

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO CUARTO ADMINISTRATIVO
CIRCUITO DE MANIZALES

**Traslado especial –
Artículos 110 CGP**

Manizales, 12 de julio de 2021

Por el término de **TRES (3) DÍAS**, dejo el presente proceso en la Secretaría del Juzgado en traslado a las partes del informe presentado por el Alcalde del Municipio de Victoria Caldas,. El término en mención comienza a correr el día **TRECE (13) DE JULIO DE 2021** desde las siete y treinta de la mañana (7:30 a.m) y se desfija el día **QUINCE (15) DE JULIO DE 2021** a las cinco de la tarde (5:00 p.m).

RADICADO	TIPO DE PROCESO	DEMANDANTE	DEMANDADO	TRASLADO
17001333300420170027300	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO	CRISTINA MARIA - GARCIA HERRERA	MUNICIPIO DE VICTORIA CALDAS	INFORME PRESENTADO ALCALDE VICTORIA CALDAS

MARIA ALEXANDRA AGUDELO GÓMEZ
- SECRETARIA -

Señor:

JUZGADO ADMINISTRATIVO 004 DEL CIRCUITO DE MANIZALES - CALDAS

E. S. D.

REFERENCIA: No. 17001-33-33-004-2017-00273-00

DEMANDANTE: CRISTINA MARIA GARCIA HERRERA

DEMANDADO: MUNICIPIO DE VICTORIA – CALDAS

ASUNTO: INFORME ESCRITO BAJO LA GRAVEDAD DE JURAMENTO SOBRE LOS HECHOS DEBATIDOS EN EL PROCESO.

ELKIN ECHEVERY BUITRAGO, identificado con cédula de ciudadanía 79.455.912 expedida en Santafé de Bogotá, Alcalde para el período Constitucional 2020 - 2023, posesionado ante el Notario Único del Círculo de Victoria Caldas, según Acta No. 118 del 31 de diciembre de 2019, obrando en nombre y representación del Municipio de Victoria (Caldas), con NIT No.890.801.151-0, en su calidad de Alcalde Municipal, rindo informe escrito bajo la gravedad de juramento, sobre los hechos debatidos en el proceso que cursa en el Juzgado Administrativo No.004 del Circuito de Manizales; con radicado No. 17001-33-33-004-2017-00273-00 cuyo demandante es **CRISTINA MARIA GARCIA HERRERA** contra **MUNICIPIO DE VICTORIA – CALDAS**, en cumplimiento del exhorto No.008 del 19 de agosto de 2019.

Las competencias para aprobar una reforma y reestructuración de planta de personal, se encuentra perfectamente reglada en la Constitución y en la ley, delimitando las competencias entre el Concejo Municipal y el Alcalde.

El numeral 3, 6 del artículo 313 y el numeral 7 del Artículo 315 de la Constitución, dicen:

ARTÍCULO 313. Corresponde a los Concejos:

(...)

3. Autorizar al alcalde para celebrar contratos y ejercer pro tempore precisas funciones de las que corresponden al Concejo.

(...)

6. Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta.

Por lo anterior es claro que la competencia de establecer la estructura administrativa del Municipio le corresponde al Concejo, bien sea mediante la aprobación de un proyecto de acuerdo presentado por el Alcalde, u otorgándole

Dirección: carrera 6 9-25

Página web: www.victoria-caldas.gov.co e-mail: alcaldia@victoria-caldas.gov.co

Código Postal: 174030

a éste facultades extraordinarias para que adelante la reforma administrativa. En consecuencia, para que haya una reforma administrativa es imprescindible la discusión y aprobación en el concejo municipal.

De otro lado, tenemos la **reforma a la planta de personal**, que le corresponde al alcalde municipal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 315.7 Superior:

ARTÍCULO 315. Son atribuciones del alcalde:

(...)

7. Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes. No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado.

En desarrollo de esta disposición constitucional se expidió la Ley [909](#) de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", la cual señala en su artículo 46, modificado por el artículo [228](#) del Decreto Ley 019 de 2012 lo siguiente:

"ARTÍCULO 46. Reformas de planta de personal. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP-.

El Departamento Administrativo de la Función Pública adoptará la metodología para la elaboración de los estudios o justificaciones técnicas, la cual deberá ceñirse a los aspectos estrictamente necesarios para soportar la reforma a las plantas de personal.

(...)"

Esta disposición fue reglamentada mediante Decreto [1227](#) de 2005, compilado en el Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en los siguientes términos:

TITULO 12

REFORMAS DE LAS PLANTAS DE EMPLEOS

ARTÍCULO 2.2.12.1 Reformas de las plantas de empleos. Las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

PARÁGRAFO. Toda modificación a las plantas de empleos, de las estructuras y de los estatutos de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional deberán contar con el concepto técnico favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública.

(Decreto 1227 de 2005, art. 95)

ARTÍCULO 2.2.12.2 Motivación de la modificación de una planta de empleos. Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:

1. Fusión, supresión o escisión de entidades.
2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.
3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.
4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.
5. Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.
6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.
7. Introducción de cambios tecnológicos.
8. Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.
9. Racionalización del gasto público.
10. Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

PARÁGRAFO 1. Las modificaciones de las plantas a las cuales se refiere este artículo deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.

Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleos de una entidad, no tendrá la calidad de nuevo nombramiento la incorporación que se efectúe en cargos iguales o equivalentes a los suprimidos a quienes los venían ejerciendo en calidad de provisionales.

(Decreto 1227 de 2005, art. 96)

ARTÍCULO 2.2.12.3 Estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos. Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.
2. Evaluación de la prestación de los servicios.
3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

(Decreto 1227 de 2005, art. 97)

Con estas consideraciones normativas claras, procedemos a dar respuesta a sus interrogantes:

1. La autoridad competente para adelantar un proceso de modificación de la planta de personal de la administración central municipal, es el alcalde. Para

llevar a cabo este proceso es necesario que exista la debida justificación técnica, motivada en una o varias de las causales contempladas en el artículo 2.2.12.2 del Decreto 1083 de 2015, y seguir el procedimiento establecido en el artículo 2.2.12.3 del mismo Decreto.

Así mismo, el estudio técnico y los actos administrativos que de él se derivan no requieren aprobación por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, debido a la autonomía administrativa de que gozan las entidades territoriales, siempre y cuando lo hagan con arreglo a las normas arriba señaladas.

2. No es necesario que la entidad comunique a la CNSC del proceso de modificación de la planta de personal. Sin embargo, si se crean nuevos empleos clasificados como de carrera administrativa, la alcaldía municipal deberá informarlo a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para su provisión a través de concurso de méritos.

Ahora bien, es necesario recordar que no es posible suprimir empleos que se encuentren ofertados en la OPEC, ni modificar requisitos de aquellos en los que su titular se encuentre en período de prueba, de conformidad con lo dispuesto en la Circular conjunta [074](#) de 2009, proferida por la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual señala en uno de sus apartes:

"(...) las entidades no podrán suprimir empleos reportados y que ya han sido ofertados a los aspirantes, ni podrán modificar los manuales y requisitos de los mismos antes de su provisión y hasta cuando el servidor nombrado supere el período de prueba, o que no existan más aspirantes en la lista de elegibles". (Se subraya)

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

CONCLUSION

El Concejo Municipal de Victoria, Caldas y el Alcalde Municipal de Victoria, Caldas en la reestructuración administrativa del año 2016, actuaron bajo las competencias Constitucionales y legales de cada uno, así:

A. COMPETENCIA DEL CONCEJO MUNICIPAL

ARTÍCULO 313. Corresponde a los Concejos:

(...)

3. Autorizar al alcalde para celebrar contratos y ejercer pro tempore precisas funciones de las que corresponden al Concejo.

(...)

6. Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta.

EL CONCEJO MUNICIPAL DE VICTORIA EXPIDIO EL ACUERDO No.016 DEL 26 DE NOVIEMBRE DE 2016, POR MEDIO DEL CUAL SE AUTORIZA Y FACULTA AL ALCALDE MUNICIPAL DE VICTORIA, CALDAS PARA QUE PROCEDA A MODIFICAR LA ESTRUCTURA DE LA ADMINISTRACION MUNICIPAL Y LAS FUNCIONES DE LAS DEPENDENCIAS, LAS ESCALAS DE REMUNERACION CORRESPONDIENTES A LAS DISTINTAS CATEGORIAS DE EMPLEOS QUE COMPONEN LA ESTRUCTURA DE LA ADMINISTRACION MUNICIPAL Y SUS DEPENDENCIAS.

Por lo anterior es claro que la competencia de establecer la estructura administrativa del Municipio le corresponde al Concejo, bien sea mediante la aprobación de un proyecto de acuerdo presentado por el Alcalde, **u otorgándole a éste facultades extraordinarias para que adelante la reforma administrativa.** En consecuencia, para que haya una reforma administrativa es imprescindible la discusión y aprobación en el concejo municipal.

B. COMPETENCIA DEL ALCALDE MUNICIPAL

1. Constitución Política de Colombia

ARTÍCULO 315. Son atribuciones del alcalde:

(...)

7. Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes. No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado.

EL ALCALDE MUNICIPAL EXPIDIO EL DECRETO No. 107 DEL 16 DE DICIEMBRE DE 2016, POR MEDIO DEL CUAL SE SUPRIMEN UNOS CARGOS Y SE DETERMINA LA PLANTA DE PERSONAL DE LA ALCALDIA DE VICTORIA, CALDAS.

2. Ley 909 de 2004

"ARTÍCULO 46. (Modificado por el art. 228 del Decreto Ley 019 de 2012) Reformas de planta de personal. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP-.

El Departamento Administrativo de la Función Pública adoptará la metodología para la elaboración de los estudios o justificaciones técnicas, la cual deberá ceñirse a los aspectos estrictamente necesarios para soportar la reforma a las plantas de personal.

EL ALCALDE MUNICIPAL CELEBRO CON LA ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA – ESAP, EL CONVENIO INTERADMINISTRATIVO No.008 DEL 9 DE AGOSTO DE 2016, CUYO OBJETO ES EL PROCESO DE REDISEÑO DE LA ADMINISTRACION EN LA PROSPECTIVA DE DAR CUMPLIMIENTO DE MANERA EFECTIVA A LOS FINES ESENCIALES DEL ESTADO, OBJETO SOCIAL Y MISION INSTITUCIONAL.

3. Decreto 1227 de 2005, compilado en el Decreto 1083 de 2015.

ARTÍCULO 2.2.12.1 Reformas de las plantas de empleos. *Las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.*

PARÁGRAFO. *Toda modificación a las plantas de empleos, de las estructuras y de los estatutos de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional deberán contar con el concepto técnico favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública.*

(Decreto 1227 de 2005, art. 95)

ARTÍCULO 2.2.12.2 Motivación de la modificación de una planta de empleos. *Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:*

- 1. Fusión, supresión o escisión de entidades.*
- 2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.*
- 3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.*
- 4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.*
- 5. Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.*
- 6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.*
- 7. Introducción de cambios tecnológicos.*
- 8. Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.*
- 9. Racionalización del gasto público.*
- 10. Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.*

PARÁGRAFO 1. Las modificaciones de las plantas a las cuales se refiere este artículo deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.

Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleos de una entidad, no tendrá la calidad de nuevo nombramiento la incorporación que se efectúe en cargos iguales o equivalentes a los suprimidos a quienes los venían ejerciendo en calidad de provisionales.

(Decreto 1227 de 2005, art. 96)

ARTÍCULO 2.2.12.3 Estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos. Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.
2. Evaluación de la prestación de los servicios.
3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

LA ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA – ESAP, ENTREGO AL ALCALDE MUNICIPAL EN NOVIEMBRE DE 2016 EL ESTUDIO QUE SOPORTABA LA MODIFICACION EN LA PLANTA DE PERSONAL DE VICTORIA, CALDAS, LA CUAL SE SUSTENTO ESPECIALMENTE EN LAS FUNCIONES, PERFILES Y LAS CARGAS LABORALES ASÍ:

"Del análisis de cargas laborales podemos destacar los siguientes cargos que presentan una baja carga laboral y cuyas funciones son eminentemente asistenciales y tiene asignado un alto grado salarial:

1. **TÉCNICO OPERATIVO SECRETARIA DE GOBIERNO.** Baja carga laboral, con un total de 78,65 horas mes (Con base en un promedio de 167 horas hombre mes), cargo que cuenta con un salario similar a los Secretarios de Despacho del nivel Directivo y de los demás técnicos operativos de la planta de personal. (Cargo en Provisionalidad).
2. **AUXILIAR ADMINISTRATIVO COMISARIA DE FAMILIA.** Baja carga laboral con un total de 123,5 ((Con base en un promedio de 167 horas hombre mes). (Cargo en Provisionalidad).
3. **AUXILIAR ADMINISTRATIVO SECRETARIA DE DESARROLLO HUMANO.** Baja carga laboral 145,66 horas mes en labores asistenciales (Con base en un promedio de 167 horas hombre mes). (Cargo en Provisionalidad).
4. **TECNICO ADMINISTRATIVO SECRETARIA DE BIENESTAR SOCIAL Y SALUD,** 116,35 horas hombre (Con base en un promedio de 167 horas hombre mes) dadas las funciones desarrolladas en la entidad las funciones son propias de un profesional. (Cargo en Provisionalidad).

5. AUXILIAR ADMINISTRATIVO SECRETARIA DE GOBIERNO. Baja carga laboral. 145 horas hombre (Con base en un promedio de 167 horas hombre mes) (Cargo en Provisionalidad).

6. El cargo de INSPECTOR, perteneciente al nivel asistencial en la Secretaria de Infraestructura, se encuentra vacante, hecho que permite la supresión del empleo, con el fin de reducir los gastos de funcionamiento y el peso específico que en este tienen los cargos asistenciales; su transformación o redefinición de los perfiles. (Cargo Vacante).

7. Se encuentra vacante un cargo de PROFESIONAL UNIVERSITARIO. (Cargo Vacante).

8. Se encuentra vacante el cargo de CELADOR. (Cargo Vacante)".

ES DECIR, EL ALCALDE TOMO LA DECISION DE LA SUPRESION DE CARGOS DE ACUERDO AL INFORME ENTREGADO POR LA ENTIDAD QUE LA LEY DETERMINA QUE DEBE REALIZAR LOS ESTUDIOS, LO QUE IMPLICA CONSIDERAR QUE ES LA ENTIDAD IDONEA PARA ENTREGAR LA RECOMENDACIÓN A LA ADMINISTRACION MUNICIPAL.

Por todo lo anterior considero que el Decreto No. 107 del 16 de diciembre de 2016, proferido por el Alcalde Municipal y el oficio de notificación del 16 de diciembre de 2016, fueron expedidos por la autoridad competente, y soportado en la autorización que para ello le otorgó el concejo municipal con el acuerdo No.016 del 26 de noviembre de 2016 y soportado en el estudio técnico entrega por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.

Cordialmente,



ELKIN ECHEVERRY BUITRAGO
Alcalde Municipal

Cédula de Ciudadanía 79.455.912 de Bogotá