



Rama Judicial

República de Colombia

JUZGADO SEXTO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE IBAGUÉ

Ibagué, seis (6) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

| | |
|--------------------------|---|
| RADICADO | 73001-33-33-006-2021-00207-00 |
| MEDIO DE CONTROL: | NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO |
| DEMANDANTE: | LUZ ÁNGELA PEÑA OLARTE |
| DEMANDADO: | INSTITUTO DE FINANCIAMIENTO, PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE IBAGUÉ - INFIBAGUÉ. |
| ASUNTO: | NIVELACIÓN SALARIAL EMPLEADO PLANTA TEMPORAL |

I. ANTECEDENTES

Surtido el trámite legal y de conformidad con lo establecido en el artículo 179 y 187, del C.P.A.C.A., se procede a dictar sentencia en el proceso que en ejercicio del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho promovió **LUZ ÁNGELA PEÑA OLARTE** en contra del **INSTITUTO DE FINANCIAMIENTO, PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE IBAGUÉ – INFIBAGUÉ**.

1. PRETENSIONES

1.1 Que se decrete la nulidad de la Resolución No. 011 del 14 de enero de 2021 y, del oficio G.G.10.22.2825 del 12 de julio de 2019.

1.2. Que como consecuencia de la declaración anterior, y a título de restablecimiento del derecho, se:

- 1.2.1 *Declare que entre INFIBAGUE y LUZ ANGELA PEÑA OLARTE existe una relación legal y reglamentaria de conformidad con la ley 909 de 2004 y el acuerdo 06 de 2017 del Consejo Directivo de INFIBAGUE*
- 1.2.2 *Se reconozca la nivelación salarial del cargo de TECNICO ADMINISTRATIVO CÓDIGO 367, GRADO 02, con cargo de **TECNICO OPERATIVO CÓDIGO 314, GRADO 04** de la planta de empleos permanente.*
- 1.2.3 *Se ordene el pago de la nivelación salarial del cargo de TECNICO OPERATIVO CODIGO 314, GRADO 04 de la planta de empleos temporal, con la correspondiente retroactividad hasta el día siguiente que se haga efectiva la nivelación para cada una de las accionantes.*
- 1.2.4 *Se ordene la reliquidación de las prestaciones sociales, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de vacaciones, prima de servicios, bonificación por servicios prestados, prima de navidad y bonificación por recreación, dejados de pagar por la entidad con la correspondiente retroactividad hasta el día que se haga efectiva la nivelación ...*

1.3. Que se ordene el pago de seguridad social en pensión de la correspondiente nivelación salarial.

1.4. Que se ordene el pago de la indemnización moratoria de las cesantías con la respectiva nivelación dejadas de pagar por accionado desde el año 2016 y hasta que se haga efectivo el pago.

1.5 Que se condene a la accionada al pago de costas y agencias el derecho.

2. HECHOS

Como fundamento de sus pretensiones, la apoderada de la parte accionante expuso los siguientes hechos:

2.1 Que la accionante se vinculó con el Instituto de Financiamiento Promoción y Desarrollo de Ibagué – INFIBAGUÉ, para desempeñar funciones de asistente jurídico, y técnico administrativo bajo la denominación de supernumerario, en los siguientes periodos:

- Del 18 de febrero hasta el 30 de marzo de 2016 (Resolución 012 del 19 de enero de 2016 y, Resolución 107 del 17 de febrero de 2016).
- Del 31 de marzo hasta el 30 de noviembre de 2016 (Resolución No. 337 y 360 del 30 de marzo de 2016)
- Del 01 de diciembre de 2016 hasta el 31 de enero de 2017 (Resoluciones Nos. 1112 y 1123 del 30 de noviembre de 2016)
- Del 01 de febrero hasta el 28 de febrero de 2017 (Resolución Nos.0029 del 31 de enero de 2017 y 0047 del 1 de febrero de 2017).
- Del 01 de marzo hasta el 31 de mayo de 2017 (Resolución No. 199 y 202 del 27 de febrero de 2017)
- Del 01 de junio hasta el 30 de junio de 2017 (Resolución 734 del 30 de mayo de 2017)
- Del 1 de julio hasta el 30 de agosto de 2017 (Resolución 855 y 858 del 29 de junio de 2017)
- Del 01 de septiembre hasta el 30 de octubre de 2017 (Resolución 1275 del 13 de septiembre de 2017).

Posteriormente, fue vinculada en planta temporal, para desempeñar el empleo denominado Técnico Administrativo, código 367 grado 02. En dicho cargo, tomó posesión el 1 de noviembre de 2017, y, fue prorrogado a través de actos administrativos No.413 del 13 de julio de 2018, Acuerdo 003 del 21 de noviembre de 2019, Resolución 712 del 26 de noviembre de 2020, este último con vigencia, 28 de noviembre de 2020 hasta el 27 de septiembre de 2021.

2.2 Que, en el año 2017, INFIBAGUÉ contrató un estudio técnico para determinar la nueva estructura administrativa y, la planta de empleos del establecimiento público, cuyos resultados, motivaron la creación de una planta de empleos temporal para prestar el servicio de alumbrado público, plazas de mercado, parques y zonas verdes en el municipio de Ibagué.

2.3 Que la accionada resolvió llevar a cabo la nivelación salarial a partir del 1 de enero de 2019.

2.4 Que la accionante a través de escrito radicado, el 31 de mayo de 2019, ante el Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué, solicitó el reconocimiento de la relación legal y reglamentaria de conformidad con la planta de empleos permanente y el reconocimiento, y pago de la nivelación salarial con el cargo de TÉCNICO OPERATIVO, CÓDIGO 314, GRADO 04 y reliquidación de los factores salariales y prestacionales, y, la entidad accionada a través de oficio G.G.10.10.22.2825 del 12 de julio de 2019, dio respuesta negativa a lo pedido.

2.5 Que la gerencia de INFIBAGUE a través de Resolución No. 0028 y 0029 del 21 de enero de 2020, adoptó el Manual de Funciones y Competencias de la Planta Permanente y temporal de la entidad, y, modificó la naturaleza jurídica de algunos empleos de la planta permanente a la planta de empleos temporal, cambiando su naturaleza de temporal a carrera administrativa.

2.6 Que por medio de Acuerdo del Consejo Directivo No. 004 del 23 de noviembre de 2020, se prorrogó la planta temporal de empleos.

2.7 Que el 10 de diciembre de 2020, la accionante radicó bajo el No. 3426, petición encaminada a obtener el reconocimiento de una relación legal y reglamentaria de conformidad con la planta de empleos permanente y el reconocimiento y pago de la nivelación salarial con el cargo de técnico operativo, código 314, grado 04 y reliquidación de los factores salariales y prestacionales y, la accionada, a través de oficio G.G. 10.22.0011, negó lo solicitado, para tal el efecto, remitió a la respuesta entregada en oficio 2825 del 12 de julio de 2019.

3.CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA¹

Dentro del término legal, la apoderada de la accionada dio contestación, manifestando su oposición a las pretensiones de la demanda, en cuanto considera que carecen de fundamentos fácticos y jurídicos que las hagan prosperar.

Para el efecto, en primer lugar, hizo a alusión a las funciones transitorias asignadas en el parágrafo del artículo 4 del Decreto 183 de 2001, para destacar que, INFIBAGUÉ debió adecuar la contratación para vincular personal que desarrollara actividades de alumbrado público, plazas de mercado, parques y zonas verdes y de aseo, las cuales por su naturaleza no pueden regirse por las normas de los empleos de carrera administrativa.

En ese sentido, explicó que en principio una de las figuras utilizadas para vincular personal, fue la de supernumerario, dispuesta en el Decreto 1042 de 1978; en virtud a ello, vincularon a la demandante durante varios periodos, que se presentaron con solución de continuidad, dentro de los mismos la institución le pagó los salarios y prestaciones correspondientes acorde con su vinculación.

En segundo lugar, hizo énfasis en la legalidad del Decreto 183 de 2001, para mencionar que las funciones consagradas como transitorias, mantienen su naturaleza hasta tanto la administración municipal no desarrolle planes empresariales para el cumplimiento de esas actividades, en virtud a ello, argumentó que por el hecho del tiempo las funciones no mutan en permanentes.

De ese modo, expresó que para el ejercicio de esas actividades transitorias, tuvieron la necesidad de ajustar la vinculación del personal requerido para ejecutar las mencionadas funciones, para ello, acudieron a la figura de empleos de carácter temporal consagrada en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, concordante con en el decreto 1083 de 2015.

¹ Archivo016ContestaciónDemandaYExcepcionesInfibagué20210727

Frente a la pretensión de nivelación salarial con el empleo Técnico Operativo Código 314 grado 04, reiteró la improcedencia de acceder a ello, pues, al comparar los requisitos y funciones, se desprende que no son iguales y, la diferencia salarial se encuentra justificada en los requisitos, competencias básicas y comportamentales; para tal efecto, ilustró la función del (los) técnico administrativo que se relacionan con realizar actividades de implementación, actualización y mejora de los métodos y procedimientos, en tanto, que el operario como su nombre indica debe prestar asistencia técnica en las actividades de operación y mejora de los métodos y procedimientos operativos para la ejecución de los procesos relacionados con el área de desempeño (alumbrado público – linieros/ taller; gerencia de proyectos especiales – ornamentación).

Formuló las excepciones de mérito denominadas: “*SOLICITUD DE NIVELACIÓN SALARIAL SIN BASES LEGALES PARA ELLO* y *PRESUNCIÓN DE LEGALIDAD DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS*” y. la “*INNOMINADA O GENÉRICA*”.

4. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

4.1. Parte Demandante²

Dentro del término legal, el apoderado presentó escrito de alegatos de conclusión, reiterando las pretensiones de la demanda, en ese sentido, insistió que la accionada viene dando un trato desigual a los servidores públicos que prestan sus servicios en la Gerencia de Proyectos Especiales afectando el derecho al trabajo en condiciones dignas, como quiera que la forma de vinculación de dichos servidores desnaturaliza las relaciones laborales y el derecho de la demandante a gozar de condiciones dignas y justas en los términos del artículo 25 constitucional.

Consideró que el consejo directivo de Instituto al fijar la escala salarial de las distintas categorías de empleos, desconoció disposiciones constitucionales y legales, pues no pueden existir dos escalas de remuneración salarial, toda vez, que las mismas son consecuencia de los resultados de estudios técnicos según cada nivel de jerarquía del empleo, las actitudes, habilidades y requisitos de estudio y experiencia, sin que en nada afecte que las funciones sean temporales, transitorias o permanentes.

Insistió que la demandante tenía asignada mayor cantidad de funciones, y la recategorización de algunos empleos de la planta temporal, desconoce el derecho a la igualdad, en el entendido que la accionante realizaba funciones adicionales a las establecidas en el manual, y que en nada difieren de las que realizaba el técnico operativo, pues si bien realizaba funciones administrativas, las mismas demandan mayor cantidad de funciones y calidad técnica, mientras que el otro empleo realiza funciones operativas de prestación de servicios públicos, que imponen menos carga laboral y baja complejidad de las funciones a su cargo.

En virtud de lo anterior, solicita se acceda a las pretensiones de la demanda dentro del presente asunto.

² Archivo 043AlegatosConclusionParteDemandante20220426

4.2. Parte demandada³.

En sus alegaciones finales, la apoderada de la parte accionada, explicó que se acreditó que en INFIBAGUÉ coexiste la planta de personal permanente y la planta temporal; la primera, cumple y/o desarrolla las funciones establecidas como permanentes en el Decreto 183 de 2001 y, la planta temporal, se ocupa de las funciones establecidas en el párrafo transitorio de dicho acto administrativo, las cuales a pesar de estar consagradas como transitorias, mantienen su naturaleza hasta tanto la administración municipal no desarrolle los planes empresariales para el cumplimiento de estas actividades y, las convierta en permanentes.

Señaló que la nivelación salarial solicitada no es viable porque las funciones asignadas son totalmente diferentes, el Técnico Operativo código 314 Grado 04, presta sus servicios en el área de alumbrado público, linieros, taller o en ornamentación, y dentro de sus actividades el empleado se sube a los postes para realizar los arreglos como su nombre lo indica OPERATIVOS, mientras que el técnico administrativo Código 367 Grado 02, realiza funciones administrativas como realizar el diligenciamiento y seguimiento del trámite de los documentos y registros propios de su dependencia, la elaboración, ajuste y evaluación de los instrumentos de planeación institucional, entre otras, razones por las cuales considera que las pretensiones no están llamadas a prosperar.

II. CONSIDERACIONES

5. PROBLEMA JURIDICO.

Se contrae a determinar si ¿los actos administrativos demandados se encuentran viciados de nulidad por haber sido expedidos con desconocimiento de la Constitución y la ley y, por lo tanto, la demandante tiene derecho a que, en su calidad de técnico administrativo, código 367 grado 02 de la planta temporal del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué se nivele salarialmente con el cargo de técnico operativo Código 314, grado 04 de la planta de empleos temporal de la entidad. En caso de que la respuesta al anterior interrogante sea afirmativa, deberá establecerse si ¿hay lugar a ordenar pago retroactivo de la nivelación salarial y, el consecuente reconocimiento y pago de las prestaciones sociales; seguridad social, y la indemnización moratoria por las cesantías de la respectiva nivelación dejadas de pagar por el accionado desde el 2016, y hasta que se haga efectivo el pago?

6. TESIS QUE RESUELVEN EL PROBLEMA JURÍDICO

6.1. Tesis del demandante

Considera que debe declararse la nulidad de los actos administrativos demandados, en virtud a que desconocen los principios que rigen la función administrativa y el derecho a la igualdad salarial, toda vez que la demandante realizaba funciones adicionales a las señaladas en el manual de funciones, de modo que, no existe

³ Archivo 040AlegatosConclusionINFIBAGUE20220418

diferencia entre el empleo (técnico administrativo y operativo), lo anterior, como quiera que uno realiza funciones administrativas que demandan mayor cantidad de funciones y calidad técnica, mientras que el otro empleo realiza funciones operativas de prestación de servicios públicos, que imponen menos carga laboral y baja complejidad de las funciones a su cargo.

6.2. Tesis del demandado

Considera que las pretensiones de la demanda no están llamadas a prosperar, porque la vinculación del actor se hizo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con el decreto 1083 de 2015, para atender las necesidades del servicio, en ejercicio de funciones transitorias asignadas en el párrafo del artículo 4º del Decreto 183 de 2001; considerando que la actividad que desarrolla, *per se*, no otorga derechos de carrera.

6.3 Tesis del despacho.

Este Despacho negará las pretensiones de la demanda, como quiera que no se desvirtuó la presunción de legalidad de los actos administrativos demandados, pues no se probó la supuesta similitud en actividades ejercidas por la demandante en planta temporal con un par de la misma. Además, por las actividades realizadas no es posible catalogarla como empleada de planta y menos de carrera.

7. HECHOS JURÍDICAMENTE RELEVANTES Y PROBADOS

| HECHO PROBADO | MEDIO PROBATORIO |
|---|--|
| 1. Que el Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué – INFIBAGUÉ fue creado en el año 2001, como un establecimiento público del orden municipal, dotado de personería jurídica, autonomía administrativa, presupuestal y patrimonio propio e independiente. Su objeto es el fomento, promoción y contribución al desarrollo administrativo, económico, financiero, comercial, industrial, minero, energético, social, urbanístico, rural, educativo, cultural, deportivo, financiero, institucional, turístico, físico, ambiental, logístico, de transporte, de las comunicaciones, de la salud, la generación de conocimiento y de la prestación de servicios públicos del Municipio de Ibagué y su región de influencia. | Documental: Apartes del Decreto 0183 del 23 de abril de 2001 (archivo005SubsanacionDemanda2022 0601FI 193-198 del expediente electrónico) |
| 2. Que INFIBAGUE vinculó personal supernumerario para ejecutar actividades transitorias de alumbrado público, dentro de ese personal, se vinculó a la demandante, en el periodo 17 de febrero de 2016 al 28 febrero de 2017, como asistente jurídico y, del 28 febrero de 2017 hasta 31 de octubre de 2017, como técnico administrativo | Documental: Resolución de gerencia Nos. 012 del 19 de enero de 2016, 107 del 17 de febrero de 2016, 337 y, 360 del 30 de marzo de 2016, 1112 y, 1123 del 30 de noviembre de 2016; 029 y, 047 del 1 de febrero de 2017, 199 y, 202 del 27 de febrero de 2017, 734 del 30 de mayo de 2017, Resolución 855 y 858 del 29 de junio de 2017 y, 1275 del 13 de septiembre de 2017. |

| | |
|---|--|
| | (archivo005SubsanacionDemanda20220601FI 43- 107 del expediente electrónico) |
| 3. Que el Consejo Directivo modificó la estructura organizacional, - suprimió y reclasificó unos cargos de la planta de personal, ajustó escala salarial, planta de personal permanente y, aprobó la creación de la planta temporal. | <p>Documental: Acuerdo de Consejo Directivo Nos. 003, 006, 007 del 11 de septiembre de 2017 <i>“por medio del cual se modifica la estructura organizacional del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué – INFIBAGUE y se dictan otras disposiciones”</i></p> <p>(archivo005SubsanacionDemanda20220601FI 199- 224 del expediente electrónico)</p> |
| 4. Que, en el marco del proceso de rediseño organizacional, el Consejo directivo de INFIBAGUÉ unificó en una sola escala, las diversas que se manejaban para el personal de planta y supernumerarios, la cual encuentra su fundamento en los requisitos de estudios y experiencia, acorde con la identificación de grados salariales coherentes y con una determinación técnica. | <p>Documental: Acuerdo del Consejo Directivo No. 004 del 11 de septiembre de 2017 <i>“Por medio del cual se fija la escala de remuneración salarial, para los empleos de la planta de personal del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué – INFIBAGUE y se dictan otras disposiciones”</i></p> <p>(archivo005SubsanacionDemanda20220601 del expediente electrónico)</p> |
| 5. Que el 11 de septiembre de 2017, el Consejo directivo de INFIBAGUE, definió la nueva estructura de la entidad, escala salarial y nueva planta de personal, tanto permanente como temporal, con el fin de atender las funciones transitorias de alumbrado público, plazas de mercado y parques y zonas verdes | <p>Documental: Contenido de la Resolución de gerencia No. 1481 del 27 de octubre de 2017 <i>“por la cual se realiza un nombramiento en un empleo de carácter temporal en el Instituto de Financiamiento Promoción y Desarrollo de Ibagué – INFIBAGUE”</i></p> <p>Apartes del Acuerdo de Consejo Directivo No. 003 del 11 de septiembre de 2017</p> <p>(archivo005SubsanacionDemanda20220601FI.108 del expediente electrónico)</p> |
| 6. Que INFIBAGUÉ con fundamento en lo dispuesto en artículo 21 de la Ley 909 de 2004, creó una planta temporal de empleos para que desarrollaran las funciones de alumbrado público, plazas de mercado, parques y zonas verdes. Su creación obedece a la necesidad de atender funciones de carácter temporal establecidas en el parágrafo del artículo 4º del Decreto 0183 de 2001. | <p>Documental: Acuerdo Consejo directivo No.007 del 11 de septiembre de 2017.</p> <p>Acuerdo del Consejo Directivo 003 del 21 de noviembre de 2019 <i>“por medio del cual se modifica el Acuerdo 007 de 2017, actualizando la Planta de Personal Temporal del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué - INFIBAGUE</i></p> <p>(archivo005SubsanacionDemanda20220601FI225-241 del expediente electrónico)</p> |
| En principio estaba conformada por 84 cargos pagos con recursos de alumbrado público y 18 cargos con recursos para la administración de las plazas de mercado, estableciéndose como vigencia inicial del 01 de noviembre de 2017 y hasta un mes | |

| | |
|--|---|
| después de culminada la Ley de garantías electorales para el año 2018. | |
| 7. Que de conformidad con la estructura organizacional prevista en Acuerdo 003, a través de Resolución de gerencia 1276 del 13 de septiembre de 2017, se crearon los grupos internos de trabajo en INFIBAGUÉ | Documental: Resolución de gerencia No. 1276 del 13 de septiembre de 2017 (archivo005SubsanacionDemanda2022 0601FI 251-260 del expediente electrónico) |
| 8. Que la señora Luz Angela Peña Olarte fue nombrada en la planta temporal de Infibagué para desempeñar el cargo de Técnico Administrativo Código 367 Grado 02 | Documental. Resolución de gerencia No. 1481 del 27 de octubre del 27 de octubre de 2017 y acta de posesión 011 del 1 de noviembre de 2017, la cual fue prorrogada. (archivo005SubsanacionDemanda2022 0601 del expediente electrónico) |
| 9. Que INFIBAGUÉ con fundamento en lo establecido por el Concejo Municipal en Acuerdo 009 del 21 de junio de 2019, estableció las asignaciones civiles para el personal de la planta permanente y temporal. En la planta permanente del Instituto, para la vigencia 2019, existía el empleo técnico administrativo código 367 grado 05, salario \$2.885.150, en tanto, en la planta temporal, se encuentra el cargo de técnico operativo código 314 grado 05 con un salario para el año 2019, de 2.885.150 y técnico administrativo código 367 grado 02 con una asignación mensual de \$1.539.830 | Documental: Resoluciones de Gerencia No. 185 del 21 de marzo de 2018, No.580 del 28 de junio de 2019, <i>“Por medio del cual se ADOPTAN LAS ASIGNACIONES CIVILES DE LOS DIFERENTES EMPLEOS EN LA PLANTA PERMANENTE, Y TEMPORAL del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué – INFIBAGUE y se dictan otras disposiciones.”</i> (archivo005SubsanacionDemanda2022 0601FI.177 del expediente electrónico) |
| 10. Que mediante Acuerdo No. 003 del 21 de noviembre de 2019, se modificó el Acuerdo 007, en lo que respecta al término de duración y, ajustó el grado salarial de los técnicos operativos adscritos a la Planta de Personal Temporal de Alumbrado público código 314 – 02 al código 314 – 04, se creó un nuevo empleo en la planta temporal y, se determina que su vigencia es 26 de noviembre de 2019 y el 27 de noviembre de 2020 y, mediante Resolución No. 1188 del 22 de noviembre de 2019, procede la gerencia general, a realizar nuevas rotaciones en la Planta de Personal Global Temporal con la que cuenta el Instituto. | Documental: Acuerdo 003 del 21 de noviembre de 2019 <i>“por medio del cual se modifica el Acuerdo 007 de 2017, actualizando la Planta de Personal Temporal del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué – INFIBAGUE”</i> -Resolución de Gerencia 1188 del 22 de noviembre de 2019 (archivo005SubsanacionDemanda2022 0601FI 238-250 del expediente electrónico) |
| 11. Que a través de Resolución 0506 de 2019, la gerencia del Instituto adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MPG, en INFIBAGUE y, mediante Resolución No. 0507 de ese mismo año, el Manual de Procesos y Procedimientos de INFIBAGUÉ en el marco de operación del modelo integrado de planeación y gestión, el cual debe aplicarse en todas las dependencias de la entidad, por todos los servidores públicos y contratistas en la ejecución de sus respectivas funciones y actividades. | Documental: Resoluciones de Gerencia Nos. 0506 y 507 del 04 de junio de 2019 y, Resolución 0028 – 0029 del 21 de enero de 2020 (archivo005SubsanacionDemanda2022 0601FI 261 -336 y, 422 -430 del expediente electrónico) |
| 12. Que la señora Luz Angela Peña Olarte estaba asignada al área funcional Gerencia de proyectos Especiales - grupo de | Documental: Resolución No.0031 del 21 de enero de 2021 <i>“por medio de la cual se actualiza la Distribución de la Planta de Personal TEMPORAL del</i> |

| alumbrado público, en el empleo Técnico Administrativo código 367 grado 02 | <p><i>Instituto... establecida según Resolución de Gerencia 1188 del 22 de noviembre de 2019”</i></p> <p>(archivo005SubsanacionDemanda2022 0601FI 436-444 del expediente electrónico)</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--------------------|--|---|--------------|----------------|----|------------------------|--------------------|----|------------------|-------------------|-------------------|--|--|---|--------------|--------------|---|------------------|-------------------|--|
| <p>13.Que la demandante en calidad de Técnico Administrativo, código 367, grado 02, adscrita a la planta temporal, radicó ante INFIBAGUÉ solicitud de nivelación salarial con el cargo de técnico operativo, código 314 grado 04, a partir del 18 de febrero de 2016 y en adelante.</p> | <p>Documental: Solicitud radicada bajo el No. 2019 – 02426 del 31 de mayo de 2019</p> <p>(archivo01CuadernoPrincipalFI35- 39 del expediente electrónico)</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>14.El 12 de julio de 2019, INFIBAGUE, dio respuesta negativa a lo solicitado, argumentando que la vinculación que había tenido la demandante hasta el momento en que se creó la planta temporal, había sido como supernumerario, la cual encuentra su fundamento en el artículo 83 del Decreto 1042 de 1978</p> | <p>Documental: Oficio No. 10.10.22.2825 del 12 de julio de 2019</p> <p>(archivo01CuadernoPrincipalFI 40- del expediente electrónico)</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>15.Que la señora Luz Angela Peña Olarte radicó ante INFIBAGUÉ, petición encaminada a obtener la nivelación salarial, reliquidación y pago de los factores de salario y prestaciones sociales con el cargo de Técnico Operativo Código 314 grado 4 adscrito a la planta permanente</p> | <p>Documental: Petición enviada vía correo electrónico, radicada bajo el No. 3426 del 16 de diciembre de 2020.</p> <p>(archivo005SubsanaciónDemanda2021 0601FI.27-31 del expediente electrónico)</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>16.Que la accionada negó la solicitud de nivelación salarial deprecada, argumentando que había dado respuesta a lo solicitado a través de oficio No. G.G.10.10.22.2825 del 12 de julio de 2019.</p> | <p>Documental: Oficio G.G.10.22.0011 del 14 de enero de 2021</p> <p>(archivo01CuadernoPrincipal01FI.33-34 del expediente electrónico)</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>17.Que la señora Luz Angela Peña Olarte durante el tiempo que prestó sus servicios como supernumeraria y, en la planta temporal percibió salario, cesantías, prima de navidad, vacaciones y prima de vacaciones.</p> | <p>Documental: Desprendibles de nómina periodo 201608 -28 agosto de 2020</p> <p>(archivo005SubsanacionDemanda2022 0601FI.122-169 del expediente electrónico)</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>18.Que la planta Temporal del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo está conformada, entre otros, por los siguientes cargos, de acuerdo con la fuente de financiación:</p> <table border="1" data-bbox="253 1911 812 2153"> <thead> <tr> <th colspan="3">ALUMBRADO PÚBLICO</th> </tr> <tr> <th>#</th> <th>Denominación</th> <th>Código - grado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>13</td> <td>TECNICO ADMINISTRATIVO</td> <td>Cód. 367, grado 02</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>TECNICO OPERARIO</td> <td>Cód.314, grado 04</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="253 2220 812 2389"> <thead> <tr> <th colspan="3">PLAZAS DE MERCADO</th> </tr> <tr> <th>#</th> <th>Denominación</th> <th>Cód. - Grado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>TECNICO OPERARIO</td> <td>Cód.314, grado 04</td> </tr> </tbody> </table> | ALUMBRADO PÚBLICO | | | # | Denominación | Código - grado | 13 | TECNICO ADMINISTRATIVO | Cód. 367, grado 02 | 16 | TECNICO OPERARIO | Cód.314, grado 04 | PLAZAS DE MERCADO | | | # | Denominación | Cód. - Grado | 1 | TECNICO OPERARIO | Cód.314, grado 04 | <p>Documental: Acuerdo de Consejo Directivo No. 004 del 23 de noviembre de 2020 “<i>Por medio del cual se prorroga la vigencia de la Panta de Personal Temporal del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué – INFIBAGUE y se dictan otras disposiciones”</i></p> <p>(archivo005SubsanacionDemanda2022 0601FI. 491-500 del expediente electrónico)</p> |
| ALUMBRADO PÚBLICO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| # | Denominación | Código - grado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | TECNICO ADMINISTRATIVO | Cód. 367, grado 02 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | TECNICO OPERARIO | Cód.314, grado 04 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PLAZAS DE MERCADO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| # | Denominación | Cód. - Grado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | TECNICO OPERARIO | Cód.314, grado 04 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|---|---|
| 19. Que el manual de funciones para los empleados de planta temporal de INFIBAGUE fue adoptado por la entidad a través de Resolución de gerencia No. 481 del 25 de noviembre de 2020, “ <i>Por la cual se adopta del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales</i> ” | Documento: Resolución de Gerencia No. 481 del 25 de noviembre de 2020 “ <i>Por la cual se adopta del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para la planta de personal TEMPORAL en el Instituto ...</i> ” (archivo005SubsanacionDemanda20220601FI. 505 - 508 del expediente electrónico) |
|---|---|

8. DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA

El artículo 125 de la Constitución Política señala:

“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. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. Los períodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en reemplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del período para el cual este fue elegido.”

Ahora bien, la Ley 909 de 2004⁴, regula el sistema de empleo público y, establece los principios básicos que rigen el ejercicio de la gerencia pública.

De acuerdo con el artículo 1º, hacen parte de la función pública, los siguientes empleos: a) empleos públicos de carrera; b) empleos públicos de libre nombramiento y remoción; c) empleos de período fijo y, d) empleos temporales

En el marco normativo actual, se aplica en su integridad, entre otros, a quienes desempeñen empleos pertenecientes a la carrera administrativa en las entidades de la Rama Ejecutiva del Nivel Nacional y de sus entes descentralizados.⁵

⁴ “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*”

⁵ **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 del Ministerio de Relaciones Exteriores, salvo cuando en el servicio exterior los empleos correspondientes sean ocupados por personas que no tengan la nacionalidad colombiana.

- Al personal administrativo de las instituciones de educación superior que no estén organizadas como entes

“...”

b) A quienes prestan sus servicios en empleos de carrera en las siguientes entidades:

“...”

c) A los empleados públicos de carrera de las entidades del nivel territorial: departamentos, Distrito Capital, distritos y municipios y sus entes descentralizados;

d) La presente ley será igualmente aplicable a los empleados de las Asambleas Departamentales, de los Concejos Distritales y Municipales y de las Juntas Administradoras Locales. Se exceptúan de esta aplicación quienes ejerzan empleos en las unidades de apoyo normativo que requieran los Diputados y concejales.

2. Las disposiciones contenidas en esta ley se aplicarán, igualmente, con carácter supletorio, en caso de presentarse vacíos en la normatividad que los rige, a los servidores públicos de las carreras especiales tales como:

- Rama Judicial del Poder Público.

- Procuraduría General de la Nación y Defensoría del Pueblo.

A voces del numeral 2º del artículo 17, todas las entidades y organismos a quienes se les aplique la citada ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo.

Adicional a ello, en el artículo 21, se refirió al empleo temporal, como una forma excepcional de organización de los organismos y entidades públicas para vincular personal, suplir sus necesidades y cumplir con las funciones que no realiza el personal de planta. La mencionada disposición señala:

“ARTÍCULO 21. EMPLEOS DE CARÁCTER TEMPORAL.

1. De acuerdo con sus necesidades, los organismos y entidades a los cuales se les aplica la presente Ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio. Su creación deberá responder a una de las siguientes condiciones:

a) Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración;

b) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada;

c) Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales;

d) Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.

2. La justificación para la creación de empleos de carácter temporal deberá contener la motivación técnica para cada caso, así como la apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales.

3. <Aparte subrayado CONDICIONALMENTE exequible> El ingreso a estos empleos se efectuará con base en las listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos de carácter permanente, sin que dichos nombramientos ocasionen el retiro de dichas listas. De no ser posible la utilización de las listas se realizará un proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos.

4. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> <Numeral adicionado por el artículo 6 del Decreto Ley 894 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:> El nombramiento en los empleos temporales se efectuará mediante acto administrativo en el que se indicará el término de su duración, al vencimiento del cual quien lo ocupe quedará retirado del servicio automáticamente. Sin embargo, antes de cumplirse dicho término, el nominador en ejercicio de la facultad nominadora podrá declarar la insubsistencia del nombramiento, cuando el servidor no cumpla las metas del proyecto o actividades que dieron lugar a la creación de los mismos, de acuerdo con la evaluación que se establezca para el efecto y mediante acto administrativo motivado; ~~o darlo por terminado, cuando no se cuente con las disponibilidades y apropiaciones para financiar el empleo de carácter temporal, como consecuencia de los ajustes a los montos aprobados para su financiación.~~

- Contraloría General de la República y Contralorías Territoriales.

- Fiscalía General de la Nación.

- Entes Universitarios autónomos.

- Personal regido por la carrera diplomática y consular.

- El que regula el personal docente.

- El que regula el personal de carrera del Congreso de la República

PARÁGRAFO 2o. Mientras se expida las normas de carrera para el personal de las Contralorías Territoriales y para los empleados de carrera del Congreso de la República les serán aplicables las disposiciones contenidas en la presente ley.

De igual manera, el retiro del servicio de los empleados temporales se podrá efectuar por las causales consagradas en los literales d), h), i), j), k), m) y n) del artículo 41 de la Ley 909 de 2004.”

En concordancia con lo anterior, el artículo 2.2.1.1.1 del Decreto 1083 de 2015⁶, señala:

“ARTÍCULO 2.2.1.1.1 Definición. *Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el ARTÍCULO 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento.*

Los empleos temporales deberán sujetarse a la nomenclatura y clasificación de cargos vigentes para cada entidad y a las disposiciones relacionadas con la elaboración del plan de empleos, diseño y reforma de plantas de que trata la Ley 909 de 2004.

En la respectiva planta se deberán identificar los empleos que tengan la naturaleza de temporales. El estudio técnico deberá contar con el concepto previo favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública.”

9. RÉGIMEN SALARIAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

De acuerdo con la Constitución Política, corresponde al Congreso de la República fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos⁷, sin que dichas funciones, en especial las de carácter prestacional, puedan llegar a ser delegadas en las corporaciones públicas territoriales, o éstas puedan arrogárselas. Así pues, encontrándose la competencia en el legislador, es éste quien a través de la ley determina los principios y parámetros sobre los cuales puede determinarse dicho régimen salarial.

En efecto, el texto constitucional dispuso:

“Art. 122.- 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.

(...)”

Así pues, la Ley 4ª de 1992, mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, dispuso, en cuanto al régimen prestacional de los empleados del orden territorial:

“Artículo 12º.- *El régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional, con base en las normas, criterios y objetivos contenidos en la presente Ley. En consecuencia, no podrán las corporaciones públicas territoriales arrogarse esta facultad.*

Parágrafo.- *El Gobierno señalará el límite máximo salarial de estos servidores guardando equivalencias con cargos similares en el orden nacional.”*

A su turno, en el artículo 3º estableció:

⁶ *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.*

⁷ *“Art. 150.- Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones: (...) 19) Dictar las normas generales, y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el gobierno para los siguientes efectos: (...) e) Fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso nacional y de la fuerza pública. (...)”*

“Artículo 3o. *El sistema salarial de los servidores públicos estará integrado por los siguientes elementos: la estructura de los empleos, de conformidad con las funciones que se deban desarrollar y la escala y tipo de remuneración para cada cargo o categoría de cargos”.*

En lo que atañe al criterio para fijar las competencias en cada nivel jerárquico, el Consejo de Estado ha señalado⁸:

“Los criterios para fijar las competencias necesarias en cada nivel jerárquico son (i) los estudios y experiencia, (ii) la responsabilidad por personal a cargo, (iii) las habilidades y aptitudes laborales, (iv) la responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones, (v) la iniciativa de innovación en la gestión y (vi) el valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.

[...]

Para determinar la asignación salarial de los empleados públicos se deben tener en cuenta, entre otras cosas, la denominación del cargo, el código, el grado, los requisitos de conocimiento y experiencia que se exige para el mismo, las funciones y las responsabilidades asignadas”.

De acuerdo con lo anterior, no cabe duda que el ejercicio de la función pública es una actividad reglada constitucional y legalmente, pues se encuentra distinguido en el ordenamiento jurídico cada uno de sus presupuestos, esto es, la existencia del empleo en la planta de personal, el acto administrativo de nombramiento y posesión, la legalidad en la asignación de las funciones y el derecho a la remuneración prevista en el respectivo presupuesto⁹.

10. CASO CONCRETO

Ahora bien, descendiendo al presente asunto, pretende la parte actora se declare la nulidad de la resolución 0011 del 14 de enero de 2021 y, Oficio G.G.10.22.2825 del 12 de julio de 2019, en tanto considera que en virtud de lo dispuesto en el párrafo transitorio del artículo 3º, del Decreto 183 de 2001, no se puede cambiar la naturaleza jurídica de los empleos, pues, las funciones de parques y zonas verdes, plazas de mercado y alumbrado público son funciones permanentes a cargo de INFIBAGUE, que exigen que para su desarrollo se vincule en la planta trabajadores, sean, empleados públicos o trabajadores oficiales.

En criterio de la parte actora, la entidad al dar esa interpretación a dicho párrafo, ha ocasionado que se acuda a otras formas de vinculación para mantener relaciones laborales precarias, como, la figura de planta temporal, cuando la realidad es que deben pertenecer a carrera administrativa y en virtud a lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política y Ley 909 de 2004, proveer los empleos a través de concurso de méritos.

En igual sentido, sostiene que los actos administrativos afectan de manera sistemática los salarios y prestaciones sociales devengadas por la demandante, así como el derecho a la igualdad y el principio de la realidad sobre las formas, pues,

⁸ C.E, Sección Segunda, CP: WILLIAM HERNÁNDEZ GÓMEZ, nueve (09) de diciembre de dos mil diecinueve (2019), Radicación número: 76001-23-31-000-2011-00572-01(4858-18)

⁹ Sentencia del 13 de febrero de 2014. Sección Segunda – Subsección B. Consejero Ponente: Gerardo Arenas Monsalve

según la naturaleza del cargo y por corresponder al nivel asistencial, los empleos de operario, código 314 grado 04 debieron ser homologados funcionalmente, por ser equivalentes, con el empleo auxiliar administrativo, código 367 grado 02 teniendo en cuenta la cantidad y calidad de las funciones propias del cargo.

Ahora bien, en lo que respecta a la pretensión de la nulidad de la Resolución 011 del 14 de enero de 2021 y, de la comunicación G.G.10.10.22.2825 del 12 de julio de 2019, se harán las siguientes precisiones:

10.2.1 Del principio de igualdad

En relación con la igualdad es preciso señalar que tiene una doble connotación, pues de un lado debe considerarse como un postulado o principio sobre el que esta edificado el Estado, y de otro como un derecho que en efecto asiste a cada uno de los ciudadanos. Conforme a ello, ha reiterado la jurisprudencia constitucional que el principio de igualdad es objetivo y no formal, pues se predica de la identidad de los iguales y de las diferencias entre los desiguales¹⁰. En tal sentido, ha definido la Corte:

“Se trata pues de tres dimensiones diferentes del principio de igualdad. La primera de ellas es la igualdad ante la ley, en virtud la cual la ley debe ser aplicada de la misma forma a todas las personas. Este derecho se desconoce cuándo una ley se aplica de forma diferente a una o a varias personas con relación al resto de ellas. Esta dimensión del principio de igualdad garantiza que la ley se aplique por igual, pero no que la ley en sí misma trate igual a todas las personas. Para ello se requiere la segunda dimensión, la igualdad de trato. En este caso se garantiza a todas las personas que la ley que se va a aplicar no regule de forma diferente la situación de personas que deberían ser tratadas igual, o lo contrario, que regule de forma igual la situación de personas que deben ser tratadas diferente. La ley desconoce esta dimensión cuando las diferencias de trato que establece no son razonables.”¹¹

De acuerdo con el texto de los artículos 13 y 53 constitucionales, el Estado debe promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva; en materia laboral le corresponde incluir en el estatuto laboral principios mínimos fundamentales.

En ese sentido, se encuentra que el Estado debe garantizar, entre otros, igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, aspecto este último que se relaciona con el principio *“a trabajo igual, salario igual”*¹²

10.2.2 Principio a *“trabajo igual salario igual”*.

Ahora bien, ha precisado el órgano constitucional¹³ que como una proyección en el campo laboral del principio de igualdad, se dispuso en el artículo 53 superior, que los trabajadores debían recibir igual remuneración si realizaban el mismo trabajo, de acuerdo a su cantidad y calidad, pues dicha prerrogativa tiene su razón de ser en el derecho que asiste al empleado de devengar una contraprestación mínima, vital y proporcional a su labor, que en términos de igualdad se resume en *“a trabajo igual, salario igual”*.

¹⁰ Sentencia C-221 de 1992. M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero

¹¹ Sentencia C-507 de 2004. M.P. Dr. Manuel José Cepeda Espinosa

¹² SU 519-97

¹³ Sentencia SU-519 de 1997

Conforme a ello, la jurisprudencia ha indicado que las garantías irrenunciables otorgadas a los trabajadores, no dependen de si están o no consagradas en la ley, o reconocidas en el acto de su vinculación, como quiera que ellas proceden por imperio de la Constitución, de modo que su aplicación es obligatoria y efectiva por el empleador, pues no debe perderse de vista que la protección del trabajo en condiciones dignas y justas es un desarrollo del principio de igualdad que impone dar el mismo trato a las personas que se encuentran en idéntica situación.

En orden a lo anterior, la Corte Constitucional¹⁴, señaló que, en casos de discriminación salarial, deben seguirse unas subreglas para la ponderación de las razones de diferenciación:

“El principio en comento se centra en la necesidad que la remuneración asignada responda a criterios objetivos y razonables, que a su vez sean variables dependientes de la cantidad y calidad de trabajo, al igual que a los requisitos de capacitación exigidos y otros factores que compartan esa naturaleza objetiva. En ese sentido, son inadmisibles de la perspectiva constitucional aquellos tratamientos discriminados que carezcan de sustento en las condiciones anotadas, bien porque se fundan en el capricho o la arbitrariedad del empleador, o bien porque son utilizados con el fin de evitar el ejercicio de libertades ajenas a la relación laboral, como sucede con la libertad sindical.

(...)

El principio a trabajo igual, salario igual, responde entonces a un criterio relacional, propio del juicio de igualdad. Por ende, para acreditar su vulneración debe estarse ante dos sujetos que al desempeñar las mismas funciones y estar sometidos al mismo régimen jurídico de exigencias de cualificación para el empleo, son comparables y, no obstante, ello, reciben una remuneración diferente. Se insiste entonces en que la discriminación salarial injustificada debe basarse en la inexistencia de un parámetro objetivo, discernible y razonable, que justifique la diferenciación.

Así, la jurisprudencia constitucional ha catalogado como razones admisibles de diferenciación salarial, entre otras (i) la aplicación de criterios objetivos de evaluación y desempeño¹⁵; (ii) las diferencias de la estructura institucional de las dependencias públicas en que se desempeñan cargos que se muestran prima facie análogos¹⁶; y (iii) la distinta clasificación de los empleos públicos, a partir de la cual se generan diferentes escalas salariales, que responden a cualificaciones igualmente disímiles para el acceso a dichos empleos.¹⁷”

Conforme a lo anterior, el reclamo de un trabajador ante la eventual violación de dicho principio, requiere para su comprobación que efectivamente la labor desarrollada sea igual, en calidad y cantidad a la cumplida por otros trabajadores que reciben una mayor remuneración, presupuesto fáctico necesario para que se dé una efectiva afectación al postulado “a trabajo igual salario igual”.

De suerte que ha hecho hincapié el Tribunal Constitucional, que no toda diferencia salarial constituye una vulneración al principio de igualdad y a las prerrogativas irrenunciables consagradas en favor del empleado, pues afirma dicha Corporación que un trato distinto solo se convierte en discriminatorio cuando no obedece a causas objetivas y razonables, por lo que *“no toda diferencia salarial entre trabajadores que desempeñan el mismo cargo vulnera el principio “a trabajo igual salario igual”, como quiera que es posible encontrar razones objetivas que autorizan el trato diferente.”*¹⁸

¹⁴ Sentencia T-833/12, de 23 de octubre de 2012, Magistrado Ponente: Dr. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

¹⁵ Corte Constitucional, sentencia T-1075/00.

¹⁶ Corte Constitucional, sentencias T-1098/00

¹⁷ Corte Constitucional, sentencia T-105/02.

¹⁸ Corte Constitucional, sentencia T-545A/07.

10.2.3 De la nivelación salarial

En reiterados pronunciamientos, el Consejo de Estado ha señalado que en aquellos eventos en los que se pretenda la nivelación salarial aduciendo que la función que cumple es equiparable a la de otro funcionario con mayor remuneración, le corresponde al trabajador acreditar que cumple las mismas funciones de aquel con el que se siente en desigualdad, que cuenta con la misma preparación y demostrar que cuenta con los mismos requisitos que el empleo exige¹⁹.

En reciente pronunciamiento, la citada Corporación reiteró su postura, al señalar²⁰:

“Quien pretenda la nivelación salarial porque considera que la función que cumple resulta equiparable a la de otro funcionario que se remunera con mayor salario, debe acreditar que: a) Cumplía las mismas funciones que este, b) contaba con la misma preparación y c) debe acreditar los requisitos que exige el empleo. El incumplimiento de esta carga procesal trae consecuencias desfavorables para la parte por cuanto al no probar los supuestos de hecho que alega se somete a que la decisión se profiera en su contra, ya sea con fundamento en lo probado por la otra parte o por la ausencia de pruebas que avalen sus alegatos...”

En el presente caso, con la documental que obra en el proceso, se encuentra acreditado que la señora Luz Angela Peña Olarte se vinculó con el Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué – INFIBAGUÉ, mediante la modalidad de supernumeraria en los siguientes tiempos:

| Cargos | Fechas | Resoluciones de Gerencia |
|------------------------|---|--|
| Asistente jurídico | 18 de febrero al 30 de marzo de 2016 | 012 del 19 de enero de 2016 y 107 del 18 de febrero de 2016 |
| Asistente jurídico | Del 31 de marzo hasta 30 de noviembre de 2016. | 337 y 360 del 30 de marzo de 2016 |
| Asistente jurídico | Del 01 de diciembre de 2016 hasta el 31 de enero de 2017. | 1112 y 1123 del 30 de diciembre de 2016 |
| Asistente jurídico | Del 1 al 28 febrero de 2017 | 029 del 31 de enero de 2017 y 053 del 01 de febrero de 2017 |
| Técnico Administrativo | Del 28 febrero hasta el 31 de mayo de 2017 | 199 y 202 del 27 de febrero de 2017 |
| Técnico Administrativo | Del 01 al 30 de junio de 2017 | 734 del 30 de mayo de 2019 |
| Técnico Administrativo | Del 01 de julio hasta el 31 de agosto de 2017. | Resolución No. 855 y 858 del 29 de junio de 2017 |
| Técnico Administrativo | Del 13 de septiembre al 31 de octubre de 2017 | 1150 del 30 de agosto de 2017 y, 1275 del 13 de septiembre de 2017 |

Vinculación como empleada temporal:

¹⁹ C.E. Sección Segunda, Rad. 19001-23-31-000-2005-00458-01 (1035-10), 15 de agosto de 2013, CP Alfonso Vargas Rincón; Rad, 70001-23-31-000-2009-00072-01 (4291-14), 19 de octubre de 2017, CP. William Hernández Gómez

²⁰ C.E, Sección Segunda, Rad. 76001-23-31-000-2011-00572-01(4858-18), William Hernández Gómez, 9 de diciembre de 2019

| Cargo | Término | Acto administrativo |
|---|--|--|
| Técnico administrativo código 367 grado 02 | 1 de noviembre de 2017 Prorrogado | Resolución de Gerencia 1481 del 27 de octubre de 2017, y, acta de posesión No.011 del 1 de noviembre de 2011 |

También obra en el plenario copia del Manual de funciones y competencias laborales de la planta de personal temporal (2020)²¹, en el que se detallan las funciones y, competencias laborales para el empleo “*técnico administrativo 367 – 02*”, y respecto del empleo “*técnico operario código 314, grado 04*” que señala frente a cada uno:

| | | | |
|--------------------------------|---|--------------------------------|---|
| DENOMINACION DEL EMPLEO | TECNICO ADMINSTRATIVO | DENOMINACION DEL EMPLEO | TECNICO OPERARIO |
| CÓDIGO | 367 | CÓDIGO | 314 |
| GRADO | 02 | GRADO | 04 |
| NUMERO DE CARGOS | TRECE (13) | NÚMERO DE CARGOS | DIECISIETE (17) |
| CARÁCTER DEL EMPLEO | PLANTA TEMPORAL | CARÁCTER DEL EMPLEO | PLANTA TEMPORAL |
| DEPENDENCIA | DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO EN LA PLANTA GLOBAL | DEPENDENCIA | DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO EN LA PLANTA TEMPORAL |
| SUPERIOR INMEDIATO | QUIEN EJERZA LA SUPERVISION DIRECTA | SUPERIOR INMEDIATO | QUIEN EJERZA LA SUPERVISION DIRECTA |

PROPOSITO PRINCIPAL

Realizar la asistencia técnica en las actividades de implementación, actualización y mejora de los métodos y procedimientos administrativos, para la ejecución de los procesos relacionados con el área de desempeño, orientados al logro de la misión y objetivos del **Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué – INFIBAGUÉ**.

DESCRIPCION FUNCIONES ESENCIALES

1. Atender los trámites y procedimientos administrativos requeridos por la dependencia, para el desarrollo de las actividades asignadas, cumpliendo con los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión y la normatividad vigente.
2. Atender al usuario interno y externo en los temas referentes a los trámites del área de su desempeño y darle la información oportuna y veraz, orientándolo en la búsqueda y solución de sus necesidades.
3. Brindar asistencia técnica, administrativa u operativa, de acuerdo con las instrucciones recibidas por parte del superior inmediato y comprobar la eficacia de los métodos y procedimientos utilizados en el desarrollo de planes, programas y proyectos de la dependencia asignada.

PROPOSITO PRINCIPAL

Realizar la asistencia técnica en las actividades de operación y mejora de los métodos y procedimientos operativos, para la ejecución de los procesos relacionados con el área de desempeño, orientados al logro de la misión y objetivos del **Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué - INFIBAGUE**

DESCRIPCION FUNCIONES ESENCIALES

- Atender los tramites y procedimientos operativos requeridos por la dependencia, para el desarrollo de las actividades asignadas, cumpliendo con los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión y la normatividad vigente.
- Analizar los procedimientos internos y velar por la reducción y simplificación de trámites operativos que estén relacionados con el área de desempeño, para la mejora de la atención al usuario.

Las siguientes funciones, además de las anteriormente descritas, se ejecutarán cuando el cargo se asigne en alguna de las siguientes dependencias:

DIRECCIÓN OPERATIVA DE ACTIVIDADES TRANSITORIAS – GRUPO ALUMBRADO PÚBLICO (LINIEROS):

²¹ Archivo003Demanda

4. Apoyar técnicamente bajo las instrucciones del superior inmediato, las actividades orientadas a la elaboración, seguimiento, ajuste y evaluación de los instrumentos de planeación institucional, en concordancia con el Plan Estratégico y en armonía con la Visión, la Misión y las Políticas del Instituto, orientado al servicio integral y con calidad en el ámbito de su competencia, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de control interno, calidad, seguridad y salud en el trabajo y gestión ambiental.
5. Proyectar la respuesta con calidad y oportunidad a las Peticiones, Quejas, Reclamos y/o Sugerencias enviadas por los ciudadanos y demás grupos de interés, relacionadas con la competencia de la dependencia.
6. Organizar y asegurar el correcto funcionamiento administrativo de la dependencia, en cuanto a los servicios que en ella se brinden, especialmente en la organización de archivos, atención al público, proyección de documentos y dotación de papelería y útiles para la oficina, ejecutando las actividades que le correspondan para el cumplimiento de los procedimientos establecidos en la entidad.
7. Las demás que le sean asignadas por el superior jerárquico de manera verbal o escrita y las que de manera reglamentaria se llegaren a adicionar en el futuro, conforme a la naturaleza del cargo.

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES COMUNES AL NIVEL JERAQUICO

1. Participar en la conformación de equipos interdisciplinarios para desarrollar eficazmente los planes, programas y proyectos asignados al Instituto y así garantizar una gestión con calidad, que alcance los objetivos, metas y misión institucionales.
2. Realizar las actividades orientadas a la actualización y organización del archivo de la dependencia, con el objeto de facilitar la consulta y/o requerimientos que, sobre el particular, realicen los diferentes clientes internos o externos.
3. Manejar bases de datos para la elaboración de documentos, informes, estudios y estadísticas relacionados con el área de desempeño, de acuerdo con las instrucciones del superior inmediato y en el marco de los lineamientos y la normatividad vigente.
4. Alimentar los sistemas de información relacionados con los temas de la dependencia, de acuerdo con las instrucciones del superior inmediato.
5. Evaluar e informar a su superior inmediato, sobre los resultados de su gestión, para facilitar la toma de acciones y decisiones, que permitan optimizar su desempeño.

1. Realizar las actividades de mantenimiento, reparación y mejora de la infraestructura del alumbrado público a cargo del Instituto, e informar al superior jerárquico sobre las novedades o desviaciones que se presenten, con el fin verificar el cumplimiento de los requerimientos y solicitudes presentados por el cliente y aplicar las acciones correctivas y/o de mejora, en el marco de los procesos, procedimientos y la normatividad vigente.
2. Reportar al superior inmediato, las necesidades de elementos y materiales que se requieren en el desarrollo de las actividades asignadas, de conformidad con los procesos y procedimientos vigentes.
3. Responder por el buen uso de los equipos y elementos que se le asignen para la ejecución de las labores, de acuerdo con los procesos y procedimientos de la entidad.
4. Cumplir y promover en su equipo de trabajo, el cumplimiento de los lineamientos definidos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, en lo relacionado con la utilización correcta de los elementos de protección personal, el Plan Estratégico de Seguridad Vial, la aplicación de las medidas de seguridad en el trabajo de alturas y la señalización de las áreas de trabajo, para prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de acuerdo con los lineamientos de la normatividad vigente y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, adoptado en el Instituto.
5. Las demás que le sean asignadas por el superior jerárquico de manera verbal o escrita y las que de manera reglamentaria se llegaren a adicionar en el futuro, conforme a la naturaleza del cargo.

DIRECCIÓN OPERATIVA DE ACTIVIDADES TRANSITORIAS – GRUPO ALUMBRADO PÚBLICO (TALLER):

1. Realizar las actividades de alistamiento, organización, mantenimiento y/o reparación de los elementos y/o accesorios que hacen parte de la infraestructura del alumbrado público a cargo del Instituto, e informar al superior jerárquico sobre las novedades o desviaciones que se presenten, con el fin verificar el cumplimiento de los requerimientos y solicitudes presentados por el cliente y aplicar las acciones correctivas y/o de mejora, en el marco de los procesos, procedimientos y la normatividad vigente.
2. Reportar al superior inmediato, las necesidades de elementos y materiales que se requieren en el desarrollo de las actividades asignadas, de conformidad con los procesos y procedimientos vigentes.
3. Responder por el buen uso de los equipos y elementos que se le asignen para la ejecución de las labores, de acuerdo con los procesos y procedimientos de la entidad.
4. Cumplir y promover en su equipo de trabajo, el cumplimiento de los lineamientos definidos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, en lo relacionado con la utilización correcta de los elementos de protección personal, el Plan Estratégico de Seguridad Vial, la aplicación de las medidas de seguridad en el trabajo de alturas y la

6. Atender requerimientos de los entes internos y externos de control, los cuales consisten en atención a visitas de auditoría o revisión, solicitudes de presentación de informes eventuales o de informes periódicos.

7. Participar en las actividades de actualización, ejecución y seguimiento a las actividades requeridas para la operación, mantenimiento y mejora del Sistema Integrado de Gestión y la observancia de sus recomendaciones en el ámbito de su competencia, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de Gestión de Calidad, Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión Ambiental y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, garantizando el cumplimiento de los compromisos adquiridos y/o formulando las propuestas de mejora tendientes a aumentar el desempeño global de la dependencia.

8. Cumplir con las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, utilizando correctamente los elementos de protección personal y protegiendo la salud integral, para prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de acuerdo con los lineamientos de la normatividad vigente y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, adoptado en el Instituto.

REQUISITOS DE FORMACION ACADÉMICA Y EXPERIENCIA

| FORMACIÓN ACADÉMICA | EXPERIENCIA |
|--|---|
| Título de formación técnica o dos (2) años de estudios profesionales en disciplina académica (profesión) del Núcleo Básico de Conocimiento en: | Dieciocho (18) meses es experiencia profesional relacionada |
| <ul style="list-style-type: none"> • ADMINISTRACIÓN • CONTADURÍA PÚBLICA • ECONOMÍA • DERECHO Y AFINES • INGENIERÍA INDUSTRIAL Y AFINES • INGENIERÍA DE SISTEMAS, TELEMÁTICA Y AFINES • SALUD PÚBLICA | |

Diploma de bachiller en cualquier modalidad

señalización de las áreas de trabajo, para prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de acuerdo con los lineamientos de la normatividad vigente y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, adoptado en el Instituto.

5. Las demás que le sean asignadas por el superior jerárquico de manera verbal o escrita y las que de manera reglamentaria se llegaren a adicionar en el futuro, conforme a la naturaleza del cargo.

DIRECCIÓN OPERATIVA DE ACTIVIDADES TRANSITORIAS (Ornamentación)

1. Realizar las actividades de elaboración y mantenimiento de elementos y accesorios de carpintería metálica, para contribuir a la mejora de la infraestructura física a cargo del Instituto, e informar al superior jerárquico sobre las novedades o desviaciones que se presenten; con el fin verificar el cumplimiento de los requerimientos y solicitudes presentados por el cliente y aplicar las acciones correctivas y/o de mejora, en el marco de los procesos, procedimientos y la normatividad vigente.

2. Reportar al superior inmediato, las necesidades de elementos y materiales que se requieren en el desarrollo de las actividades asignadas, de conformidad con los procesos y procedimientos vigentes.

3. Responder por el buen uso de los equipos y elementos que se le asignen para la ejecución de las labores, de acuerdo con los procesos y procedimientos de la entidad.

4. Cumplir y promover en su equipo de trabajo, el cumplimiento de los lineamientos definidos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, en lo relacionado con la utilización correcta de los elementos de protección personal, el Plan Estratégico de Seguridad Vial, la aplicación de las medidas de seguridad en el trabajo de alturas y la señalización de las áreas de trabajo, para prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de acuerdo con los lineamientos de la normatividad vigente y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, adoptado en el Instituto.

5. Las demás que le sean asignadas por el superior jerárquico de manera verbal o escrita y las que de manera reglamentaria se llegaren a adicionar en el futuro, conforme a la naturaleza del cargo.

“ ... ”

DESCRIPCION DE FUNCIONES COMUNES AL NIVEL JERARQUICO

*Apoyar técnicamente bajo las instrucciones del superior inmediato, las actividades orientadas a la elaboración, seguimiento, ajuste y evaluación de los instrumentos de planeación institucional, en concordancia con el Plan Estratégico y en armonía con la Visión, la Misión y las Políticas del Instituto, orientado al servicio integral y con calidad en el ámbito de su competencia, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de control interno, calidad, seguridad y salud en el trabajo y gestión ambiental

“ ... ”

REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA

| <u>FORMACION ACADEMICA</u> | <u>EXPERIENCIA</u> |
|-------------------------------|--------------------|
| <u>DIRECCIÓN OPERATIVA DE</u> | |

ACTIVIDADES TRANSITORIAS – GRUPO

| | |
|--|---|
| <u>ALUMBRADO PÚBLICO (LINIEROS)</u> Título de formación técnica o dos (2) años de estudios profesionales en disciplina académica (profesión) del Núcleo Básico de Conocimiento en: INGENIERÍA ELÉCTRICA Y AFINES | dieciocho (18) meses de experiencia relacionada |
|--|---|

DIRECCIÓN OPERATIVA DE

ACTIVIDADES TRANSITORIAS – GRUPO

ALUMBRADO PÚBLICO (TALLER):

Título de formación técnica o dos (2) años de estudios profesionales en disciplina académica (profesión) del Núcleo Básico de Conocimiento en:

- ADMINISTRACIÓN
- INGENIERÍA ELÉCTRICA Y AFINES
- INGENIERÍA MECÁNICA Y AFINES
- INGENIERÍA DE SISTEMAS,TELEMÁTICA Y AFINES

DIRECCIÓN OPERATIVA DE

ACTIVIDADES TRANSITORIAS –

(Ornamentación)

ADMINISTRACIÓN

- INGENIERÍA ELÉCTRICA Y AFINES
- INGENIERÍAMECÁNICA Y AFINES
- INGENIERÍADESISTEMAS, TELEMÁTICA Y AFINES
- INGENIERIA DE MINAS, METALURGIA Y AFINES

A partir del contenido de lo anterior, se encuentra probado que en la planta de cargos del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Ibagué, en el marco del rediseño organizacional, se unificó en una escala la planta permanente y, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, se creó una planta temporal para cumplir con las funciones asignadas por el parágrafo del artículo 4º del Decreto 0183 de 2001.

Según el anterior cuadro comparativo, cada empleo exige requisitos de estudios, competencias y experiencia diferentes, lo cual define el nivel jerárquico en cada caso, siendo claro que la denominación del empleo puede tener varios grados salariales, sin lugar a dudas para su determinación inciden las funciones, competencias, estudios y experiencias requeridas para desarrollar la actividad.

Con lo anterior, se quiere significar que, si bien ambos empleos pertenecen a la planta temporal, y existe diferencia salarial entre uno y otro, lo cierto, es que la misma se encuentra justificada en que las actividades desarrolladas en el empleo de técnico administrativo, código 367 grado 02 que viene desempeñando la

demandante desde el 1 de noviembre de 2017 y, las señaladas para el empleo denominado técnico operativo código 314 grado 04, son disímiles, en el entendido que el operario de acuerdo a la actividad que le corresponda (Liniero, taller u ornamentación) realiza funciones de mantenimiento, reparación, mejora, aislamiento de la infraestructura del alumbrado público o de la carpintería metálica a cargo de Instituto y, en general, todo lo que se relacione con la mejora de los métodos y procedimientos operativos, en tanto que las funciones del técnico administrativo tienen relación con la parte administrativa, a decir, oficina, archivo, atención al público, manejo de correspondencia, proyectar respuesta a peticiones, quejas, reclamos y sugerencias, entre otros.

Ahora, sostiene la parte actora que se le está vulnerando la remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo y, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, en razón, a que no existe concordancia entre las escalas de remuneración salarial establecidas para la planta de empleos temporal y, aquella establecida para los empleos de carácter permanente; sin embargo, se advierte que no se acreditó la existencia en la planta permanente de par o empleo con funciones similares a las desarrolladas por ella, en el cargo de técnico administrativo código 367 grado 02; es importante señalar que, si bien por virtud de lo dispuesto en el artículo **2.2.1.1.2 del Decreto 1085 de 2015** *“El régimen salarial, prestacional y demás beneficios salariales de los empleos temporales será el que corresponda a los empleos de carácter permanente que rige para la entidad que va a crear el cargo y se reconocerá de conformidad con lo establecido en la ley”*; también lo es, que al no existir homólogo en la entidad, el grado salarial se determina teniendo en cuenta el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos establecida en el decreto 785 de 2005, y atendiendo la complejidad de las funciones y requisitos exigidos.

Adicionalmente, resulta útil precisar, que si bien la vinculación de la demandante ha sido por periodos sucesivos y, para desempeñar funciones administrativas asignadas a INFIBAGUÉ, lo cierto es que su vínculo con la administración, como se infiere de las pruebas allegadas, implicó la ejecución de funciones de carácter transitorio, que obedecen a la necesidad de cumplir las funciones de alumbrado público, plazas de mercado y parques y zonas verdes, asignadas en el numeral 4 del artículo décimo segundo del Decreto 183 de 2001, actividades que no resultan incompatibles con las normas que regulan las plantas de empleos temporales.

Así mismo, es conveniente señalar que si bien el manual de funciones y competencias laborales, permite evidenciar algunas similitudes entre las actividades realizadas por el técnico operativo 314-04 y, el técnico administrativo 367 grado 02, lo cierto es que tienen propósitos diferentes y, los requisitos de formación académica y experiencia que se exigen son completamente distintos, pues a quien desempeña este último, se le exige acreditar formación académica en administración, contaduría pública, economía, derecho y afines, ingeniería industrial, ingeniería de sistemas, telemática y afines y salud pública; en tanto, que para el técnico operativo es menester acreditar formación académica en administración, ingeniería eléctrica y afines, ingeniería mecánica y afines, ingeniería de sistemas, telemática y afines, ingeniería de minas, metalurgia y afines; razón esta adicional, para llegar a concluir que no es posible dar aplicación al principio de “trabajo igual salario igual”.

Es preciso tener en cuenta que la estructura organizacional del Estado exige una clasificación de los empleos públicos, de ahí que, a partir de las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio, la autoridad competente conforme la Constitución o la ley, determina la correspondiente remuneración.

En el presente caso, se encuentra que la vinculación de la actora con INFIBAGUÉ como empleada de la planta temporal se encuentra contemplada en el ordenamiento jurídico y en tal virtud, se probó que se le reconocieron los salarios y prestaciones sociales previstas en dicha modalidad, durante todo el tiempo de permanencia en el cargo ocupado, cumpliendo de manera estricta y cumplida, la accionada, con lo señalado por la ley en cuanto a estos pagos.

Ahora, es importante señalar que la parte actora se limitó a señalar la aparente existencia de un trato desigual entre empleos de la misma planta temporal, esto es con respecto al empleo de técnico operativo código 314 grado 04, empero, omitió demostrar las razones de la presunta desigualdad, esto es, perfil profesional de la demandante, experiencia y el cumplimiento de las mismas funciones.

Así, se arriba a la conclusión que la diferencia salarial obedece a la naturaleza de las funciones asignadas a cada uno de los grados, basada en criterios objetivos y conforme a la escala salarial determinada por la entidad para cada uno de los empleos de la planta temporal y que a la luz de lo dispuesto en el artículo 167 del CGP, los hechos que fueron narrados en la demanda no fueron demostrados a lo largo de la presente actuación.

Atendiendo entonces lo antes expuesto, y como quiera que no se logró desvirtuar la presunción de legalidad que cobija a los actos administrativos demandados, se negarán las pretensiones de la demanda.

Finalmente, en lo que respecta a la pretensión de declarar la existencia de una relación legal y reglamentaria de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y, el acuerdo 06 de 2017, expedido por el Consejo directivo de INFIBAGUE, es preciso señalar:

Frene a la vinculación del personal con la administración pública, la jurisprudencia del Consejo de Estado, ha señalado²²:

“20. Esta ponente en sentencias anteriores, explicó que el régimen jurídico vigente contempla tres clases de vinculación con las entidades públicas, las cuales tienen sus propios elementos que los tipifican, esto es: 1). ¿La vinculación legal y reglamentaria? empleados públicos, 2). ¿La laboral contractual? trabajadores oficiales con esa clase de contratos y 3). Los contratos de prestación de servicios ? contratistas.

21. Para el derecho administrativo, la función pública es entendida como el elemento de la Administración relacionado con la vinculación de las personas naturales al servicio del Estado. De esta noción, surge el concepto de funcionario público, entendido como la persona natural que tiene relación laboral con las entidades oficiales.

²² C.E. Sección Segunda, CP: SANDRA LISSET IBARRA VÉLEZ, doce (12) de junio de dos mil veinte (2020), Rad. 47001-23-33-000-2014-00248-01(0296-17)

22. *El funcionario público, ha sido asimilado como servidor público a partir de la definición que hizo la Constitución Política en el Artículo 123, con la salvedad que éste último se relaciona con el ejercicio de funciones oficiales al servicio de los cometidos estatales, que bien pueden ser desarrolladas por funcionarios públicos, también por los miembros de las Corporaciones Públicas y por personas autorizadas por la ley para el efecto.*

23. *Un elemento que tiene gran utilidad para entender el panorama de la función pública, se encuentra en el principio de legalidad que distingue el Estado de Derecho, bajo el cual la ley en sentido lato permite y regula la estructura orgánica de la Administración, la conformación de las plantas de personal y la creación, fusión y supresión de empleos o cargos; imperando la unilateralidad en ello, y por ende en la vinculación en cuanto a las condiciones laborales.*

24. ***De este modo, surge la vinculación legal y reglamentaria, distinguida porque es la ley la que determina las condiciones de acceso, permanencia y retiro del servicio. La característica principal es que el vínculo se da a través de un acto administrativo de nombramiento, donde es importante señalar que la misma Carta Política solemnizó el inicio del ejercicio de las funciones públicas respecto de los servidores públicos al exigirles la posesión, entendida como el acto de tomar el juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben⁵.***

25. *Es decir, la posesión se erige como una formalidad sustancial exigible para ostentar la calidad de servidor público, distinguiéndose claramente del acto de elección o nombramiento.*

26. *Estos elementos, unidos hacen que la investidura del empleado público sea completa y regular. Por tanto, la ausencia de alguno de ellos, configura lo que se denomina como funcionario de hecho⁶, es decir aquel que le falta alguno de los requisitos de nombramiento y posesión.*

27. ***En esta primera vinculación encontramos a los denominados empleados públicos, que son aquellas personas que se vinculan a la Administración a través de acto de nombramiento para desarrollar o atender un conjunto de funciones que están previa y taxativamente descritas en la ley, es decir un empleo; y que por naturaleza son de carácter permanente e inherentes a la actividad de aquella. Están al servicio del sector central de la Administración, de los ministerios, departamentos administrativos, unidades administrativas especiales, establecimientos públicos, superintendencias, entidades territoriales. Los empleados públicos, son de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, de periodo fijo y temporales. (Artículo 1º, Ley 909 de 2004). (negritas fuera de texto)***

En el presente caso, la parte actora solicita se declare la existencia de una relación legal y reglamentaria en virtud a que prestó sus servicios en la planta temporal de la institución (se desconoce si en la actualidad se encuentra vinculada o no con la entidad), pese a ello no es concreto y específico, sin embargo analizada en conjunto la demanda, se infiere que su solicitud se encamina a que se le reconozca la calidad de empleada de planta y, por tanto, se equiparen sus derechos a quien se encuentra vinculado en la que es permanente.

No obstante, dicha pretensión no tiene vocación de prosperidad, en virtud a la naturaleza del vínculo que ostenta, al no ser posible desconocer que las normas que regulan la función pública establecen que, la relación legal y reglamentaria es aquella que surge de un acto administrativo de nombramiento y, se materializa con la respectiva posesión en el empleo, de esta manera, ante la certeza de la prestación de los servicios de la actora en la planta de empleos temporales, no es viable ordenar su vinculación con acto administrativo de nombramiento y posesión, habida cuenta, que no se cumplen con los requisitos para su nombramiento, esto

es, el empleo que desempeña no pertenece a la planta permanente de empleos del establecimiento público.

En esta secuencia, como quiera que no es procedente declarar que el vínculo existente entre la demandante y la entidad accionada, corresponde a una relación legal y reglamentaria, se denegará esta pretensión de la demanda.

11. RECAPITULACIÓN

En conclusión, y de acuerdo a lo señalado en precedencia, se negarán las pretensiones de la demanda, como quiera, que al revisar los manuales de funciones y competencias de la planta temporal creada por INFIBAGUE en el año 2017, se arriba a la conclusión que el cargo que desempeña la demandante – técnico administrativo 367-02, es diferente al de técnico operativo 314-04, al igual que sus funciones, perfil y requisitos para vinculación, por tanto, la supuesta similitud en actividades ejercidas por la demandante en planta temporal con un par en la misma planta quedó desvirtuada; además tampoco se demostró que la señora PEÑA OLARTE hubiese desempeñado las mismas funciones u otras más frente a quien se solicita se nivelación.

12. COSTAS.

El artículo 188 del C.P.A.C.A. sobre la condena en costas señala, que en la sentencia se dispondrá sobre ellas, cuya liquidación y ejecución se regirá por las normas del Código de Procedimiento Civil; pese a ello y, como quiera que el compilado normativo antes mencionado fue derogado por el Código General del Proceso, serán estas las normas aplicables en el caso concreto para la condena y liquidación de costas.

Ahora bien, el artículo 365 del C.G.P. dispone, que se condenará en costas a la parte vencida en el proceso, o a quien se le resuelva desfavorablemente el recurso de apelación, súplica, queja, casación, revisión o anulación que haya propuesto.

De otro lado en relación con las agencias en derecho, en el presente caso se observa que pretensiones fueron despachadas de manera desfavorable, razón por la cual de conformidad con el Acuerdo PSAA16-10554 del 5 agosto de 2016, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, se fijarán las agencias en derecho a cargo de la parte demandante, **en la suma equivalente al 4% de lo pretendido.**

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEXTO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE IBAGUÉ**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

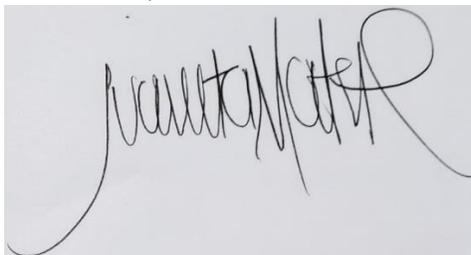
PRIMERO: NIÉGUENSE las pretensiones de la demanda

SEGUNDO: CONDÉNESE en costas a la parte accionante de conformidad con lo dispuesto en los artículos 188 del CPACA y 365 del C. G. P, para lo cual se fija **la suma equivalente al 4% de lo pedido** como agencias en derecho.

TERCERO. Para efectos de la notificación de la presente sentencia, se ordena que por Secretaría se realice conforme lo disponen los artículos 203 y 205 de la Ley 1437 de 2011, modificada por la 2080 de 2021.

CUARTO: Archívese el expediente, previas las anotaciones correspondientes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is cursive and appears to read 'Juanita del Pilar Matiz Cifuentes'.

**JUANITA DEL PILAR MATIZ CIFUENTES
JUEZ**