



Proceso: GESTION ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO		No. Consecutivo: 0975	CONCEJO DE BUCARAMANGA
Subproceso: Gestión del Talento Humano		SA	Ventanilla Unica
Código Subproceso: 8100		SERIE /o Subserie: INFORMES A ORGANISMOS DE CONTROL Y VIGILANCIA	
		Código Serie/Subserie (TRD): 8100-04	16/05/2018

Bucaramanga, Mayo 15 de 2018

Hora: 8:43 a.m.
Folios: 3
Radicado CER: 6113/6113

Doctor
Atte. JOSE YESID VERA REYES
Secretario General
CONCEJO DE BUCARAMANGA
E.S.D.

Asunto: Cuestionario Proposición del 23/04/2018 Concejo Municipal
Radicados: V-2018420811 25/04/2018 SSA 2471 27/04/2018
SA 2640 27/04/2018

Cordial saludo,

Por medio del presente escrito doy respuesta al cuestionario que por la Corporación fue presentado para la evaluación de la gestión de la Secretaría Administrativa que fue comunicada en la referencia:

1. ¿Qué hicieron con los (1.200.0000) mil doscientos millones que habían en el año 2016 presupuestados para el Plan Integral de Bienestar y el Plan Integral de Capacitación y los 600 millones del año 2017 si nunca le dieron nada a los empleados? ¿Qué hicieron ese presupuesto si tenía destinación específica?

Se puso a disposición de los servidores públicos una estrategia a través de la Caja de Compensación familiar COMFENALCO donde se pudiese hacer uso de temas deportivos, recreativos, vacacionales, de salud, de educación no formal, manualidades como se evidencia en el convenio No. 218 del 2/12/2016.

Respecto a los 600 millones del año 2017, se realizaron gestiones para actividades de bienestar a cero pesos, logrando el cumplimiento del plan de bienestar y capacitación de esa forma. Y el valor que no se ejecutó, en virtud del principio de anualidad presupuestal, -cual señala que todo saldo que no se comprometió feneció sin excepción-, feneció en el cierre cuentas para ese periodo.

2. ¿Bajo qué criterios jurídicos no le dieron cumplimiento al acuerdo laboral en el 2016 si el acuerdo laboral, estaba vigente? ¿Ya que no existió ningún Acto Administrativo que derogue dicho Acuerdo?



Calle 35 N° 10 – 43 Centro Administrativo, Edificio Fase I
Carrera 11 N° 34 – 52, Edificio Fase II
Conmutador: (57-7) 6337000 Fax 6521777
Página Web: www.bucaramanga.gov.co
Código Postal: 680006

Proceso: GESTION ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO		No. Consecutivo: SA
Subproceso: Gestión del Talento Humano Código Subproceso: 8100	SERIE /o Subserie: INFORMES A ORGANISMOS DE CONTROL Y VIGILANCIA Código Serie/Subserie (TRD): 8100-145, 04	

Sea lo primero establecer que el día 23 de diciembre de 2014 se suscribió un acuerdo colectivo entre el Municipio de Bucaramanga y los representantes de las organizaciones sindicales SINTRENAL, SUNET, SINTRAMUNICIPALES, SINTRAGOBERNACIONES y ASTDEMP/SINALSERPUB con representación en el Municipio de Bucaramanga, en el que se pactó como vigencia pactada en el artículo 56 de dicha norma:

"VIGENCIA.- Los acuerdos resultantes como consecuencia del presente Acuerdo Colectivo, tendrán vigencia, entre el primero (01) de enero de 2014 hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2016, a excepción de la petición de incremento salarial."

De donde se concluye que según lo pactado por las partes que suscribieron este acuerdo, el mismo tenía una vigencia temporal que culminó el 31 de diciembre de 2016, por lo que una vez excedido dicho período el acuerdo perdería validez, puesto que las obligaciones pactadas *pro tempore* no pueden ser exigibles en una fecha posterior, por lo que una vez cumplido el plazo de vigencia, este acuerdo fenece sin necesidad de expedir un nuevo acto administrativo que así lo declare.

A su vez se aclara que dicho acuerdo contenía 58 puntos, los cuales para la administración fue cumplido dentro del período de vigencia, esto es, desde el 2014 al año 2016, en donde para este último año de vigencia 2016 la administración continuó dando a cada uno de los acápites respectivos el mismo tratamiento que se había dado por parte de la administración municipal para los años 2014 y 2015, razón por la que no se observa como pudo variar el panorama en algunos de estos periodos y como se puede hablar de incumplimiento por parte de la administración para el año 2016 y no para los años 2014 y 2015.

3. Si está vigente el Decreto Número 356 de 2010, firmado por el ex alcalde Fernando Vargas Mendoza y el procedimiento de calidad con cod. P-GAT-8100-170-016 que hace referencia al procedimiento para permisos y compensatorios del personal de planta ¿bajo qué criterio niegan los permisos a los trabajadores si este Decreto y procedimiento se encuentran vigentes?

Por tratarse de permisos, esto es una situación administrativa que concierne a cada servidor público de manera individual, los mismos son analizados caso a caso, evaluando si existe una justa causa o no, lo que compete al nominador, la administración si bien dentro del proceso de racionalización y ajuste fiscal del que da fe el Decreto Municipal No. 055 de 2017 ha llevado a que cada solicitud de permiso sea evaluada de manera individual, y lo que se considere que no constituye una justa causa, no es autorizado, se recuerda que la solicitud de permiso en muchos caso no significa la obligación correlativa y automática para la administración de efectuar la concesión del mismo, puesto que se puede considerar que la causa no es justa, o que existen razones del servicio que impiden

Proceso: GESTION ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO		No. Consecutivo: 0975
Subproceso: Gestión del Talento Humano Código Subproceso: 8100	SERIE /o Subserie: INFORMES A ORGANISMOS DE CONTROL Y VIGILANCIA Código Serie/Subserie (TRD): 8100-145, 04	

la concesión o la limitante del mismo, circunstancias que se reitera, son analizadas de manera individual y caso a caso a medida que se van presentando, se aclara que la administración ha concedido permisos y compensatorios en la planta de personal acorde a la normatividad vigente.

4. ¿Qué criterio tiene definido para negociar el Acuerdo Laboral presentado y unificado por las 8 organizaciones sindicales del Municipio, si ni siquiera aceptan el marco legal existente?

Sea lo primero precisar que el marco legal para el desarrollo de una negociación colectiva dentro del sector público está regulado por el decreto 160 de 2014, dicho decreto establece sin lugar a dudas en su art. 5 cuáles son las materias frente las cuales puede versar la negociación así:

"(...)

Artículo 5. Materias de negociación. Son materias de negociación:

1. *Las condiciones de empleo, y*
2. *Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo..."*

Así mismo, el parágrafo del artículo 5º establece expresamente cuáles materias no son objeto de negociación, así:

"(...)

Parágrafo 1. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:

1. *La estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos;*
2. *Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado;*
3. *El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos;*
4. *La atribución disciplinaria de las autoridades públicas;*
5. *La potestad subordinante de la autoridad en la relación legal y reglamentaria.*

Parágrafo 2. En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales; Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que se fije el Gobierno Nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República."



Proceso: GESTION ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO		No. Consecutivo SA
Subproceso: Gestión del Talento Humano Código Subproceso: 8100	SÉRIE /o Subserie: INFORMES A ORGANISMOS DE CONTROL Y VIGILANCIA Código Serie/Subserie (TRD): 8100-145, 04	

Así las cosas, es claro que la Alcaldía solo puede negociar las peticiones de los sindicatos que se circunscriban a las condiciones laborales de sus afiliados, es decir, dentro del marco legal establecido en el decreto 160 en mención el cual definio las condiciones de empleo así: *"son los aspectos propios de la relación laboral de los empleados públicos"*.

Por otro lado, el artículo 3° del Decreto 160 de 2014 establece como regla de la negociación colectiva el respeto al presupuesto público así: *"Son reglas de aplicación de este decreto, las siguientes: (...) 2. El respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macro económica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal"*.

Bajo este escenario, en la negociación colectiva los representantes de los empleados públicos únicamente pueden negociar los aspectos señalados en el citado artículo, y siempre con respeto a las normas presupuestales existentes, para que puedan contemplarse en la Ley de Presupuesto y en la distribución interna que el respectivo órgano efectúe mediante acto administrativo.

Así las cosas, en el desarrollo de la negociación colectiva la Alcaldía actúa, en un primer momento, como empleador y negociador de las condiciones de empleo. Posteriormente, actúa de manera unilateral, expidiendo los actos formales sobre las condiciones de empleo, de acuerdo con las competencias establecidas en la Constitución y en la ley.

Sin embargo, existen muchos puntos DENTRO DEL PLIEGO DE PETICIONES UNIFICADO presentado por las organizaciones sindicales que versan sobre materias que EXPRESAMENTE LA LEY PROHÍBE NEGOCIAR, por lo tanto, la Alcaldía tendrá abstenerse de negociar sobre peticiones que están por fuera de lo permitido en la ley.

En suma, es claro que son las organizaciones sindicales quienes pretenden salirse del marco legal haciendo peticiones que no se ajustan a la misma, quedando en evidencia que son ellos quienes no aceptan, ni respetan el marco legal existente dentro de la negociación colectiva.

5. ¿Si existe un concepto del Consejo de Estado solicitado por el Concejal René Garzón, donde responden a la inquietud que existía por parte de la Administración relacionada con que los despachos comisorios no debían ser asumidos por los inspectores de policía, porque ellos ahora estaban amparados en una sentencia de tutela de la corte constitucional que es *inter partes*, ¿bajo qué criterio quieren obligar nuevamente a los inspectores a hacer dichos despachos?

Proceso: GESTION ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO		No. Consecutivo SA 0975
Subproceso: Gestión del Talento Humano Código Subproceso: 8100	SERIE /o Subserie: INFORMES A ORGANISMOS DE CONTROL Y VIGILANCIA Código Serie/Subserie (TRD): 8100-145, 04	

Frente a este punto se debe aclarar que si bien se han expedido diversos conceptos sobre el asunto de las funciones de los inspectores de policía, en donde se expresa que efectivamente los inspectores de policía no se encuentran facultados para desarrollar funciones jurisdiccionales, lo mismo que ha expuesto la Sala Civil de la Corte Suprema en sentencias de tutela STC15868-2017 de 3 de octubre de 2017 con No. Radicación 76001-22-03-000-2017-00457-01 y STC22050-2017 de 19 de diciembre de 2017 con No. Radicación 76111-22-13-000-2017-00310-01.

La disparidad de criterios radica en que entiende como función jurisdiccional para cada órgano, esto es, si los despachos comisorios constituyen o no una función jurisdiccional, al respecto se tiene que la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia, es el tribunal de cierre de la Jurisdicción Civil que es en líneas generales la que más genera despachos comisorios, cuya respuesta es que los despachos judiciales no constituyen una función jurisdiccional, razón por la que los inspectores se encuentran habilitados para realizarlas, tesis que fue prohijada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga en proceso radicado No. 68001310500520170039501, en decisión del 13 de abril de 2018, que son decisiones que si bien son interpartes, son decisiones que delinear una posición jurídica de un órgano investido de funciones jurisdiccionales, que tiene un plus adicional de la interpretación realizada en un concepto que por general que sea no tiene efectos vinculantes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011, no obstante, servir de criterio auxiliar e interpretativo, en este asunto se prefiere la interpretación emitida con efectos vinculantes a uno que no lo tiene como un concepto.

6. Han efectuado traslados del personal en la Administración Municipal sin tener en cuenta las recomendaciones médicas y las funciones contempladas en el manual de funciones adoptadas mediante Decreto, ¿Por qué están asignando labores de profesionales a auxiliares administrativos, incluso hasta operativos?

Frente a este punto cabe aclarar que la administración cuenta con un área de seguridad y salud en el trabajo, el cual evalúa cada situación particular, es así como una vez emitida una orden de reubicación, se analizan los factores de riesgo reportados en dicha área de cada servidor público, adicionalmente si una vez ordenado una reubicación el funcionario reporta una falencia en un estado de salud o una mayor exposición a un factor de riesgo que pueda llegar a afectar su integridad en el nuevo puesto, esta circunstancia en estudiada por el grupo de seguridad y salud en el trabajo para determinar la viabilidad o no del cambio, tan es así que se han realizado traslados de oficinas enteras como la de control interno disciplinario que fue reubicada en el año 2017 por una situación de salud de un funcionario.



Proceso: GESTION ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO	No. Consecutivo SA
Subproceso: Gestión del Talento Humano Código Subproceso: 8100	SERIE /o Subserie: INFORMES A ORGANISMOS DE CONTROL Y VIGILANCIA Código Serie/Subserie (TRD): 8100-145, 04

De otro lado, la asignación de funciones que se realiza a servidores públicos en esta administración siempre ha buscado dentro de las posibilidades que la misma sea acorde a las capacidades de cada nivel y cargo, es por ello que se han saneado situaciones como las expuestas en su pregunta que materializándose de antaño, a modo de ejemplo a inicios de esta administración se encontró que el área de gestión del riesgo con el señor FREDDY EDGARD RAGUA CASAS, quien siendo auxiliar administrativo se encontraba encargado de la oficina, en el año 2016 esta administración colocó al frente de dicha dependencia a un profesional grado 31 el señor Luis Ernesto Ortega, y así ha ido adecuando los perfiles de algunos servidores, y así poco a poco se ha tratado de adecuar la planta en el aspecto anotado.

Es así como esta administración dentro del proceso de racionalización de las funciones no sólo ha realizado actividades de ajuste de funciones sino de cumplimiento de normas de carrera administrativa como es la aplicación de procedimientos transparentes para encargos.

Esperando haber dado respuesta a su cuestionario.

Atentamente,



LIDA MARCELA SALAZAR SANABRIA
Secretaria Administrativa

CC. Melba Fabiola Clavijo Jácome- Secretaria Jurídica

Proyectó: Alexander Barbosa- Asesor Despacho Alcalde
Quintero & Quintero-Asesores – CPS 438/ 2018

Revisó Aspectos Técnico-administrativos: Senaida Téllez Duarte – Subsecretaria Administrativa

