

Cartagena de Indias D. T. y C., 12 de diciembre de 2022

Doctora

VIVIANA VILLALOBOS CANTILLO

PRESIDENTA DE LA COMISIÓN SEGUNDA DEL PLAN Y OTROS ASUNTOS
ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE BOLÍVAR

Honorables Diputados miembros de la Comisión

Asunto: **INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE EN COMISIÓN:**

"PROYECTO DE ORDENANZA No. _____ DE _____ DE 2022, "POR EL CUAL SE ACTUALIZA LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE BOLÍVAR, LA PLANTA DE CARGOS ADMINISTRATIVOS, LA ESCALA SALARIAL PARA LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

Diputado Ponente: **LIBARDO ANTONIO SIMANCAS GUARDO**

De conformidad con la designación que como Ponente del Proyecto de Ordenanza identificado en el asunto, me viene conferida desde el día viernes 9 del presente mes y año por la Presidenta de esta Comisión, H. Diputada VIVIANA VILLALOBOS CANTILLO y con fundamento en la misma, presento dentro del término legal ante los miembros de esta Comisión el informe de Ponencia para Primer Debate del Proyecto de Ordenanza *"Por medio del cual se actualiza la Estructura Organizacional de la Asamblea Departamental de Bolívar, la Planta de Cargos Administrativos, la Escala Salarial para las distintas categorías de empleo y se dictan otras disposiciones"* en este Primer Debate se hace alusión a su integralidad, como se indica a continuación:

1. COMENTARIOS PREVIOS.

Con el presente Proyecto de Ordenanza se pretende reorganizar y ajustar a las normas legales aplicables la Estructura Organizacional, la Planta de empleos administrativos y la Escala Salarial correspondiente a las distintas categorías de los empleos que conforman dicha planta, en procura de corregir inconsistencias que se vienen presentando y que además se encuentran formalizadas mediante el acto administrativo pertinente, lo cual compromete la responsabilidad de la Corporación en cuanto a la permisividad por no adelantar la actuación administrativa que corresponde para corregirlas, en perjuicio de los funcionarios que no tienen definida su situación frente a las normas de empleo público, evento que no les permite acceder a algunos beneficios que por mandato legal les corresponden.

Para el estudio y análisis del Proyecto de Ordenanza que nos ocupa, se tienen en cuenta los argumentos contenidos en la Exposición de Motivos.

2. UNIDAD DE MATERIA O TEMÁTICA.

La Ley 2200 de 8 de febrero de 2022, "Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los Departamentos", específicamente en su artículo 96, dispone: "**Unidad temática.** *Todo proyecto de ordenanza debe referirse a una misma materia. Serán inadmisibles las disposiciones que no se relacionan con la misma temática. El presidente de la asamblea rechazará las iniciativas que no se ajusten a este precepto, pero sus decisiones serán apelables ante la plenaria de la asamblea.*

Los proyectos de ordenanza deben ir acompañados de una exposición de motivos en la que se expliquen sus alcances y las razones que lo sustentan".

Acatando lo dispuesto en esta norma, una vez estudiado y analizado el contenido del Proyecto de ordenanza en cita, se verificó el estricto cumplimiento de este requisito sine qua non, para iniciar el trámite correspondiente.

3. FUNDAMENTOS DE ORDEN CONSTITUCIONAL Y LEGAL

Los fundamentos constitucionales de la iniciativa ordenanzal se soportan en:

a. **El Artículo primero de la Carta Política** señala que *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.*

b. **El Artículo 300 de la Carta**, numeral 7, "*Determinar la estructura de la Administración Departamental, las funciones de sus dependencias, las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleo; (...)*"

c. **El Artículo 122 de la Constitución Política:** "*No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. (.....)*"

d. **El artículo 123 de la Carta Política**, define como servidor público toda persona natural que presta sus servicios al Estado y a la comunidad. Como tal, es una categoría general que hace referencia a varias especies, entre ellas los miembros de las Corporaciones Públicas, los empleados y los trabajadores del Estado. Los primeros se refieren a los Senadores, Representantes a la Cámara, Diputados a la Asamblea Departamental, concejales y ediles; los segundos son

los que la ley identifica como empleados públicos y los terceros son los trabajadores oficiales.

e. **El artículo 125**, determina la clasificación de empleos públicos según su naturaleza, identificando como regla general que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa y como excepción a esa regla general, existen los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Por su parte, **los artículos 286 y 287** de la misma obra disponen "Son entidades territoriales los departamentos, los distritos, los municipios y los territorios indígenas.

Sobre el tema específico de las reformas, los rediseños, modernizaciones o modificaciones de las plantas de empleos, el **Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector 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:

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."

4. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.

EN CUANTO A LA GESTIÓN DE PERSONAL

La gestión del Talento Humano ha llegado a ser reconocida como una parte inherente de la administración. Su principal finalidad es el mantenimiento y mejora de las relaciones personales entre los directivos y colaboradores de la entidad en todas las áreas, se enfoca en áreas como la formación y retención de talento mediante programas y la construcción de un clima laboral grato. También participa en las actividades de reclutamiento, entrenamiento y desarrollo, elaboración y manejo del presupuesto a su cargo, verificación y registro de documentación pertinente a las actividades del personal (reclutamiento, capacitación, reclamos, evaluaciones de desempeño).

En igual forma es responsable del mantenimiento de una planta laboral con posibilidades y comodidades, en buenos ambientes, con respeto y tolerancia y sobre todo velar porque los procesos a su cargo y las actuaciones administrativas que se generen como consecuencia del desarrollo de su resorte funcional se surtan dentro del marco constitucional y legal aplicable para cada caso en particular.

"Las organizaciones gubernamentales y los individuos son socios cuando el capital humano es optimizado. Gran parte de lo que se entiende por capital humano en una organización es resultado de procesos mutuos que involucran tanto a la organización como a los individuos. Las organizaciones son sistemas complejos que se basan en el equilibrio entre los incentivos organizacionales para sus empleados y las contribuciones por parte de estos hacia la organización. Así, observar únicamente el stock de capital humano de una organización puede resultar engañoso, pues las organizaciones que logran optimizar su capital humano usualmente se caracterizan por un alto grado de convergencia entre los objetivos individuales y las metas de la organización.

Lo anterior significa que las organizaciones efectivas usualmente se encuentran cosechando los dividendos de las decisiones que toman acerca de la gestión del

capital humano, en conjunción con las decisiones tomadas por los individuos, las cuales magnifican el retorno a las inversiones hechas por la organización.

La convergencia que existe entre las metas individuales y organizacionales permite cosechar dividendos significativos del talento humano.

La habilidad de una organización para retener el personal debido a su compromiso hacia la organización significa que se está reteniendo no solo el capital humano que el individuo trajo a la organización sino que se está reteniendo el aprendizaje y la memoria adquiridos durante el tiempo que este permanece allí. Las organizaciones que logran retener el personal también cosechan las ventajas del capital humano producto de la inversión que cada empleado hace para sí mismo, lo cual es otra fuente para el mejoramiento del capital humano agregado. De esta manera, las organizaciones necesitan encontrar formas para estimular y alentar la espiral ascendente virtuosa de inversiones de los individuos, que benefician tanto a los individuos mismos como a la organización.

Victorias pequeñas son necesarias en la construcción del éxito y para crear culturas de alto desempeño

El individuo que tiene una mentalidad reformista usualmente se enfoca en los grandes saltos hacia adelante. Si el desempeño del capital humano necesita cambiar, entonces progresar a grandes saltos parece ser razonable; pero un corolario del principio del cambio en los sistemas de gestión del capital humano es que usualmente es gradual e incremental, es decir que a menudo se deben dar pasos pequeños antes de dar un gran salto. El éxito inicial (aunque es producto de éxitos pequeños e incrementales) puede construir gradualmente impulsos para que de manera consecuente los movimientos siguientes lleguen con mayor rapidez y con incrementos mayores.” (Pedro Pablo Sanabria – Gestión estratégica del Talento Humano en el sector público)

EN CUANTO A LA ALINEACIÓN DE LA PLANTA A LAS NORMAS LEGALES EN MATERIA SALARIAL.

Los empleos que conforman las plantas de personal de las entidades públicas, se encuentran agrupados por mandato legal – Decreto Ley 785 de 2002, por niveles jerárquicos, a cada uno de estos niveles jerárquicos corresponde una categoría de empleos de conformidad con la nomenclatura señalada en la misma norma. Los niveles jerárquicos actuales son:

- Directivo
- Asesor
- Profesional
- Técnico
- Asistencial

Para cada uno de estos niveles jerárquicos, el Gobierno Nacional a partir del año 2000, entre otros, anualmente expide un Decreto que fija los límites máximos

salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y dicta otras disposiciones.

Para la vigencia 2022 se expidió el Decreto No. 462 de 29 de marzo, que fija los topes salariales para Gobernadores, Alcaldes y demás empleados públicos del orden territorial.

La Planta de empleos administrativos de la Asamblea Departamental de Bolívar, no se encuentran excluidos del cumplimiento y sometimiento a lo dispuesto en la norma antes enunciada. Revisados los salarios que vienen asignados a dos (2) de los cuatro (4) empleos que conforman la Planta de cargos administrativos, se observa que los denominados TÉCNICO ADMINISTRATIVO CÓDIGO 367 GRADO 01 y TÉCNICO OPERATIVO CÓDIGO 314 GRADO 01, superan el límite salarial señalado para su nivel jerárquico en el Decreto 462 de 29 de marzo de 2022.

Además de ello, se determinó en el Estudio Técnico realizado previamente a la propuesta de actualización o ajuste de la Estructura organizacional, Planta de empleos y Escala Salarial, que las funciones que vienen asignadas a los empleos en comento corresponden a las identificadas en la ley como del Nivel Profesional, razón suficiente para recategorizar a dichos empleos en el nivel jerárquico que les corresponde.

El Proyecto de Ordenanza en estudio, no genera afectación a los derechos de los funcionarios que vienen vinculados con carácter provisional en los empleos a recategorizar, habida cuenta que su incorporación se efectuará en los empleos recategorizados en los términos y condiciones señalados en el texto del mismo.

EN CUANTO AL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS PARA ESTE TIPO DE REFORMAS.

Se observa que el Proyecto de Ordenanza *"Por medio del cual se actualiza la Estructura Organizacional de la Asamblea Departamental de Bolívar, la Planta de Cargos Administrativos, la Escala Salarial para las distintas categorías de empleo y se dictan otras disposiciones"* cumple con los requerimientos que para esta clase de procedimientos señala la Ley 909 de 2004, las normas que la desarrollan y reglamentan.

5. CONVENIENCIA DEL PROYECTO

Considero en mi calidad de ponente, que la iniciativa que nos ocupa propuesta por el H. Diputado ELKIN BENAVIDES AGUAS, es necesaria, pertinente y oportuna, porque es la oportunidad que tiene la Asamblea Departamental de Bolívar de corregir una situación que está inmersa en una irregularidad y que debe ser subsanada en forma inmediata, para ajustarse a la normativa vigente en materia de administración de personal.

6. PROPOSICIÓN

De conformidad con las razones y fundamentos puestos de presente en el informe a mi cargo, teniendo en cuenta que es constitucional, legal y conveniente la iniciativa analizada, solicito a la Señora Presidenta y a los Honorables diputados de la Comisión, darle primer debate favorable, para que se continúe con el trámite que corresponde.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Libardo Antonio Simancas Guardo', written in a cursive style.

LIBARDO ANTONIO SIMANCAS GUARDO

Ponente