

DECRETO

TRD – 2023-100.4.348

DECRETO No. 348
15 de Diciembre del 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA Y CONSOLIDA LA PLANTA DE CARGOS DEL MUNICIPIO DE PALMIRA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

El alcalde Municipal de Palmira, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las que confiere el artículo 315 de la Constitución Política de Colombia, el artículo 29 de la ley 1551 de 2012, Decreto 1083 de 2015 y Decreto 648 de 2017 y además normas concordantes, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política establece:

*“ARTÍCULO 315. Son atribuciones del alcalde:
(...)*

*3. Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo; representarlo judicial y extrajudicialmente; y nombrar y remover a los funcionarios bajo su dependencia y a los gerentes o directores de los establecimientos públicos y las empresas industriales o comerciales de carácter local, de acuerdo con las disposiciones pertinentes.
(...)*

*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.
(...)”*

Que, en armonía con el anterior precepto constitucional, el numeral 4°, del literal d) del artículo 29 de la Ley 1551 de 2012, que modificó el artículo 91 de la Ley 136 de 1994, dispone:

“Los alcaldes ejercerán las funciones que les asigna la Constitución, la ley, las ordenanzas, los acuerdos y las que le fueren delegadas por el Presidente de la República o gobernador respectivo.

*Además de las funciones anteriores, los alcaldes tendrán las siguientes:
(...)*

*d) En relación con la Administración Municipal:
(...)*

*4. Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijarles 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.
(...)*

Que en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, frente a las modificaciones de las plantas de personal estableció:

“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

DECRETO

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-.
(...)"

Igualmente, sobre la reestructuración, reforma o modificación de planta de personal, el Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", establece:

"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:

- (...)
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.*
- (...)"

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."

Que de acuerdo al Artículo 2.2.12.3 Estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos del Decreto 1083 de 2015, menciona que:

"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."*

Que respecto a las metodologías de diseño organizacional y los aspectos mínimos del Artículo 154 del Decreto 1572 de 1998 el Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda Subsección "A", Consejero Ponente: GUSTAVO EDUARDO GÓMEZ ARANGUREN Radicación número: 76001-23-31-000-2002-01331 01 (0087-10) del diecisiete (17) de marzo de dos mil once (2011) estableció:

"El artículo 154 original del Decreto 1572 de 1998, prescribía que los estudios que soportaran las modificaciones a las plantas de personal debían estar basados en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplaran como mínimo un análisis de las implicaciones derivadas de la transformación de la misión u objeto social de la institución y de las funciones generales, un análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo, una evaluación de la prestación de los servicios, una evaluación de las funciones asignadas a los empleos, unas cargas de trabajo y un análisis de los perfiles de los empleos. "(S)i bien esta nueva norma reglamentaria flexibilizó de alguna manera las exigencias en el contenido de los estudios técnicos, dependiendo de "la causa que origine la propuesta", en todo caso el estudio debe contener por lo menos alguno de los siguientes

DECRETO

aspectos: 1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo 2. Evaluación de la prestación de los servicios 3. Evaluación de las funciones asignadas, perfiles y las cargas de trabajo de los empleos. Nótese entonces, que la modificación reglamentaria del artículo 41 de la Ley 443 de 1998, si bien explícitamente, condicionó los estudios técnicos a metodologías de diseño organizacional y ocupacional, implícitamente fijó el estudio en concreto únicamente a una relación de causalidad, entre lo determinante y lo determinado. Lo anterior, para advertir **que el estudio técnico no necesariamente debe abarcar la totalidad de los aspectos consagrados en los tres numerales del artículo 154 modificado del Decreto 1572 de 1998, sino únicamente los relevantes, dependiendo la causa que origina la reestructuración.**

Que el Numeral 2 del Artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señala que todas las entidades y organismos a las cuales se les aplica la referida ley deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual deben tener en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

Que el Artículo 2.2.1.4.1 Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, establece:

“ARTÍCULO 2.2.1.4.1. Actualización de plantas de empleo. Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:

(...)

c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.

(...)”

Que con ocasión a la brecha de los cargos que se requieren para contar con la planta global óptima y de la Alcaldía Municipal de Palmira, 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”, adopta como ejes centrales de la función pública el mérito y la profesionalización de los servidores del Estado. En tal sentido, establece:

- a. Que la función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad (Art. 2.1).
- b. Que el criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública (Art. 2.2).
- c. Que el objetivo de las normas de la función pública es la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, uno de cuyos tres criterios básicos es “a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos.” (Art. 2.3)

Con base en lo anterior, la misma ley define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado” (Art. 19.1); y establece que, el diseño de cada empleo debe contener, entre otros aspectos, “el perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio” (Art. 19-b).

DECRETO

Que como lo menciona la Escuela Superior de Administración Pública la profesionalización de la planta es una estrategia de mejoramiento y cualificación de los servicios, particularmente en los frentes académicos y de proyección institucional, así:

“Productividad y profesionalización en el empleo público. *Esta línea está orientada a contar con servidores públicos comprometidos, cualificados y productivos que incorporen los principios de eficacia y eficiencia, se sientan orgullosos de pertenecer a la administración pública y estén orientados a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos y el logro de resultados de la gestión y el desempeño institucional”.*

Que a través de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano y en coordinación con los enlaces designados por cada dependencia que tiene la entidad, se adelantó en el año 2020 el respectivo estudio técnico de acuerdo a los lineamientos y guías impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales y de acuerdo a los resultados del mencionado estudio, se logra evidenciar el déficit de personal en los niveles profesional y técnico en la planta de cargos del municipio.

En este sentido, se anexó estudio denominado “Estudio Técnico del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales” realizado en el 2020, donde en su anexo denominado “Soporte de cargas laborales Alcaldía de Palmira” se contempla la necesidad de la creación de 419 cargos del nivel profesional en la Administración Municipal de Palmira. Con este estudio, se han realizado 4 modificaciones a la planta global de cargos, priorizando su creación de conformidad con las necesidades del servicio. En esta oportunidad, la Subsecretaría de Talento Humano, certifica que los cargos a crear corresponden a la necesidad del servicio en marcada en la implementación del Estudio Técnico que determinó las necesidades de personal en la planta global de cargos. Para esto, se adjuntó certificación donde consta:

Que el Estudio Técnico del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales realizado en el 2020 en la Administración Municipal de Palmira, concluyó en la creación de 419 de cargos profesionales, los cuales se han creado de forma paulatina de conformidad con las necesidades del servicio, y se certifica que los 14 cargos a son de los que trata este estudio al concluir la necesidad de la creación de 419 cargos.

Que de conformidad a lo señala(la)do por la Sentencia del Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda Subsección “A”, Radicación número: 76001-23-31-000-2002-01331 01 (0087-10) del diecisiete (17) de marzo de dos mil once (2011), mencionado anteriormente del estudio técnico realizado en el año 2020 por la Subsecretaria de Gestión de Talento Humano, identifico la necesidad de personal de planta previamente establecidos en dicho estudio técnico, es viable jurídicamente como soporte para la creación de cargos necesarios para la mejora en la prestación del servicio público y la satisfacción de los fines del Estado, teniendo en cuenta las funcionalidades de los equipos de trabajo que se pretenden mejorar y las dependencias a los cuales se encuentran adscritos en relaciona a la causalidad de lo determinante y lo determinado, realizando un alcance a éste, en el entendido que persiste la necesidad de personal para cumplir labores misionales del ente territorial y que son suplidas por contratación por prestación de servicios.

Que entre las vigencias 2022 y 2023 se han realizado diversas modificaciones a la planta central de cargos del Municipio de Palmira, mediante los siguientes actos administrativos: Decreto Municipal No. 334 de 2022 “Por medio de cual se consolida la planta de empleos de la Administración Municipal de Palmira”, Decreto Municipal No. 334 de 2022 “Por medio del cual se modifica la planta global de cargos en la Administración Central del municipio de Palmira y se dictan otras disposiciones”, Decreto Municipal No. 068 de 2023 “Por medio de cual se crea un cargo de libre nombramiento y remoción en la planta global de cargos en la Administración Central del municipio de Palmira y se dictan otras disposiciones” y Decreto Municipal No. 133 de 2023 “Por medio del cual se modifica la planta global de cargos en la

DECRETO

Administración Central del municipio de Palmira en cumplimiento de los Artículos 8 y 11 de la Ley 2126 de 2021 y se dictan otras disposiciones”.

Que atendiendo a las necesidades planteadas de las dependencias y analizadas por la Subsecretaria de Gestión del Talento Humano, a través de Constancia con TRD –2023-171.27.4500 de fecha 14 de diciembre 2023 consideró viable administrativa, jurídica y presupuestalmente incorporar cargos de acuerdo a las siguientes notas internas:

Que de acuerdo a la Nota Interna No TRD 2023-130.8.1.1056 del 07 de diciembre de 2023 de la Secretaría Jurídica donde manifestó “...Sobre estas actividades, es importante indicar que actualmente se tienen aproximadamente para la defensa judicial del Municipio 800 procesos, de los cuales se cuenta con solo 4 profesionales de planta para atender estos procesos y de los cuales 3 de estos funcionarios ejercen además otras funciones al interior de la dependencia, lo que hace insuficiente la defensa del Municipio...”

Que de acuerdo a la Nota Interna No TRD 2023-190.8.1.1176 del 07 de diciembre de 2023 de la Secretaría de Salud donde expreso la necesidad de personal: “En atención a la necesidad de la implementación de los programas de este despacho, nos vemos en la necesidad de que estos sean cubiertos por personal de planta, para llevar a cabo todas las intervenciones requeridas, por lo tanto es necesario persona de planta de la siguiente característica...”

Que de acuerdo a la Nota Interna No TRD-2023-170.5.141 del 07 de diciembre de 2023 conjunta de la Secretaría de Desarrollo institucional y la Subsecretaría de Gestión de Talento humano donde manifestó: “En atención a la necesidad del fortalecimiento del proyecto de pasivo pensional de esta Secretaría, es necesario que este sea cubierto con personal de planta como profesionales universitarios multidisciplinarios que atiendan las necesidades del análisis de cuotas partes, certificaciones laborales electrónicas (CETIL), gestión del Programa Pasivocol, con perfiles de abogado, economista y contaduría pública que actualmente está cubierto con personal contratista, y en visa del fortalecimiento de gestión de conocimiento...”

Que, por virtud de lo expuesto, la Subsecretaria de Gestión de Talento Humano constató que se hace necesario la creación de los siguientes cargos de la planta global de la Alcaldía de Palmira por necesidad del servicio, como se explica en la siguiente tabla:

Cargos para crear:

NIVEL JERÁRQUICO	NOMBRE DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	TOTAL
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	8
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	6
TOTAL				14

Que con la presente actualización de la planta de personal no se excede el rubro presupuestal, dando cumplimiento a la Ley 617 de 2000 y siendo consistente con las proyecciones del Marco Fiscal de Mediano Plazo garantizando la sostenibilidad fiscal y financiera de la Alcaldía Municipal de Palmira, como consta en la certificación emitida por la Subsecretaría Financiera mediante Nota Interna 2023-142.21.8.28 de 15 de diciembre del 2023.

Por lo anterior, resulta necesario consolidar la planta de empleos de la Administración Municipal de Palmira.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

DECRETO

ARTÍCULO PRIMERO. – CRÉESE en la planta global administración central de cargos del municipio de Palmira los siguientes empleos, así:

NIVEL JERÁRQUICO	NOMBRE DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	TOTAL
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	8
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	6
TOTAL				14

PARÁGRAFO PRIMERO: Deléguese en la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano la asignación del Respectivo Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de estos cargos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Informarse a la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano para que realice la provisión de conformidad a lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015.

ARTÍCULO SEGUNDO. – ACTUALIZAR la planta global administración central de cargos del municipio de Palmira, la cual queda distribuida de la siguiente manera:

DESPACHO DEL ALCALDE:

DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA DEL CARGO	No DE CARGOS
ALCALDE	005	04	ELECCIÓN POPULAR	1
SECRETARIO DE DESPACHO	020	03	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	15
JEFE DE OFICINA	006	02		1
DIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TÉCNICO U OPERATIVO	009	01		7
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	01		20
ASESOR	105	01		6
LÍDER DE PROGRAMA	206	02		1
TESORERO GENERAL	201	03		1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02		1
ALMACENISTA GENERAL	215	02		1
SECRETARIO EJECUTIVO DEL DESPACHO DEL ALCALDE	438	05		1
TOTAL				56

PLANTA GLOBAL:

DECRETO

DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA DEL CARGO	No DE CARGOS
COMISARIO DE FAMILIA	202	05	CARRERA ADMINISTRATIVA	7
LÍDER DE PROGRAMA	206	04		1
		03		1
		02		5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05		13
		04		14
		03		41
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02		106
		01		101
INSPECTOR DE POLICÍA URBANO CATEGORÍA ESPECIAL Y 1ª CATEGORÍA	233	02		4
INSPECTOR DE POLICÍA RURAL	306	02		2
INSPECTOR DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE	312	03		2
SUBCOMANDANTE DE TRÁNSITO	338	02		2
TÉCNICO OPERATIVO DE TRÁNSITO	339	01		38
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	02		19
		01		34
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	01		8
TÉCNICO OPERATIVO	314	03		2
		02		4
		01		22
INSPECTOR	416	04		7
SECRETARIO EJECUTIVO	425	04		9
SECRETARIO	440	05		1
		03		7
		01	2	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05	3	
		04	6	
		02	51	
		01	21	
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	02	2	
OPERARIO	487	02	6	
CONDUCTOR	480	05	2	
		04	13	
TOTAL				556

PLANTA DE TRABAJADORES OFICIALES:

CARGO	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA DEL CARGO	No DE CARGOS
CABO DE CUADRILLA	1065	01	TRABAJADOR OFICIAL	4
OBRERO	1039	03		12
OBRERO ELECTRICISTA	1017	02		1
OBRERO MAESTRO DE OBRA	1034	02		2
OBRERO MOTORISTA	1038	02		10
OBRERO OFICIAL ALBAÑIL	1048	02		1

DECRETO

CARGO	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA DEL CARGO	No DE CARGOS
OBRERO OPERADOR COMPACTADOR	1051	02		1
OBRERO OPERADOR DE GUADAÑA	1053	02		3
OBRERO OPERADOR MAQUINARIA	1054	02		10
OBRERO OPERADOR MOTONIVELADORA	1055	02		2
OBRERO PLOMERO	1058	02		1
OBRERO PODADOR DE ARBOLES	1059	02		2
TOTAL				49

PARÁGRAFO: La planta global administración central de cargos del Municipio de Palmira asciende a un total de seiscientos sesenta y uno (661) cargos de acuerdo a la distribución contenida en el presente artículo.

ARTÍCULO TERCERO. – DEROGATORIA el presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Palmira – Valle del Cauca, a los quince (15) días del mes de diciembre del año dos mil veintitrés (2023).


ÓSCAR EDUARDO ESCOBAR GARCÍA
Alcalde Municipal

Proyecto: Edward Gómez – Profesional Universitario
Revisó: Alejandra Cardona Duque – Secretaria Jurídica
Aprobó: Jacqueline Marcela Londoño Murillas – Subsecretaria de Gestión de Talento Humano

