



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





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



lineamientos de reincorporación laboral y rehabilitación. Cada caso será analizado de manera individual atendiendo las recomendaciones que se amerite según la condición de salud.

### 3.3. ATENCIÓN DEL FUNCIONARIO POR LA ARL

3.3.1. La **CGR** se compromete a realizar un **“Plan de Acción Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo”**, junto con la **ARL** acorde con las necesidades de los servidores públicos de la entidad. De igual manera se realizarán de manera trimestral, **“Mesas de Seguimiento”** con **“Medicina Laboral”** de la **ARL**, para lo cual se solicitará previamente a cada dependencia, el reporte de los casos de enfermedad o accidentes de origen laboral que requieran seguimiento y atención especial.

3.3.2. La **CGR** con apoyo y asesoría de la **ARL** anualmente realizará inspección y análisis de los puestos de trabajo, cuyos resultados serán dados a conocer a los Gerentes Departamentales, Directivos, el **COPASST**, los **VIGIAS** de Salud Ocupacional y demás instancias que coadyuven, en la implementación de las recomendaciones entregadas.

### 3.4. PAUSAS ACTIVAS

3.4.1. La **CGR** realizará de manera bimensual un seguimiento al cumplimiento de las actividades y efectuará los ajustes correspondientes para la mejora de la salud corporal y mental de sus servidores públicos.

### 3.5. PERMISOS Y COMISIONES

3.5.1. La **CGR** concederá permiso de **ocho (8) horas** con antelación a la sesión de los comités institucionales, para la preparación y participación de los funcionarios que resulten electos en ellos, tanto del nivel central como del desconcentrado, lo anterior siguiendo los trámites reglamentarios de solicitud de permisos. La **CGR** expedirá una circular dirigida a los directivos y jefes de dependencia, con el fin de garantizar su cumplimiento.

3.5.2. La **CGR**, reconocerá permiso de **tres (3) días compensados**, para el disfrute de la **“Semana de Receso Escolar”**, establecida en el Decreto 1373 del 2007.



- 3.5.3. La **CGR** autorizará la “**Compensación**” por “**Permiso de Estudio**”, incluyendo a las madres y padres que tengan horario especial, orientado a que se permita el desarrollo integral de los trabajadores.
- 3.5.4. La **CGR** se compromete a conceder “**Permisos de Estudio**” a los funcionarios que estén cursando estudios de educación formal en la modalidad presencial, para la asistencia a clases y que desarrollen actividades académicas, previa solicitud del funcionario, con compensación simultánea.
- 3.5.5. **ACTIVIDADES DE RECREACION, CULTURA Y DEPORTES.** La **CGR** otorgara **dos (2) horas semanales**, a los funcionarios a fin de realizar actividades de recreación, cultura y deportes.
- 3.5.6. Con respecto a los permisos reglamentarios por asuntos de índole personal hasta por **tres (3) días**, la **CGR** se compromete a realizar una “**Sesión de sensibilización**” con el nivel directivo, y a emitir una circular con el propósito de que los mismos sean autorizados.
- 3.5.7. La Administración de la **CGR**, establecerá el 19 de julio de cada año, como “**Día Institucional del Control Fiscal**”, fecha en la que se desarrollará en toda la **CGR**, el “**Programa de Estímulos e Incentivos**” y eventos culturales y artísticos.
- 3.6. **TRASLADOS**

- 3.6.1. La **CGR** reconocerá y garantizará que, una vez solicitado el traslado de un funcionario, sea obligatorio el pronunciamiento por la “**Comisión de Personal**”. En todo caso, se atenderá el principio “**Pro Homine**”.
- 3.6.2. La “**Comisión de Personal**” conceptuará favorablemente, sobre las “**Solicitudes de Traslado**” que se presenten directamente por el funcionario, por circunstancias comprobadas de “**Acoso laboral**”, en las cuales el “**Comité de Convivencia**” haya recomendado como medida preventiva, el traslado. En este evento, la comisión se reunirá de manera extraordinaria.
- 3.6.3. La **CGR** implementará criterios objetivos para las solicitudes de traslado de los funcionarios, en los que primará el principio pro homine, arraigo y familiar. Se



consolidará una base de información pública que permitirá conocer las solicitudes de traslado para que los funcionarios conozcan y accedan a posibilidades de permutas entre otras. Una vez radicada la solicitud de traslado por parte del funcionario esta deberá tramitarse en un plazo no mayor a (3) meses.

- 3.6.4. La solicitud de traslado se podrá efectuar sin previa aprobación del jefe inmediato, y esta expresará las posibles dependencias para el mismo. Si existe la vacante, se tramitará la solicitud ante la **“Comisión de Personal”** y se sujetará a las necesidades y perfiles requeridos en el lugar de destino.
- 3.6.5. La **“Comisión de Personal”** evaluará las solicitudes presentadas y si no existiere vacante en la dependencia de destino, podrá proponer el traslado con cargo o el traslado de una vacante existente en otra dependencia.

### 3.7. RECONOCIMIENTO DE INCAPACIDADES LABORALES

Las partes acuerdan conformar, en un **término de 45 días calendario** siguientes a la firma del acuerdo Laboral, una **“Comisión Bipartita”** conformada por un (1) representante de cada Organización Sindical firmante del presente acuerdo y representantes de la administración, para que se estudie la **“Viabilidad Jurídica y Presupuestal”** de reconocer y pagar un auxilio por enfermedad, equivalente al (33.34%) del salario, a los funcionarios de la **CGR**, que se encuentren en incapacidad producida por enfermedad común o accidente no laboral y que sean superiores **a dos (2) días**.

## CAPITULO 4 SOBRE LA CAPACITACIÓN

### 4.1. MESAS TÉCNICAS

- 4.1.1. Durante la vigencia del presente acuerdo, se generarán espacios de participación entre la **CGR** y las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, para que presenten propuestas ante el **CEF** sobre el mejoramiento de los procesos de consulta, diseño, pertinencia, elaboración, planeación y desarrollo de los diferentes programas de formación y capacitación institucional, créditos y comisiones de estudio, que respondan a



las necesidades actuales y emergentes de la entidad, a efecto de ser presentadas posteriormente ante el Comité Asesor.

- 4.1.2. La **CGR** garantizará que en las capacitaciones que organice el **SINACOF**, se incluirán también como beneficiarios de la formación, a los funcionarios de carrera, provisionales de la **CGR** y de las contralorías territoriales, de acuerdo con el alcance de cada convocatoria.
- 4.1.3. En las capacitaciones contratadas por el “**Centro de Estudios Fiscales**” en materia de control Fiscal a través de contratos con universidades, personas naturales o jurídicas, el **CEF** solicitará a estas que presenten las declaraciones de impedimento y de conflicto de intereses de sus docentes, y estos deberán manifestar de forma expresa si actúan en el marco de algún proceso misional.
- 4.1.4. La **CGR** gestionará a través del **CEF**, programas de capacitación de Especializaciones y Maestrías, orientadas al control y a la vigilancia fiscal.

## 4.2. INTERCAMBIO NACIONAL E INTERNACIONAL DE AUDITORES

La **CGR** facilitará los intercambios de información, conocimiento y la formación con universidades extranjeras, generándose convenios que contribuyan al fortalecimiento del control fiscal.

Así mismo la **CGR/CEF** gestionará convenios 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 **CGR**. La selección de los participantes se hará de conformidad con el objeto del curso, el perfil requerido para los participantes y las necesidades específicas de las áreas.

La **CGR** gestionará convenios con las Entidades de Fiscalización Superior (**EFS**) de otros países, para que funcionarios de carrera administrativa de la **CGR** sean beneficiarios de capacitación por parte de éstas, sujeto a la oferta de los programas correspondientes, por un periodo no mayor a un año, en el marco del ordenamiento jurídico y cumpliendo los procesos y procedimientos de la entidad.





#### 4.3. MÉRITOS Y COMISIONES AL EXTERIOR

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo, dentro de los **seis (6) meses** siguientes a la firma del mismo, presentarán al Despacho del Contralor General un proyecto de reglamento para el acceso a los funcionarios de carrera a las comisiones de servicio en el exterior, en eventos relacionados con el control fiscal.

#### 4.4. CAPACITACIÓN PERFILES TÉCNICOS

La **CGR/CEF** incluirá en el "**Plan de Capacitación**" programas de formación y capacitación para los funcionarios del nivel profesional con perfiles técnicos (Ingenieros, contadores, economistas y otros) que deban sustentar informes técnicos y peritajes en los **PRF** que se llevan a cabo en las gerencias departamentales colegiadas y en el Nivel Central. En todo caso, cuando se trate de procesos de formación orientados a fortalecer la actividad probatoria se priorizará la inclusión de estos perfiles profesionales.

#### 4.5. ACCESO A INTERNET

La **CGR** a través de la **USATI** y **OSEI**, realizará el diagnóstico de viabilidad para habilitar el acceso vía Internet a los sitios de información institucionales y de los sujetos de control, denuncias de la ciudadanía, bibliotecas, centros académicos y de investigación, centros de documentación especializados necesarios para desarrollar una investigación consistente y pertinente para el ejercicio del control fiscal y la capacitación. Atendiendo al mismo diagnóstico, se podrá conceder el acceso irrestricto a las páginas de la rama judicial y medios de comunicación.

#### 4.6. ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL

La **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 (presencial/virtual) para los funcionarios de la entidad de manera equitativa entre el nivel central y nivel desconcentrado.

#### 4.7. PASANTÍAS, PRÁCTICAS Y JUDICATURAS

La **CGR** gestionará la implementación de pasantías, prácticas laborales y judicaturas



de conformidad con la resolución OGZ-0834-2023 "Por la cual se regula la vinculación formativa para el ejercicio de prácticas académicas de formación profesional o empresarial, pasantía, servicio social obligatorio y judicatura", en concordancia con las normas que rigen el ejercicio de cada profesión, las de talento humano y las respectivas normas de las universidades.

La **CGR** se compromete a continuar gestionando convenios con universidades públicas o privadas que garanticen el desarrollo de judicaturas, pasantías o prácticas laborales para estudiantes universitarios, tecnólogos o técnicos, en aras de apoyar las actividades permanentes de la entidad, administrativas o misionales, del nivel central y desconcentrado.

#### 4.8. CONVENIOS

La **CGR**, gestionará convenios con instituciones de educación superior y becas, con miras a la capacitación de los servidores de la **CGR**, dando prioridad a los inscritos en carrera administrativa, a lo cual accederán mediante comisión de estudios cuando hubiera lugar.

#### 4.9. ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL PARA CRÉDITOS CON CONTRAPRESTACIÓN

La **CGR** se compromete a no tercerizar la administración y ejecución de los recursos asignados a Créditos Educativos y a asignar recursos presupuestales para créditos educativos con contraprestación de servicios de forma progresiva, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.

#### 4.10. PLAN DE CAPACITACIÓN

La "**Programación de las capacitaciones**", deberá ser desarrollada de manera equitativa a lo largo de la vigencia y publicitada ampliamente a todos los funcionarios, para la programación de todas sus actividades laborales.

#### 4.11. BANCO DE FORMADORES

El CEF se compromete a realizar convocatoria y actualizar **cada tres (3) años** el "**Banco de formadores**". No obstante, en cualquier tiempo, se permitirá que nuevos



funcionarios integren el banco de docentes, siempre que tengan disposición y formación, previa solicitud y cumplimiento de requisitos.

#### 4.12. CAPACITACIÓN SINDICAL

En desarrollo de lo preceptuado por el decreto 0243 de 2024 y las recomendaciones de la OIT sobre fortalecimiento de la Negociación Colectiva en el Sector Público y fortalecimiento del diálogo social; la Contraloría General de la República, establecerá dentro del **"Programa Anual de Capacitación"**, programas de formación y capacitación sindical.

El CEF con el apoyo de las organizaciones sindicales de la CGR, programará las capacitaciones en liderazgo social, control social, diálogo social, derecho de Asociación Sindical y Negociación Colectiva en el sector público, durante el primer trimestre de cada anualidad.

#### 4.13. COMUNICACIÓN

Fomentar estrategias de publicidad y relacionamiento con la plataforma del CEF, para una interacción y autocapacitación.

#### 4.14. ESTATUTO DE CAPACITACIÓN

Las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, **dentro de los seis (6) meses siguientes**, presentarán al Comité Asesor del CEF para su análisis aspectos que puedan ser ajustados en el **"Estatuto de Capacitación"**, según lo aprobado en este capítulo. Se aceptarán como compensación las horas certificadas por los cursos virtuales asincrónicos de la página del CEF para acceder a los turnos de semana santa y fin de año.

#### 4.15. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La CGR adelantará estrategias y políticas de gestión del conocimiento para garantizar un **"Banco de experiencias"** y demás patrimonios intelectuales de la entidad, con el objeto de que, en la práctica, se cumpla con la mejora continua y permitir una transición adecuada de los funcionarios que se pensionan y los que están recibiendo el conocimiento de la entidad. En todo caso la CGR garantizará la participación de las





organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, mediante la presentación de propuestas que reglamentan la materia.

## CAPITULO 5 ASPECTOS SALARIALES Y PRESTACIONALES

### 5.1. BONIFICACIÓN RESPONSABILIDAD FISCAL Y PRODUCTIVIDAD

A partir del “*Acuerdo Nacional Estatal*” y en reconocimiento del mantenimiento y aumento de la productividad de los funcionarios de la Contraloría General, La **CGR** y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente “*Acuerdo Laboral*”, conformarán una “*Mesa Técnica*”, para que realice los estudios y proyecciones necesarias, que permitan viabilizar la presentación al Gobierno Nacional (**DAFP** - Ministerio de Hacienda), los argumentos legales y presupuestales, para la consideración de expedición de un Decreto, mediante el cual se reconozca y pague una “*Bonificación*” cuyo porcentaje y periodicidad será establecido en esta misma mesa.

### 5.2. PRIMA TÉCNICA

La administración de la **CGR** de conformidad con el “*Acuerdo Nacional Estatal*” vigente, se compromete a constituir una “*Comisión Bipartita*”, conformada por un (1) delegado de cada Organización Sindical firmante del presente Acuerdo y delegados de la Administración, a efectos de determinar **dentro de los seis (6) meses siguientes** a la firma del Acuerdo y de manera consensuada, la ruta jurídica, conducente a viabilizar el reconocimiento de la “*Prima Técnica para los servidores públicos de la CGR*”, que cumplan requisitos de los niveles Profesional, Ejecutivo y Asesor de la Entidad.

### 5.3. HORAS EXTRAS Y VACANCIAS – NIVEL DESCONCENTRADO

La administración de la **CGR** se compromete a revisar y ajustar las **horas extras y vacancias** para el personal operativo y administrativo de la **CGR**, de manera que se permita por necesidades del servicio, que se aplique de igual manera, en el nivel desconcentrado.





CONTRALORÍA  
GENERAL DE LA REPÚBLICA

## CAPITULO 6 ASUNTOS DE BIENESTAR SOCIAL – FONDO DE BIENESTAR

### 6.1. FORTALECIMIENTO FONDEO DE BIENESTAR SOCIAL CGR

La **CGR** se compromete a defender ante el Congreso de la República y demás instancias, la existencia del “**Fondo de Bienestar Social de la CGR**”, así mismo a coadyuvar a su fortalecimiento con el fin de sostener, mejorar y ampliar los programas y beneficios para los servidores públicos de la **CGR**.

- 6.1.1. El Contralor General de la República o quien haga sus veces, en su calidad de presidente de la Junta Directiva del **FBSCGR**, realizará las acciones pertinentes ante el Gobierno Nacional, con el fin de que se incremente el presupuesto del Fondo en cada vigencia, considerando el incremento del **IPC** más el aumento del “**Acuerdo Nacional Estatal**” y en proporción al número de funcionarios beneficiarios, para destinarlo a las actividades de bienestar. De igual manera, se vinculará al representante de los trabajadores, a efectos de participar en la elaboración del presupuesto a presentar ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- 6.1.2. El Contralor General de la República o quien haga sus veces, en su calidad de presidente de la Junta Directiva del **FBSCGR** se compromete a aumentar los recursos de bienestar destinados a las Gerencias Departamentales de Vaupés, Vichada, Guainía, Casanare, Amazonas, Guaviare, Putumayo, Arauca, Caquetá, San Andrés, Sucre, Chocó y La Guajira. Lo anterior, considerando las especiales condiciones socioeconómicas y la limitada oferta de servicio.
- 6.1.3. El Contralor General de la República o quien haga sus veces, en calidad de presidente de la junta, a fin de mejorar la calidad y oportunidad de la gestión del **FBSCGR**, propenderá por mantener los equipos de coordinación con los comités departamentales de bienestar y propondrá ante esta un mecanismo de concertación para la programación y ejecución de actividades de bienestar.
- 6.1.4. En consideración al principio, de progresividad y no regresividad, la **CGR** y el **FBSCGR**, mantendrán lo preceptuado en el parágrafo 2 del artículo 332 de la Ley 1955 de 2019, incluido en el capítulo sexto, punto 6.1. numeral 4 del Acuerdo Laboral 2021-2023.



25

- 6.1.5. La **CGR**, podrá destinar recursos de su presupuesto, para la ejecución directa de planes y programas o el desarrollo de actividades de bienestar social para los servidores de la entidad, lo cual realizará en coordinación con el Fondo de Bienestar Social, en cumplimiento a lo estipulado en el parágrafo del artículo 138 de la Ley 1955 de 2019.
- 6.1.6. El Contralor General de República como presidente de la junta directiva del **FBSCGR**, recomendará al gerente implementar mecanismos que permitan la comunicación y atención efectiva e inmediata a los funcionarios de la **CGR** y a sus beneficiarios, de acuerdo con los procedimientos internos del **FBSCGR**.
- 6.1.7. La **CGR** y el **FBSCGR**, establecerán una **“Política de Salud Física y Mental”** dentro de los programas de bienestar social que se adelanten tanto el nivel central, como en el desconcentrado, incentivando la participación de los funcionarios.
- 6.1.8. El **FBSCGR** garantizará los cupos para todos los funcionarios de la **CGR**, en cualquier actividad que realice tanto en el nivel central como en el desconcentrado, de acuerdo con el presupuesto aprobado, para la respectiva vigencia por el Ministerio de Hacienda.
- 6.1.9. La **CGR** y el **FBSCGR**, dotarán y pondrán en funcionamiento los espacios destinados al bienestar, existentes en las Gerencias Departamentales Colegiadas, con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia.

## 6.2. PREPENSIONADOS Y PENSIONADOS

El **FBSCGR**, continuará desarrollando los programas presenciales para Prepensionados, ampliando su cobertura y efectuará convenios, con el fin de prepararlos en diferentes actividades y apoyarlos con capacitaciones, cursos libres en temas de interés, emprendimiento, economía y manejo de finanzas personales como preparación para la nueva etapa que asumirán, lo anterior de acuerdo con la disponibilidad presupuestal para la respectiva vigencia.

## 6.3. CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE ASISTENCIA MÉDICA

La **CGR** se compromete en gestionar la contratación de un *“Servicio de Asistencia*





*Médica y emergencias*” en el nivel central, en un área determinada de la entidad, denominada área protegida.

#### **6.4. ATENCIÓN MÉDICA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD – PCD**

La **CGR** continuará gestionando las tareas para que el **FBSCGR**, siga brindando la atención médica para los hijos de sus funcionarios con discapacidad de cualquier tipo, como terapias de estímulo sensorial.

#### **6.5. ACTIVIDADES DE SALUD PARA LAS GERENCIAS**

La **CGR** gestionará que el **FBS**, suscriba convenios con instituciones públicas y/o privadas, a fin de desarrollar actividades de salud para todas las Gerencias Departamentales Colegiadas, que compense el programa del centro médico, que funciona en el nivel central.

#### **6.6. AMPLIACIÓN CUPOS COLEGIO DE LA CONTRALORIA**

El **FBSCGR**, mantendrá la cobertura para cupos del Colegio de la Contraloría, en la extensión de los grados de consanguinidad y afinidad de los funcionarios de la **CGR** y del **FBSCGR**.

#### **6.7. AMPLIACIÓN HORARIOS Y DOTACIÓN GYM**

La **CGR** ampliará los horarios de atención y cupos para el Gimnasio, del nivel central.

#### **6.8. PLAN DE ATENCIÓN INTEGRAL – PAI**

La **CGR** continuara adelantando todas las gestiones necesarias ante el **FBSCGR**, para que este continúe con el “Programa Plan de Atención Integral (PAI)”, en aspectos como: Asistencia médica, psicológica, equipos médicos especializados y personas idóneas, que atiendan entre otros aspectos priorizados en riesgo psicosocial y consumo de **SPA**.

#### **6.9. CONVENIOS**

La **CGR** adelantará todas las gestiones encaminadas a lograr que el **FBSCGR**, realice





Convenios en el nivel desconcentrado, que contribuya a mejorar las condiciones físicas y la salud de los servidores públicos.

#### 6.10. INICIATIVA COLEGIO BILINGÜE

Las partes acuerdan trabajar mancomunadamente con el **FBSCGR**, en la definición de la ruta administrativa, jurídica y educativa, que permita definir la viabilidad de lograr la acreditación Distrital o nacional del Colegio, para hijos de los funcionarios de la Contraloría General de la República, como colegio bilingüe.

#### 6.11. MESA TEMÁTICA DE BIENESTAR

Las partes acuerdan conformar la **MESA TEMÁTICA DE BIENESTAR SOCIAL**, integrada por **un (1) delegado de cada Organización Sindical firmante del presente Acuerdo**, los representantes de los trabajadores ante la Junta Directiva del **FBSCGR**, la Gerencia del **FBSCGR** y los demás miembros de la Junta Directiva o sus delegados; para tratar temas coyunturales relacionados con el Fondo.

La **MESA TEMÁTICA DE BIENESTAR SOCIAL**, recepcionará **durante los dos (2) meses siguientes a la firma del presente Acuerdo Laboral**, propuestas de mejora del **"Manual de Créditos"** y cualquier otro tema de bienestar integral de los funcionarios, relacionados con actividades de bienestar y Juegos Nacionales, educación, salud, transporte, actividades deportivas y culturales, seguros y pólizas, las cuales una vez discutidas y avaladas por sus integrantes se presentarán a la Junta Directiva del **FBSCGR**. Las propuestas de modificación del Manual de Créditos y aquellas relacionados con actividades de bienestar y Juegos Nacionales, educación, salud, transporte, actividades deportivas y culturales, seguros y pólizas, contenidas en los pliegos específicos de las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo Laboral, serán el primer insumo de discusión en la Mesa Temática.

### CAPITULO 7 ENFOQUE DE GÉNERO

La **CGR** se compromete a garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas tanto en el nivel central como en el nivel desconcentrado, para propender por la igualdad real y efectiva y la paridad entre mujeres y hombres. Para ello debe adoptarse un plan concreto de medidas y acciones afirmativas con base en los siguientes ejes: Para el desarrollo y



cumplimiento convencional y legal de esta normatividad se propone lo siguiente:

## 7.1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION DE GÉNERO

7.1.1. La **CGR** impulsará la participación de las mujeres y liderazgos femeninos en los órganos de dirección y decisión al interior de la Entidad y la participación de las mujeres en los comités, juntas directivas y demás órganos que se encuentren conformados en la Entidad, de acuerdo a políticas de paridad.

7.1.2. La **CGR** integrará una **“Comisión de La Mujer y Equidad de Género”**, conformada por directivos y Organizaciones Sindicales, que servirá como espacio de concertación para la construcción, desarrollo de políticas laborales con enfoque de Género, encargada de impulsar y verificar el cumplimiento de los asuntos de enfoque de género en las relaciones laborales y hacer seguimiento, evaluación y formulación de las acciones para la equidad laboral con enfoque diferencial y enfoque de género para las mujeres.

7.1.3. La **CGR** propiciará espacios formativos para el fortalecimiento de liderazgos de mujeres sindicalistas y agendas de justicia y género.

7.1.4. En la **CGR** se impulsarán y realizarán estudios precisos que nos ilustren sobre la situación y problemáticas de las mujeres de la Contraloría General de la República.

7.1.5. Se acuerda Implementar al interior de la **CGR**, las ordenes que a través de sentencias ha dictado la Corte Constitucional, con relación a la Equidad de Género y Poblaciones Diferenciales en lo atinente a los derechos fundamentales de: Igualdad y la no discriminación; a una vida libre de violencia laboral, al trabajo y a la seguridad social; a los sexuales y reproductivos; a la salud; a la educación; a una familia y al desarrollo integral de la misma.

## 7.2. SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, MATERNIDAD, LACTANCIA Y PATERNIDAD

7.2.1. La **CGR** realizará diagnósticos e implementará acciones como la revisión de actividades y puestos de trabajo que evalúen y mitiguen riesgos para las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.



7.2.2. En la **CGR** se adaptarán las condiciones físicas para el trabajo, de acuerdo con los diagnósticos o patologías con enfoque de género.

7.2.3. La **CGR** realizará jornadas de prevención y promoción de salud, con enfoque de género.

7.2.4. La **CGR** flexibilizará la jornada laboral y/o carga laboral para mujeres y hombres cuidadores, en condiciones de cuidado de cualquier índole, enfermedades catastróficas y discapacidad certificada, en concordancia del artículo 07, de la Ley 2297 de 2023.

### 7.3. CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La **CGR** formulará estrategias que socialicen la importancia de la responsabilidad compartida equitativa entre hombres y mujeres en el ámbito familiar, superando los estereotipos de género y reconociendo la importancia del cuidado y del trabajo doméstico.

### 7.4. DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

7.4.1. La **CGR** implementará medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y violencia de género en el marco de las relaciones de trabajo.

7.4.2. La **CGR** realizará campañas de prevención y sensibilización en contra de las múltiples formas de discriminación y violencias (simbólica, psicológica o emocional, física, sexual, antisindical, económica) contra la mujer en los espacios laborales, generando estrategias de **NO** - normalización de las mismas.

7.4.3. La **CGR** implementará e incorporará protocolos y la creación de un comité para la recepción y trámite de denuncias frente a casos de acoso sexual, laboral y violencias basadas en género.

7.4.4. La **CGR** generará estrategias de seguimiento eficientes a los casos de denuncias que se lleven al interior de la Entidad, sobre los casos de violencia basada en género, acoso sexual y acoso laboral.





CONTRALORÍA  
GENERAL DE LA REPÚBLICA

## 7.5. NO DISCRIMINACIÓN, PARA EL ENFOQUE DIFERENCIAL

La **CGR** se compromete a realizar acciones afirmativas para incentivar el respeto a las poblaciones con enfoque diferencial, incluyendo de manera especial, la realización del programa **LGTBI** y el programa de los pueblos **NARP** y **ROM**.

## CAPITULO 8 OSTROS ASPECTOS Y VIGENCIA

### 8.1. ADQUISICIÓN DE SEDES, MEJORAS LOCATIVAS Y DOTACIÓN DE IMPLEMENTOS DE OFICINA, EN EL NIVEL CENTRAL Y GERENCIAS DEPARTAMENTALES

8.1.1. La administración de la **CGR** adelantará las adquisiciones y adecuaciones de las sedes del Nivel Central y Gerencias Departamentales, según las necesidades, requerimientos legales, reglamentarios de bioseguridad, salud y seguridad en el trabajo y prácticas ambientales sostenibles, incluyendo espacios para hornos microondas y de trabajo que así lo ameriten, con el fin de mejorar las condiciones laborales de los funcionarios de la Entidad.

Se priorizarán aquellas sedes que por sus condiciones de infraestructura física ameriten pronta intervención. Todo lo anterior de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

8.1.2. La **CGR** rendirá un informe semestral de los avances en el mejoramiento de las condiciones de espacios laborales y sedes, a las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo.

8.1.3. **SEDE SINDICAL Y DOTACIÓN.** En las Gerencias Departamentales se gestionará espacios para reuniones dentro de la sede para las organizaciones sindicales, dentro del plazo establecido para la implementación del acuerdo laboral. La **CGR** gestionará la dotación de acuerdo con la disponibilidad de recursos tecnológicos, bienes y áreas disponibles para tal fin. En todo caso se garantizará espacios de reunión y deliberación para las organizaciones sindicales.



## 8.2. ADQUISICIÓN DE EQUIPOS

8.2.1. La **CGR** adelantará la adquisición de los equipos necesarios en sistemas, cómputo y software (**TIC**) con tecnología de punta, que garanticen el cubrimiento total de la planta de personal en el nivel central y desconcentrado, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

8.2.2. La **CGR** adelantará lo pertinente para la obtención de los recursos para adquirir equipos y elementos tecnológicos modernos de medición para realizar informes técnicos y peritajes de obras por parte de los Ingenieros asignados. De acuerdo con levantamiento de necesidades realizado por las dependencias de la **CGR**.

## 8.3. HERRAMIENTAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CONTROL FISCAL

La **CGR** a través de la oficina de **OSEI** adelantará el análisis para determinar la viabilidad de que los aplicativos institucionales se interrelacionen y garanticen la disponibilidad, suficiencia, oportunidad y veracidad de la información, sobre las actividades de procesos misionales y de apoyo. Los aplicativos institucionales garantizarán la información que requiera el nivel central de la **CGR**, lo anterior de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

## 8.4. DOTACIÓN PARA EL CONTROL FISCAL

La **CGR** garantizará a los funcionarios que cumplan funciones que requieran los **EPP**, para el desarrollo de la labor asignada.

## 8.5. TRANSPORTE

La **CGR** gestionará la suscripción de "**Convenios con Aerolíneas**", para minimizar costos y facilitar el desplazamiento en el territorio nacional de los funcionarios(as) de las Gerencias Departamentales Colegiadas de Nariño, Meta, Vaupés, Vichada, Guainía, Casanare, Amazonas, Guaviare, Putumayo, Arauca, Caquetá, Guajira, Sucre, San Andrés y Chocó.

## 8.6. INGRESO DE FUNCIONARIOS A LAS SEDES DE LA CGR

La **CGR** garantizará la habilitación de ingreso para los funcionarios pensionados,





CONTRALORÍA  
GENERAL DE LA REPÚBLICA

hasta **por dos (2) meses después** de ser reconocida esta condición.

**8.7. VIGENCIA**

**8.7.1.** Las partes acuerdan que la vigencia del **"Acuerdo Laboral Resultante"** de la presente negociación, será de **dos (2) años** contados a partir del momento de su firma. En todo caso, **su vigencia se prorrogará hasta la firma de uno nuevo.**

**8.7.2.** Una vez depositada ante el Ministerio de Trabajo, el **ACTA FINAL DEL ACUERDO LABORAL**, la **CGR** imprimirá y difundirá **dentro del mes siguiente a la firma del presente Acuerdo**, una cartilla orientada a instruir a las Gerencias Departamentales Colegiadas y a todas las dependencias de la entidad sobre los acuerdos suscritos, producto de la negociación colectiva.

Como constancia de lo aquí **ACORDADO**, finalizando sus discusiones y **ACUERDOS** alcanzados, el día 25 de octubre de 2024 quienes los representan, de la siguiente manera:

**CARLOS HERNÁN RODRIGUEZ BECERRA**  
Contralor General de la República

**CARLOS ABEL SAAVEDRA ZAFRA**  
Presidente ASCONTROL

**ALBERTO RUIZ POVEDA**  
Presidente AFUNCCGER

**HENRY TORRES CASTRO**  
Presidente ASDECCOL

**JORGE EDGAR ARAQUE ALDANA**  
Presidente SINALTRASE

**OLGA LUCÍA RODRÍGUEZ MOSSOS**  
Presidente MAYO

**LUIS ALBERTO SANDOVAL NAVAS**  
Presidente CONAUDITORES

