



Señores

**JUECES ADMINISTRATIVOS DE BUCARAMANGA (REPARTO)**

E. S. D.

**REF.: MECANISMO DE CONTROL (ACCIÓN DE NULIDAD Y MEDIDA CAUTELAR de SUSPENSION PROVISIONAL).**

**DORIS ELISA GORDILLO GARCES**, ciudadana colombiana mayor de edad, identificada con la cédula de ciudadanía No. 63.276.801 expedida en Bucaramanga, en mi calidad de Representante Legal del SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, SUNET, SUBDIRECTIVA BUCARAMANGA, con domicilio en la ciudad de Bucaramanga, en la dirección Calle 37 No. 9 - 31, respetuosamente acudo a usted con fundamento en el artículo 137 del Nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo- CPACA - y con el interés de preservar el orden jurídico para interponer la presente demanda en ejercicio **DEL MECANISMO DE CONTROL ACCIÓN DE NULIDAD**, en contra del siguiente (s) acto administrativo:

**RESOLUCION No.0070 DEL 27 DE FEBRERO DE 2017, PROFERIDA POR EL ALCALDE DE BUCARAMANGA, POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL PARA LOS EMPLEADOS DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.**

#### I. HECHOS:

**PRIMERO:** Que el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia, establece que; "Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial."

**SEGUNDO:** Que mediante la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 se expidieron las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

**TERCERO:** Que el inciso 3 del artículo 40 de la Ley 909 de 2004, señala que: "La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas."

**CUARTO:** Que con fundamento en la anterior facultad la Comisión Nacional del Servicio Civil, el 25 de enero de 2016 la Comisión Nacional del Servicio Civil, expidió el Acuerdo No.565 de 2016, mediante el cual estableció un nuevo Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

**QUINTO:** Que el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 en su artículo 8 señala que son responsables en el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral: La Comisión Nacional del Servicio Civil, el Jefe de la Entidad o Nominador, el Jefe de la Oficina de



Planeación o quien haga sus veces, el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, el Jefe de la Oficina de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, la Comisión de Personal, los Evaluados, los Evaluadores o Comisiones Evaluadoras, según sea el caso y el Superior jerárquico del Evaluador.

**SEXTO:** Que dentro de las responsabilidades del Jefe de la Entidad o Nominador, previstas en literal a) del numeral 2 del artículo 8 del Acuerdo 565 de 2016; está la de "Adoptar mediante acto administrativo el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de que trata el presente Acuerdo, mientras se aprueba y se adopta en entidad el sistema propio".

**SEPTIMO:** Que el Alcalde de Bucaramanga, señor RODOLFO HERNANDEZ SUAREZ, en su calidad de Nominador de los servidores públicos del MUNICIPIO DE BUCARAMANGA, expidió la resolución No.0070 del 27 de febrero de 2017 Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los empleados del Municipio de Bucaramanga y se dictan otras disposiciones.

**OCTAVO:** Que con el referido acto administrativo, el Alcalde de Bucaramanga, contraviene el ordenamiento legal y además excede sus competencias constitucionales y legales al establecer como sujetos de evaluación de Desempeño Laboral al personal que se encuentra vinculado a la entidad en calidad de **PROVISIONALES** y señalarle efectos para determinar la permanencia de este tipo de servidor público. Igualmente al señalar como sujetos de este tipo de evaluación al personal de PLANTA TRANSITORIA.

## II. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

A continuación se presentan los cargos de nulidad en contra de la Resolución No. 0070 del 27 de febrero de 2017. Así, en primer lugar se alegarán las infracciones al ordenamiento Constitucional, Legal, al Debido Proceso en toda actuación administrativa y las competencias asignadas al Alcalde del municipio de Bucaramanga, en su calidad de Jefe de la Entidad o Nominador, en el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral.

**Por medio de la Resolución No. 0070 del 27 de febrero de 2017 el Alcalde de Bucaramanga Santander, viola las normas en que debe fundarse el acto demandado.**

Como cargo subsidiario se presenta el de infracción a las normas en que debió fundarse el acto demandado, por los motivos que se presentan a continuación.

### CONSTITUCION POLITICA

Artículo 1. "Colombia es un Estado Social de Derecho organizado en forma de Republica Unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general."

Artículo 4:"La Constitución es norma de normas. En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales.

Es deber de los nacionales y de los extranjeros en Colombia acatar la Constitución y las leyes, y respetar y obedecer a las autoridades."



Artículo 29. "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas".

Artículo 125. "Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. **Negrillas y subrayado fuera de texto.**

ARTICULO 130. Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial.

#### **DISPOSICIONES LEGALES**

##### **LEY 909 DE 2004**

"Artículo 1º. Objeto de la ley. La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- a) **Empleos públicos de carrera;**
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;
- c) Empleos de período fijo;
- d) Empleos temporales

**Artículo 3º.** Campo de aplicación de la presente ley.

1. Las disposiciones contenidas en la presente ley serán aplicables en su integridad a los siguientes servidores públicos:

a) **A quienes desempeñan empleos pertenecientes a la carrera administrativa en las entidades de la Rama Ejecutiva del nivel Nacional y de sus entes descentralizados.**

-Al personal administrativo de las instituciones de educación formal de los niveles preescolar, básica y media. "

"(...)

**Artículo 7º.** Naturaleza de la Comisión Nacional del Servicio Civil. La Comisión Nacional del Servicio Civil prevista en el artículo 130 de la Constitución Política, responsable de la administración y vigilancia de las carreras, excepto de las carreras especiales, es un órgano



SUNET

SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO

SUBDIRECTIVA BUCARAMANGA

Acta de Constitución I-098 del 20 de octubre de 2011

Resolución No 000186 del 20 de enero de 2014

Ministerio del Trabajo de Colombia

NIT 900481871-6



de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público en los términos establecidos en la presente ley, de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio.

**Con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público de carrera administrativa**, la Comisión Nacional del Servicio Civil actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad. (Negrillas y subrayado fuera de texto.) “

“(....)”

**Artículo 38.** Evaluación del desempeño. **El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa** deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

“(....)”

**Artículo 40.** Instrumentos de evaluación. **De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil**, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.

**Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos.** No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas. (Negrillas y Subrayado fuera de texto)

#### **ACUERDO 565 DEL 25 DE ENERO DE 2016**

“(....)”

**Artículo 6. SUJETOS DE EVALUACION.** Los empleados a los que se les aplica el presente Acuerdo son:

1. Los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba que presten sus servicios en las entidades que se rigen por la Ley 909 de 2004 o que hagan parte de los Sistemas Específicos y Especiales de origen legal, mientras las entidades a las que pertenecen adoptan su sistema propio de evaluación del Desempeño Laboral.

Así mismo, se aplicará de manera supletoria en lo no regulado en los Sistemas Específicos y Especiales de carrera administrativa.

2. Los empleados de Libre Nombramiento y Remoción, distintos a los de Gerencia Pública.
3. Los empleados que estén cumpliendo comisión de servicios en otra entidad, quienes serán evaluados y calificados por la entidad en la cual se encuentran en comisión, con base en el sistema que rija para la entidad en donde se encuentran vinculados en forma permanente. Esta evaluación se remitirá a la entidad de origen.



SUNET

SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO  
SUBDIRECTIVA BUCARAMANGA  
Acta de Constitución I-098 del 20 de octubre de 2011  
Resolución No 000186 del 20 de enero de 2014  
Ministerio del Trabajo de Colombia  
NIT 900481871-6



### III. CONCEPTO DE VIOLACIÓN AL ORDEN SUPERIOR:

El artículo 29 de la Constitución Nacional establece que El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Al señor Alcalde de Bucaramanga, en su calidad de Jefe o Nominador, de la Entidad Pública del orden territorial, **MUNICIPIO DE BUCARAMANGA**, al tenor de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Acuerdo 565 de 2016 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, únicamente le corresponde, *ADOPTAR EL SISTEMA TIPO, O DISEÑAR UN SISTEMA PROPIO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO DE ACUERDO CON LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS EN LA LEY Y LAS DIRECTRICES DE LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL*, en consecuencia con la expedición de la Resolución No. 0070 del 27 de Febrero de 2017 el Alcalde de Bucaramanga Santander, viola el Debido Proceso establecido en la Norma Superior y excede sus competencias al señalar en su **ARTICULO PRIMERO**, que el sistema tipo de evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y aprobado mediante Acuerdo 565 de 2016, será aplicado además de los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, a los "provisionales y planta transitoria del municipio de Bucaramanga." como quiera la Ley 909 de 2004 no ha previsto evaluación de desempeño para este tipo de funcionarios o empleados públicos así como tampoco fueron previstos en la enumeración taxativa señalada en el artículo 6 del Acuerdo 565 de 2016, como **SUJETOS DE EVALUACION**.

Adicionalmente con lo dispuesto en el **ARTICULO CUARTO**, de la Resolución No. 0070 del 27 de Febrero de 2017 el Alcalde de Bucaramanga Santander, viola el Debido Proceso establecido en la Norma Superior y excede sus competencias al determinar que para los servidores públicos vinculados en **provisionalidad**, la evaluación de desempeño "...se tendrá en cuenta como un antecedente para efectos de determinar la permanencia del servidor público en el empleo." Negrillas y subrayado fuera de texto.

Así mismo, con lo dispuesto en el **ARTICULO QUINTO**, de la resolución No.0070 del 27 de febrero de 2017, viola la Ley 909 de 2004 y el Acuerdo 565 de 2016, al señalar que que la evaluación de desempeño laboral estará en cabeza del jefe inmediato respecto de los empleados... "**en provisionalidad**", ya que como se ha explicado suficientemente, la norma superior, Ley 909 de 2004 no prevé la evaluación de desempeño para los empleados en provisionalidad, así como tampoco la Comisión del Servicio Civil en su calidad de administradora de la Carrera Administrativa en Colombia, ha diseñado directrices para este efecto.

Con la expedición de la Resolución No. 0070 del 27 de Febrero de 2017, el Alcalde de Bucaramanga Santander, en su calidad de Representante Legal del Municipio de Bucaramanga, quebrantó los artículo 1, 4, 29, 125 y 130 de la Constitución Política; los artículos 1, 3, 7, 38 y 40 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 6 del Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en razón a que éste no tiene competencia para regular la carrera administrativa, la cual es competencia exclusiva del legislador y en lo que tiene que ver con la evaluación de desempeño, su competencia sólo le permite la adopción o diseño del Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño, pero con sujeción a los fundamentos o parámetros señalados en la Ley y el reglamento.

### IV. PETICIÓN

Por las consideraciones anteriormente expuestas y con fundamento en los hechos y las disposiciones citadas, solicito al Honorable Juez Administrativo de Santander, respetuosamente:

1. **DECLARAR LA NULIDAD DE LAS EXPRESIONES: "provisionales y planta transitoria del municipio de Bucaramanga"** contenidas en el



SUNET

SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO  
SUBDIRECTIVA BUCARAMANGA  
Acta de Constitución I-098 del 20 de octubre de 2011  
Resolución No 000186 del 20 de enero de 2014  
Ministerio del Trabajo de Colombia  
NIT 900481871-6



ARTICULO PRIMERO de la resolución No. No. 0070 del 27 de Febrero de 2017 expedida por el Municipio de Bucaramanga

2. **DECLARAR LA NULIDAD DEL ARTICULO CUARTO** de la resolución No. 0070 del 27 de Febrero de 2017 expedida por el Municipio de Bucaramanga.
3. **DECLARAR LA NULIDAD DE LA EXPRESION: "en provisionalidad"** contenida en el **ARTICULO QUINTO** de la resolución No. 0070 del 27 de Febrero de 2017 expedida por el Municipio de Bucaramanga.

**V. MEDIDA CAUTELAR DE SUSPENSIÓN PROVISIONAL** de la resolución No. 0070 del 27 de Febrero de 2017 expedida por el Municipio de Bucaramanga

En el nuevo proceso contencioso administrativo las medidas cautelares constituyen uno de los avances más significativos en materia legislativa y con ellas se busca proteger el objeto del proceso y la efectividad de la sentencia, sin que implique un prejuzgamiento por parte del operador judicial (art. 229). Al tenor del artículo 230 ibídem, podrán tener el carácter de preventivas, conservativas, anticipativas o de suspensión y deberán tener relación directa y necesaria con las pretensiones de la demanda.

La suspensión provisional de los actos administrativos no es figura novedosa en la jurisdicción de lo contencioso administrativo, de vieja data ha existido como la única medida cautelar posible en el control de legalidad de los actos administrativos, inclusive con origen constitucional directo y sus posibilidades de aplicación se amplían actualmente dentro del nuevo contexto legislativo que le imprimió la Ley 1437 de 2011.

La suspensión provisional es una medida cautelar de carácter material, como quiera que, con el decreto de aquella, se suspenden los atributos de fuerza ejecutiva y ejecutoria del acto administrativo, con la finalidad de proteger el ordenamiento jurídico que se puede ver conculcado con la aplicación o concreción del acto administrativo cuya constitucionalidad o legalidad se cuestiona, en el evento concreto vale decir la resolución No. 0070 del 27 de Febrero de 2017 expedida por el Municipio de Bucaramanga

Bajo las consideraciones legales, constitucionales y doctrinales y en particular los pronunciamientos del Honorable Consejo de Estado plasmados en las reflexiones anteriores, suplicamos ante el Honorable Juez Administrativo, atendiendo que el medio de control estudiado en el presente asunto es de nulidad, de manera cautelar efectúe el análisis del acto demandado y su confrontación con las normas invocadas como vulneradas, para lo cual precisamos las normas que se consideran violadas y que hace referencia a las funciones o competencias del Jefe o Nominador de la Entidad Territorial, MUNICIPIO DE BUCARAMANGA, las de la Comisión Nacional del Servicio Civil y las reglas que carácter legal que regulan el empleo público, la gerencia pública y los sistemas de carrera.

### **CONSTITUCIÓN POLITICA**

*ARTICULO 1o. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.*

(...)

*ARTICULO 4o. La Constitución es norma de normas. En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales.*

(...)



Artículo 29. "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas".

(...)

Artículo 125. "Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. **Negrillas y subrayado fuera de texto.**

(...)

ARTICULO 130. Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial.

#### Ley 909 de 2004

**Artículo 1º.** Objeto de la ley. La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- a) **Empleos públicos de carrera;**
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;
- c) Empleos de período fijo;
- d) Empleos temporales

**Artículo 3º.** Campo de aplicación de la presente ley.

1. Las disposiciones contenidas en la presente ley serán aplicables en su integridad a los siguientes servidores públicos:

- a) **A quienes desempeñan empleos pertenecientes a la carrera administrativa en las entidades de la Rama Ejecutiva del nivel Nacional y de sus entes descentralizados.**



-Al personal administrativo de las instituciones de educación formal de los niveles preescolar, básica y media. "

"(...)

**Artículo 7º. Naturaleza de la Comisión Nacional del Servicio Civil.** La Comisión Nacional del Servicio Civil prevista en el artículo 130 de la Constitución Política, responsable de la administración y vigilancia de las carreras, excepto de las carreras especiales, es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público en los términos establecidos en la presente ley, de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio.

**Con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público de carrera administrativa,** la Comisión Nacional del Servicio Civil actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad. (Negritas y subrayado fuera de texto.) "

"(...)

**Artículo 38. Evaluación del desempeño.** **El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa** deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

"(...)

**Artículo 40. Instrumentos de evaluación.** **De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil,** las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.

**Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos.** No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas. (Negritas y Subrayado fuera de texto)

#### **ACUERDO 565 DEL 25 DE ENERO DE 2016**

**Artículo 6. SUJETOS DE EVALUACION.** Los empleados a los que se les aplica el presente Acuerdo son:

1. Los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba que presten sus servicios en las entidades que se rigen por la Ley 909 de 2004 o que hagan parte de los Sistemas Específicos y Especiales de origen legal, mientras las entidades a las que pertenecen adoptan su sistema propio de evaluación del Desempeño Laboral.

Así mismo, se aplicará de manera supletoria en lo no regulado en los Sistemas Específicos y Especiales de carrera administrativa.

2. Los empleados de Libre Nombramiento y Remoción, distintos a los de Gerencia Pública.





3. Los empleados que estén cumpliendo comisión de servicios en otra entidad, quienes serán evaluados y calificados por la entidad en la cual se encuentran en comisión, con base en el sistema que rija para la entidad en donde se encuentran vinculados en forma permanente. Esta evaluación se remitirá a la entidad de origen.

**Con las normas que se invocan como vulneradas se puede advertir sin mayor esfuerzo que en la confrontación del actos administrativos demandado, con las normas de alcance constitucional y legal citadas, hay una manifiesta contradicción.**

La Ley 909 de 2004, señaló en su artículo 40 que las entidades deben desarrollar un sistema de evaluación del desempeño laboral, pero con sujeción a los criterios establecidos en esta ley y con las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y que es responsabilidad del Jefe de cada organismo, la adopción del sistema de evaluación, reiterando otra vez, que este debe ser acorde con **“los criterios legalmente establecidos”**. La ley 909 de 2004 no ha señalado que el personal vinculado en la modalidad de “Provisionalidad” ni el de “Planta Transitoria” sean sujeto de evaluación de desempeño laboral, ni mucho menos que el resultado de tal evaluación, pueda ser tenida como **antecedente para determinar su permanencia en el cargo**. Consecuente con esta posición, la Comisión Nacional del Servicio Civil, tampoco previó dentro de las directrices establecidas en el artículo 6 del Acuerdo 565 de 2016, que tales funcionarios sean sujetos de evaluación de desempeño; luego lo señalado por el Alcalde de Bucaramanga, en la resolución No.0070 del 27 de febrero de 2017 incluyendo como sujetos de evaluación de desempeño, al personal vinculado en la modalidad de “Provisionalidad” y de “Planta Transitoria”; es abiertamente contrario al ordenamiento legal, pero adicionalmente lo es más, el hecho de haberle señalado en el ARTICULO CUARTO, un efecto a dicha evaluación para determinar la permanencia en cargo, a estos empleados, cuando la norma superior no lo ha previsto. Igualmente viola el ordenamiento superior en el ARTICULO QUINTO, al determinar que la evaluación de desempeño laboral estará en cabeza del jefe inmediato respecto de los empleados... **“en provisionalidad”**, ya que como se ha explicado suficientemente, la Ley 909 de 2004 no prevé la evaluación de desempeño para los empleados en provisionalidad, así como tampoco la Comisión del Servicio Civil en su calidad de administradora de la Carrera Administrativa en Colombia, ha diseñado directrices para este efecto.

De las reflexiones expuestas se concluye que se satisface a plenitud el presupuesto indicado en la normativa contenciosa administrativa respecto a que la violación *surja del análisis del acto demandado y su confrontación con las normas superiores invocadas como violadas o del estudio de las pruebas allegadas con la solicitud, aspecto que emerge sin mayor esfuerzo* de manera inmediata y sin realizar mayores disquisiciones o un análisis exhaustivo de lo anotado, la violación es clara, ostensible, flagrante o manifiesta lo dispuesto en normas superiores y en el caso concreto, la contravención de las normas se puede realizar de manera directa, comparando sus textos.

Solo resta solicitar de manera expresa al Honorable Juez Administrativo como medida cautelar la SUSPENSION PROVISIONAL de la resolución No. 0070 del 27 de Febrero de 2017 expedida por el Municipio de Bucaramanga. Hacemos expresamente esta solicitud, en los términos del artículo 238 de la Constitución Política de 1991: *“La jurisdicción de lo contencioso administrativo podrá suspender provisionalmente, por los motivos y con los requisitos que establece la ley, los efectos de los actos administrativos que sean susceptibles de impugnación por vía judicial”*.



## VI. PRUEBAS Y ANEXOS

Me permito anexar los siguientes documentos:

1. Copia de Resolución No. No. 0070 del 27 de Febrero de 2017 expedida por el Municipio de Bucaramanga.
2. Acta de Deposito de la Junta Directiva de SUNET SUB DIRECTIVA BUCARAMANGA, ante el Ministerio del Trabajo.

## VII. COMPETENCIA.

Por la naturaleza del acto demandado que es una resolución de carácter general, expedida por el MUNICIPIO DE BUCARAMANGA en cumplimiento de funciones administrativas, es competente el Juez Administrativo, para conocer de la presente acción.

## VII. NOTIFICACIONES:

La entidad demanda recibirá notificaciones en la Calle 35 No.10-43 Centro Administrativo, Edificio Fase I.

La suscrita las recibirá en la calle 37 No. 9 – 31 Teléfono 670 32 08 o en la Secretaría del Despacho.

Atentamente,

  
**DORIS ELISA GORDILLO GARCÉS**  
C.C. 63.276.801 Bucaramanga

RESOLUCIÓN No. **0070** DE 2017  
( 27 FEB 2017 )

"Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados del Municipio de Bucaramanga y se dictan otras disposiciones"

**EL ALCALDE DE BUCARAMANGA**

En uso de sus facultades, en especial las conferidas en el artículo 315 de la Constitución Política, la Ley 909 de 2004 y el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC, y

**CONSIDERANDO:**

- a. Que el artículo 3 de la Ley 489 de 1998, enuncia como principios de la función administrativa los de buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia, los cuales deberán ser tenidos en cuenta al evaluar el desempeño de las entidades y servidores públicos al valorar la conducta y gestión de los mismos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios, garantizando en todo momento que prime el interés colectivo sobre el particular
- b. Que así mismo, la Ley 489 de 1998 destaca que en cumplimiento de los principios de la función pública debe evaluarse el desempeño de las entidades y de manera concomitante el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos, esto implica que todos los servidores públicos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño ya que la sumatoria de su gestión determinará el logro de los fines, metas y resultados institucionales.
- c. Que en el numeral 3 del artículo 2 de la Ley 909 de 2004, establece dentro de los criterios básicos para el logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio: a) la profesionalización del talento humano al servicio de la administración pública como mecanismo de consolidación del principio del mérito, b) la flexibilidad de la gestión pública para ajustarse a las cambiantes necesidades de la sociedad; c) la responsabilidad de los servidores públicos en el trabajo y la evaluación de su gestión
- d. Que el inciso 3 del Artículo 40 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un Sistema de Evaluación del Desempeño como Sistema Tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.
- e. Que la Comisión Nacional del Servicio Civil estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores de Carrera Administrativa, en Período de Prueba y Libre Nombramiento y Remoción mediante Acuerdo No. 565 del 25 de Enero de 2016.
- f. Que en el numeral 2, Artículo 8 del Acuerdo 565 de 2016, se establece las responsabilidades del Jefe de la Entidad o Nominador, frente al Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño en el sentido de Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de que trata el ya mencionado acuerdo mientras se aprueba y adopta en la entidad el sistema propio.
- g. Que los servidores públicos vinculados en condición de provisionalidad, también realizan aportes a las metas institucionales, motivo por el cual se hace necesario medir su desempeño laboral a través de un proceso de evaluación.
- h. Que conforme lo establece el Artículo 10, del Acuerdo 565 de 2016, la obligación de evaluar recae en el jefe inmediato o en la comisión Evaluadora, la cual debe realizarse en los plazos y casos establecidos en dicho acuerdo.

En mérito de lo expuesto,

0070

CONTINUACIÓN RESOLUCIÓN No.

DE 2017

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y aprobado mediante Acuerdo No. 565 de 2016, para los empleados públicos -de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y planta transitoria- del Municipio de Bucaramanga, mientras se desarrolla su sistema propio.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** El sistema tipo de Evaluación del desempeño establecido mediante Acuerdo 565 de 2016, aplicará en su totalidad a los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, para lo cual se hará uso de los formatos adoptados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**ARTÍCULO TERCERO:** Para los servidores de Libre Nombramiento y remoción, se aplicará la evaluación del desempeño, con excepción de aquellos que por ley tienen la connotación de gerencia pública. Los resultados de la evaluación del desempeño no determinan por sí mismos la permanencia del servidor de libre nombramiento y remoción y se utilizarán como insumo para la formulación del plan institucional de capacitación, del programa de bienestar social laboral y del programa de incentivos de la entidad. Se utilizará como instrumento de evaluación el formato adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, identificando claramente que se trata de un servidor público de Libre Nombramiento y Remoción.

**ARTÍCULO CUARTO:** Para los servidores públicos vinculados en Provisionalidad la evaluación del desempeño se tendrá en cuenta como un antecedente para efectos de determinar la permanencia del servidor público en el empleo y servirá como insumo para la elaboración de los programas de Inducción y Re-inducción del municipio. De igual manera, dicha evaluación no dará lugar a estímulos e incentivos, los cuales están destinados exclusivamente para los empleados con derechos de Carrera Administrativo o de Libre Nombramiento y Remoción, en los términos de la Ley 909 de 2004. Se utilizará como instrumento de evaluación el formato adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, identificando claramente que se trata de un servidor público vinculado en Provisionalidad.

**ARTÍCULO QUINTO:** La evaluación del desempeño laboral estará en cabeza del jefe inmediato respecto de los empleados de Carrera Administrativa, de Período de Prueba, en Provisionalidad y Libre Nombramiento y Remoción, la cual se deberá realizar en los plazos y demás condiciones señaladas en el Acuerdo No. 565 de 2016 de la CNSC. En los casos en que el superior inmediato sea también un empleado de Carrera Administrativa o con nombramiento en provisionalidad o en período de prueba, se deberá conformar Comisiones Evaluadoras para efectos de adelantar la Evaluación del Desempeño Laboral.

Para todos los efectos la comisión evaluadora se regirá por lo establecido en el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC y demás normas que lo modifiquen o adicionen.

Parágrafo: Para efectos de la evaluación del desempeño los Rectores de las Instituciones Educativas Oficiales se asimilan a servidores de Libre Nombramiento y Remoción, por lo tanto deberán realizar la evaluación del desempeño respecto del personal administrativo bajo su cargo.

**ARTÍCULO SEXTO:** Para efectos de realizar el seguimiento de que trata el Literal 1.10 del Artículo 1, del Acuerdo 565 del 2016, se utilizara el de Acta de Reunión formato F-MC-1000-238-37,005 en la versión 2.0 o aquella que lo reemplace, modifique o adicione, en la cual se dejará constancia de los avances del Plan de Mejoramiento, que busca tomar medidas para que al finalizar el periodo de evaluación el servidor público alcance una evaluación satisfactoria.

Parágrafo: En el caso del personal vinculado a las Instituciones Educativas Oficiales, dicho seguimiento se realizará en el formato de Acta de Reunión o su equivalente que haya adoptado la Institución Educativa dentro de su Sistema de Gestión de la Calidad.

0070

CONTINUACIÓN RESOLUCIÓN No.

DE 2017

**ARTÍCULO SEPTIMO:** Los documentos relacionados con el proceso de evaluación de desempeño serán custodiados por el evaluador y una vez finalizado el período de evaluación y se encuentren en firme, deberán remitirse al área de Talento Humano, para efectos de tomar en cuenta los resultados en programas a que haya lugar y sean incorporados en la historia laboral de cada servidor público evaluado.

**ARTÍCULO OCTAVO:** La Secretaría Administrativa y la Secretaría de Educación respectivamente, deberán realizar seguimientos periódicos para verificar que se dé cumplimiento a todas las etapas de la evaluación del desempeño en las fechas señaladas por el Acuerdo 565 de 2016.

**ARTÍCULO NOVENO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución No. 0133 del 28 de Enero de 2016.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Expedida en Bucaramanga, a los

27 FEB 2017



RODOLFO HERNÁNDEZ SUÁREZ  
Alcalde

Proyectó: Ederit Orozco  
Revisó aspectos técnico-administrativos/Lis Patricia Carrillo García, Subsecretaría Administrativa  
Revisó aspectos administrativos/Lida Marcela Salazar Sanabria Secretaria Administrativa  
Revisó aspectos Jurídicos: Gina L. Cifuentes Mosquera, Prof. Univ. Sec. Activa

14

REPUBLICA DE COLOMBIA  
IDENTIFICACION PERSONAL  
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **63.276.801**

**GORDILLO GARGES**

APELLIDOS

**DORIS ELISA**

NOMBRES

*Doris Elisa G.*

FIRMA



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **19-ENE-1959**

**SAN VICENTE DE CHUCURI**  
(SANTANDER)

LUGAR DE NACIMIENTO

**1.59**

ESTATURA

**O+**

G.S. RH

**F**

SEXO

**12-JUL-1976 BUCARAMANGA**

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION


*Carlos Ariel Sánchez Torres*  
REGISTRADOR NACIONAL  
CARLOS ARIEL SÁNCHEZ TORRES



A-2700100-00125703-F-0063276901-20091107

0005443542A 1

6880005167

	<b>PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL</b>			Código: EIC-PO-03-F-01	
	<b>CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL</b>			Versión: 3.0	
				Fecha: Julio 27 de 2015	
				Página: 1 de 1	
<b>CONSTANCIA DE DE REGISTRO MODIFICACION DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL</b>					
Dirección Territorial o Inspección de Trabajo	DIRECCION TERRITORIAL SANTANDER		Departamento		SANTANDER
Nombre Inspector de Trabajo	JOSE ALEXANDER RIOFRIO B.		Municipio		BUCARAMANGA
Número Registro	151	Fecha Registro:	28/10/2016	Hora	1:30.p.m.

<b>I. INFORMACIÓN RELEVANTE DE LA MODIFICACIÓN DE JUNTA DIRECTIVA</b>			
Seleccione el estatuto de la organización sindical que sufre modificación:			Subdirectiva
Seleccione alcance de la modificación:	Parcial	Fecha Acta Asamblea de nombramiento	21/10/2016

<b>II. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL QUE ESTÁ REGISTRANDO EL CAMBIO</b>					
NÚMERO DE REGISTRO	I-098	FECHA REGISTRO	20/10/2011	GRADO	Primer Grado
CLASIFICACIÓN	Empresa	NOMBRE	SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO SUBDIRECTIVA BUCARAMANGA		
SIGLA	SJNET	DEPARTAMENTO	SANTANDER	MUNICIPIO	BUCARAMANGA

**III. MODIFICACIÓN DE INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL**

PRINCIPAL						
NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO
DORIS ELISA	GORDILLO GARCÉS	CC= cédula de ciudadanía	63.276.801	3163565375	doris-gordillo2012@hotmail.com	PRESIDENTA
ISABEL CRISTINA	CARVAJAL ACEVEDO	CC= cédula de ciudadanía	63.328.936	3153875089	hina8603@hotmail.com	VICEPRESIDENTA
ANYI GIOVANA	CAICEDO GÓMEZ	CC= cédula de ciudadanía	48.260.648	3124467933	anti.caicedo@gamil.com	SECRETARIA GENERAL
ESPERANZA	BAYONA ROMERO	CC= cédula de ciudadanía	63.346.075	3188583107	esperanzabayonaromero@hotmail.com	TESORERO
MARITZA CECILIA	LOPEZ CARVAJAL	CC= cédula de ciudadanía	63.332.929	3156063005	martha_lopez@empes.gov.co	FISCAL
VALESKA	CALDERON SERRANO	CC= cédula de ciudadanía	63.547.395	3003978632	essavanic@hotmail.com	DEPARTAMENTO JURÍDICO
EDUARDO	SERRANO GUTIERREZ	CC= cédula de ciudadanía	5.795.810	315603257	serrano4851@hotmail.com	DEPARTAMENTO DE PENSIONADOS
JUAN MANUEL	RODRIGUEZ FIGUEROA	CC= cédula de ciudadanía	91.510.530	3173815413	mr82@gmail.com	DEPARTAMENTO DE JUVENTUD
RUBEN DARIO	MANCILLA GAMBOA	CC= cédula de ciudadanía	91.517.710	3138910309	rubensmencia@hotmail.com	DEPARTAMENTO DE BIENESTAR, RECREACION CULTURA Y DEPORTE
NELCY	SEQUEDA CELIS	CC= cédula de ciudadanía	28.156.943	3045441672	nale065@hotmail.com	DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y PLANEACION
CAROLINA	ARCHILA MURILLO	CC= cédula de ciudadanía	1.098.630.558	3012072625	carchilamurillo@gmail.com	DEPARTAMENTO DE LA MUJER
JAIIME	HERNANDEZ OSORIO	CC= cédula de ciudadanía	5.795.843	3133715830	fabero10@yahoo.com	DEPARTAMENTO DE TRABAJADORES OFICIALES
GUSTAVO	DIVERO GALVIS	CC= cédula de ciudadanía	91.212.336	3158423110	gdivero2011@hotmail.com	DEPARTAMENTO DE EDUCACION
SAMUEL	RUEDA MURALLAS	CC= cédula de ciudadanía	13.889.925	3003856687	sambuedamurallas@hotmail.com	DEPARTAMENTO DE NEGOCIACION
DOMINGO ANGEL	OBANDO SAAVEDRA	CC= cédula de ciudadanía	91.216.261	3112483006	domingoangelsa@gmail.com	DEPARTAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL
RICARDO	PEÑA PEREZ	CC= cédula de ciudadanía	91.251.834	3173572646	ricardop@hotmail.com	DEPARTAMENTO DE RELACIONES INTERNACIONALES
JOSE FLAMINIO	ZAFRA PAEZ	CC= cédula de ciudadanía	91.239.596	3164039691	jofazapa@hotmail.com	DEPARTAMENTO DEL SECTOR SOLIDARIO
GLADYS SOFIA	DEL SOCORRO PARADA LATORRE	CC= cédula de ciudadanía	63302009	3107656743	glasopafa@hotmail.com	DEPARTAMENTO DE COMUNICACIONES PUBLICIDAD Y DESARROLLO INFORMATICO
CLAUDIA KIBERA	MELO RIVKON	CC= cédula de ciudadanía	63.506.876	3003857050	claudia_melo6@hotmail.com	DEPARTAMENTO DE INVESTIGACION Y PROYECTOS
SUSAN MILENA	SUAREZ MORENO	CC= cédula de ciudadanía	37.751.706	3208015614	susanmilena802@hotmail.com	DEPARTAMENTO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

DIANCY PAULINA	SILVA RAMIREZ	CC= cédula de ciudadanía	63.340.342	3153495247	paolina6334@hotmail.com	DEPARTAMENTO DE SOLIDARIDAD Y DERECHOS HUMANOS
<b>SUPLENTE</b>						
<b>NOMBRES</b>	<b>APELLIDOS</b>	<b>TIPO DOCUMENTO</b>	<b>NÚMERO DOCUMENTO</b>	<b>TELÉFONO</b>	<b>E-MAIL</b>	<b>CARGO</b>


<b>V. INFORMACIÓN DE QUIEN REALIZA EL REGISTRO</b>						
<b>NOMBRES</b>	ANYI GIOVANA					
<b>APELLIDOS</b>	CAICEDO GOMEZ					
<b>TIPO DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN</b>	CC= cédula de ciudadanía	<b>NÚMERO</b>	43.260.643	<b>TELÉFONO</b>	3134467931	
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	CALLE 37 No 9-31 BUCARAMANGA					
<b>CORREO ELECTRÓNICO</b>	any1-bucaramanga2014@hotmail.com			<b>CARGO</b>	SECRETARIA GENERAL	

<b>VI. ANEXOS</b>		
<b>DOCUMENTO</b>	<b>ANEXA</b>	<b>No. FOLIOS</b>
Solicitud de depósito del cambio de Junta Directiva, suscrita por el Presidente o Secretario del Sindicato, dirigida al Inspector de Trabajo del domicilio de la organización Sindical de la Subdirectiva o Comité Seccional	SI	1
Parte pertinente del acta de elección suscrita por el Secretario General de la Organización Sindical o por quien haya actuado como secretario en la respectiva asamblea.	SI	3
Listado debidamente firmado por los asistentes a la misma.	SI	2
Nómina de los directivos, con indicación de sus nombres y apellidos, documento de	SI	4

<b>VII. OBSERVACIONES</b>
se solicita notificar al alcalde del Municipio del zapato ubicado en la carrera 09 No 20-36 Zapato - santander;

Lo anterior dando cumplimiento al artículos 371 y 388 del Código Sustantivo del Trabajo, y acatando lo ordenado en las sentencias C-463 y C-695/08, proferidas por la Corte Constitucional.

Se deja constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este:

  
 JOSE ALEXANDER RIOFRÍO B.  
 Inspector de Trabajo

ANYI GIOVANA CAICEDO GOMEZ  
 DEPOSITANTE

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER**  
**CORRESPONDENCIA**

Fecha: 14/09/17 Folios: 1  
 Radicado: 012424  
 Firmas: 012424