



ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Personería Jurídica 029 de 1 de septiembre de 2000

ACERCA DEL CUMPLIMIENTO Y SEGUIMIENTO DEL HORARIO LABORAL... Y ALGO MÁS.

Si hay un aspecto que impacta en el clima laboral de la Entidad es la forma como se abordan temas sensibles para todos los trabajadores y trabajadoras, como lo es el horario de trabajo y el uso de beneficios contemplados en los Acuerdos Laborales. Es en este marco que tanto funcionarios de carrera y provisionales como Directivos debemos leer, analizar y cumplir con lo preceptuado en la Resolución Organizacional OGZ-0881 del 08 de agosto de 2025 y demás normas que regulan lo relacionado con la jornada y flexibilidad laboral, se regula el teletrabajo y demás orientaciones relativas al seguimiento y control del manejo de personal.

Sea lo primero indicar que como funcionarios conocemos nuestras obligaciones y deberes, dentro de los cuales se encuentra el cumplimiento del horario laboral establecido por la Contraloría General de la República y contemplado en el Estatuto de Personal; y a la administración le corresponde exigir su cumplimiento, establecer los mecanismos necesarios de seguimiento y en caso de incumplimiento aplicar las sanciones de conformidad con lo establecido en la ley. Aclarando también que la exigencia del cumplimiento del horario laboral, es extensiva a todos los funcionarios y funcionarias desde el nivel operativo hasta el Directivo.

Sin embargo, nos oponemos eso sí, al trato amenazante, irrespetuoso, a controles desproporcionados, que denotan desconfianza y ponen en tela de juicio la ética de todos los funcionarios incluyendo los gerentes. No necesitamos persecución, por el contrario, NECESITAMOS generar confianza, empatía y entre todos, Nivel Central y Desconcentrado generar un clima laboral que nos permita ahí sí, “alinearnos todos con los objetivos INSTITUCIONALES”.

Lo anterior se desprende de las directrices impartidas por algunos Gerentes Departamentales, quienes en aras de dar cumplimiento al oficio No 2025IE 0103482, del 29 de agosto de 2025, emanado de la Dirección del despacho del Contralor y sin tener competencia para ello, como el caso del MEMORANDO suscrito por el Gerente Departamental del Quindío y donde no solo se imparten directrices para el otorgamiento de permisos, incluyendo los sindicales, cuando estos hacen parte de las garantías Constitucionales que protegen el derecho de asociación, sino que va mas allá, al ofrecer dadas e incentivos, como permisos., y una amenaza vedada a los funcionarios con las evaluaciones de desempeño Y



ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Personería Jurídica 029 de 1 de septiembre de 2000

para finalizar el memorando remata con esta perla y “ otro tipo de incentivos laborales”.

¿Nos preguntamos, a que otro tipo de incentivo se refiere el gerente? ¿Tiene facultad o autorización para ello? este tipo comunicaciones, reprochable por demás, pues los permisos no son un incentivo ni un premio, son un derecho de los trabajadores, los premios e incentivos están absolutamente reglados en nuestro decreto 268 de 2000, y contiene las reglas para su otorgamiento en los cuales no interviene la discrecionalidad ni siquiera del Contralor, mucho menos la del Gerente Departamental. Igualmente, y aunque nuestro sistema de evaluación de desempeño contiene el procedimiento y los objetivos del mismo, hay un margen de subjetividad que le permite al evaluador, en este caso el Gerente, incidir en la calificación final. Por ello, lo perverso del memorando. ES UNA AMENAZA, y un ejercicio arbitrario de la autoridad que socava los objetivos de la evaluación de desempeño, que no es otro que determinar los logros institucionales a través de la gestión de los funcionarios de carrera.

Este tipo de comunicaciones es lo que alienta a que algunos Directivos de las Gerencias Departamentales, citen a los funcionarios a extensas jornadas laborales incluso hasta horas de la noche y siempre con la amenaza que se trata de directriz del Nivel Central. Pues ni el Nivel Central ni el Desconcentrado pueden obligar al funcionario a trabajar por fuera del horario laboral, si este no lo permite. Pero tampoco pueden permitirse las amedrantaciones vedadas.

Por último, también hacemos un llamado a la administración central, para que de la mano con el seguimiento al horario laboral, que repetimos conocemos que hay que cumplirlo, también se haga un seguimiento al cumplimiento del horario por parte de los directivos que raya no solo en el incumplimiento sino en el cinismo de pretender controlar bajo amenazas y amedrentamiento y no controlar con el ejemplo y ojala si se va a efectuar un seguimiento para así lograr “alinearnos todos con los objetivos INSTITUCIONALES” hacer un análisis de las condiciones de cada Gerencia en particular y dependencia del Nivel Central.

Condiciones de infraestructura, puestos de trabajo, equipos de tecnología, redes internet, hay Gerencias donde ni siquiera este llega, ni la papelería, algunas no les llegan ni el agua, otras como en el caso de la Gerencia Atlántico, los funcionarios trabajan hacinados en un solo piso sin aire acondicionado y a pesar de ello, los funcionarios, dan lo mejor de sí. Cada Gerencia o Dependencia es un mundo con sus particularidades, no es lo mismo trabajar en Vaupés, Putumayo, Guaviare,



ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Personería Jurídica 029 de 1 de septiembre de 2000

Guainía, con las limitaciones de todo tipo, pero especialmente con un puñado de hombres y mujeres con la camiseta de la CGR puesta jalando para alcanzar un objetivo y muchas veces en contra vía de directivos con cuestionable legitimidad o incluso investigados por la propia CGR.

Hacer lo contrario es desconocer los derechos de los funcionarios e ir en contravía de las normas. Como ganar autoridad y respeto cuando en vez de estarse a sus funciones ese mismo Gerente les solicita a los funcionarios que “voluntariamente” adquieran una camisa o camiseta con el logo de la CGR
Para vestirla un día determinado.

Por consiguiente, se hace imperiosa la intervención de la administración a través de la Oficina de Control Interno Disciplinario y de la Gerencia de Talento Humano, para que investigue la conducta del Gerente Departamental del Quindío, al ofrecer a través de un memorando incentivos laborales incluyendo permisos y tenerlos en cuenta para la evaluación final de desempeño en abierta de una presunta extralimitación de funciones.