional por la recarga de funciones. Por qué no se encarga con el nombramiento administrativo a quienes tienen la capacidad profesional para asumirlo?

El cambio de administración, si bien puede generar traumatismos, no debería alargar en el tiempo, ni negarse a recibir las solicitudes, sugerencias y necesidades de las diferentes dependencias de la entidad, provocando la ralentización de los procesos misionales.

La gestión del talento humano no puede convertirse en un factor de parálisis institucional. Una Contraloría fuerte requiere decisiones oportunas, responsabilidades claramente asignadas y servidores públicos debidamente respaldados.

3. SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS VINCULADOS EN PROVISIONALIDAD

Las organizaciones sindicales hemos insistido en la necesidad de garantizar el respeto por los derechos de los compañeros y compañeras vinculados mediante nombramiento provisional, quienes, pese a no ostentar derechos de carrera administrativa, cuentan con

garantías constitucionales y legales de estabilidad laboral relativa que deben ser observadas por la Administración.

La provisionalidad no significa ausencia de derechos, ni autoriza decisiones discrecionales o arbitrarias de retiro. La Administración debe observar los principios de igualdad, debido proceso, motivación de los actos administrativos y respeto por las garantías reconocidas por la Constitución, la ley y la jurisprudencia.

De manera particular, hacemos un llamado a la Administración para que, al adoptar decisiones relacionadas con la terminación o modificación de los nombramientos provisionales, tenga especial consideración por los servidores públicos que se encuentran en circunstancias que les otorgan una protección constitucional reforzada, tales como las personas próximas a cumplir los requisitos para acceder a la pensión de vejez (prepensionados), las mujeres embarazadas o en período de lactancia, las personas con discapacidad, fuero sindical o afectaciones de salud que puedan dar lugar a una protección especial, así como quienes tengan a su cargo responsabilidades familiares que, de acuerdo con las circunstancias concretas, puedan ubicarlos en condiciones de especial protección constitucional.

Estas situaciones no pueden ser ignoradas ni tratadas como circunstancias ordinarias al momento de adoptar decisiones de retiro. Por el contrario, exigen que la Administración realice una valoración individualizada de cada caso, observe las garantías constitucionales y legales aplicables y adopte las medidas necesarias para evitar decisiones que puedan traducirse en una afectación desproporcionada de los derechos fundamentales de los trabajadores y sus familias.

La facultad nominadora y las reglas de provisión de empleos públicos deben armonizarse con los mandatos constitucionales de igualdad material, dignidad humana, protección especial a las personas en condiciones de vulnerabilidad y garantía de los derechos fundamentales. En consecuencia, la provisión definitiva de los empleos mediante concurso de méritos no puede convertirse en una justificación para desconocer, de manera automática, las garantías de estabilidad laboral reforzada que puedan asistir a determinados servidores públicos.

Por ello, solicitamos que la Administración identifique y examine previamente estas situaciones, garantice el respeto de los procedimientos y requisitos legales correspondientes y adopte las medidas de protección que resulten procedentes en cada caso.

A lo anterior se suma el cumplimiento del Acuerdo Laboral 2024-2026, suscrito entre la Contraloría General de la República y las organizaciones sindicales, en cuyo numeral 2.1.4 se estableció expresamente:

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.

Este compromiso no puede entenderse como una declaración meramente formal. Constituye un acuerdo laboral que debe ser observado y aplicado de buena fe, dentro del marco constitucional y legal que regula la provisión de empleos públicos.

La experiencia acumulada, el conocimiento de los procesos institucionales y la curva de aprendizaje de quienes han venido desempeñando satisfactoriamente sus funciones representan un valor para la Contraloría General de la República. Prescindir de ese capital humano sin una evaluación adecuada de las consecuencias institucionales y sin observar las garantías aplicables puede generar traumatismos, pérdida de conocimiento y afectaciones a la continuidad del servicio.

Por lo anterior, **solicitamos a la Administración garantizar la continuidad de los nombramientos provisionales durante los dos meses adicionales, hasta el 2 de febrero de 2027**, en los términos del compromiso laboral correspondiente y dentro de los límites constitucionales y legales, sin desconocer las reglas de provisión definitiva de los empleos mediante el sistema de mérito.

La defensa de la estabilidad relativa de los provisionales no significa desconocer los derechos de quienes acceden a la carrera administrativa mediante concurso de méritos. Ambos principios deben armonizarse y respetarse, sin utilizar uno como argumento para desconocer las garantías legítimas del otro.

4. NUESTRA POSICIÓN COMO UNIDAD SINDICAL

Las organizaciones sindicales que suscribimos este pronunciamiento reiteramos nuestro compromiso con el fortalecimiento de la carrera administrativa, la defensa de los derechos de todos los servidores públicos y el mejoramiento de las condiciones institucionales de la Contraloría General de la República.

No estamos reclamando privilegios ni condiciones excepcionales. Estamos exigiendo respeto por la Constitución, la ley, los acuerdos laborales y los derechos de quienes hacen posible el funcionamiento de la Entidad.

Por ello, nos declaramos en **máxima alerta sindical e institucional** frente a cualquier decisión que pueda afectar injustificadamente la estabilidad laboral, desconocer los

compromisos convencionales, debilitar la carrera administrativa o comprometer la continuidad de los procesos misionales.

Ejerceremos las acciones sindicales, administrativas y judiciales que resulten procedentes para defender los derechos de nuestros representados, acudiendo a las instancias correspondientes y haciendo uso legítimo de los mecanismos de participación, interlocución y movilización sindical.

Invitamos al señor Contralor General a abrir espacios efectivos de diálogo con las organizaciones sindicales, escuchar las inquietudes de los servidores públicos y adoptar decisiones que permitan superar las situaciones aquí expuestas.

La Contraloría General de la República tiene una responsabilidad constitucional trascendental frente al país. Su fortalecimiento comienza por reconocer, respetar y proteger a quienes la integran.

El mérito se defiende. La estabilidad laboral se respeta. Los acuerdos se cumplen. El talento humano se dignifica.

La carrera administrativa y la estabilidad laboral no son negociables.

Atentamente,

UNIDAD SINDICAL CGR

CARLOS ABEL SAAVEDRA ZAFRA
Presidente ASCONTROL

JORGE ARAQUE ALDANA
Presidente SINALTRASE

HENRY TORRES CASTRO
Presidente ASDECCOL

EDUARDO ANGARITA MORALES
Presidente AFUNCGER

LUIS ALBERTO SANDOVAL NAVAS
Presidente CONAUDITORES

FULTON PUA ROSADO
Presidente UNÍOS