

Bucaramanga,

Señor:

JUEZ ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO JUDICIAL DE BUCARAMANGA (REPARTO)
E.S.D.

MEDIDA CAUTELAR

JORGE ALBERTO VERA VILLAMIZAR, ciudadano en ejercicio, identificado como aparece al pie de mi respectiva firma, me permito ejercer **MEDIO DE CONTROL DE NULIDAD** dirigida contra el **MUNICIPIO DE BUCARAMANGA** representada legalmente por quien funja como representante, o quien haga sus veces, para que se declare la **NULIDAD DEL DECRETO 0055 DEL 02 DE MAYO DE 2016**, por medio de la cual se reclasifican unos empleos, se suprimen unos cargos de trabajadores oficiales y se crean unos cargos de empleados públicos en la planta de personal del Municipio de Bucaramanga.

DECLARACIONES Y CONDENAS

PRIMERO: Se declare la **NULIDAD DEL DECRETO 0055 DEL 02 DE MAYO DE 2016**, por medio de la cual se reclasifican unos empleos, se suprimen unos cargos de trabajadores oficiales y se crean unos cargos de empleados públicos en la planta de personal del Municipio de Bucaramanga.

SEÑOR JUEZ: Los fundamentos de hecho de las pretensiones son los siguientes:

HECHOS

1. En el Municipio de Bucaramanga existe desde el año 1944 el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Bucaramanga - **SINTRAMUNICIPIO** al que pertenecen actualmente 48 servidores públicos vinculados por contratos de trabajo.
2. Con Resolución 1094 del 06 de Abril de 1983 por medio de la cual se reconoce personería al SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION Y MANTENIMIENTO DE LAS OBRAS EN LOS MUNICIPIOS DE SANTANDER.-**SINTRAOBRAS**.
3. Los sindicatos en su mayoría, están exclusivamente compuesto por trabajadores oficiales, sin que se enlisten en sus afiliados otros servidores públicos.
4. En ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, las organizaciones sindical realizaron negociación Colectiva con el MUNICIPIO DE BUCARAMANGA, Contando desde el año 1958 con Convención Colectiva, la cual se ha venido modificando año a año.
5. El 18 de diciembre de 2015, El Municipio de Bucaramanga, y el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Bucaramanga, "**SINTRAMUNICIPIOS DE BUCARAMANGA**" en negociación colectiva determinaron que:

- "a partir del 1° de Enero de 2016 la Alcaldía de Bucaramanga solo podrá despedir los trabajadores (as) oficiales a su servicio cuando se demuestre justa causa comprobada.
- La presente convención Colectiva de Trabajo que se pacta tendrá una vigencia de cuatro años (4) años contados a partir del 01 de Enero de 2016 y hasta el 31 de Diciembre de 2019.

Entre otros aspectos relativos a la negociación sindical.

6. La anterior Convención Colectiva fue debidamente depositada ante el Ministerio del Trabajo el día 18 de Diciembre de 2015.
7. A la fecha, la administración del Municipio de Bucaramanga no ha demandado la convención colectiva, por lo que esta tiene plena validez y vigencia.
8. En el mes de Abril la Secretaría Administrativa del Municipio de Bucaramanga preparó análisis Técnico y financiero para la Reclasificación de empleos de trabajadores oficiales a empleados públicos en la planta globalizada del Municipio de Bucaramanga en aplicación de la primacía de la realidad de la Función Prestada.

Para ello realiza, hace un análisis de la estructura administrativa y composición de la planta de cargos, de las modificaciones a la planta de personal actual, realizan la justificación técnica, precisan el presupuesto requerido, y precisan el manual de funciones.

9. El día 29 de Abril de 2016, se radica por parte del asesor de despacho ante Secretaria de Administrativa del Municipio de Bucaramanga "**Análisis Jurídico de Reclasificación de Empleos en la Planta Globalizada del Municipio de Bucaramanga presentada por la Secretaría Administrativa**".

De este análisis se indica que el estudio presentado "cumple con los parámetros legales y la modificación planteada en el mismo es procedente, razón por la cual se proyectaran para suscripción del señor alcalde los actos administrativos necesarios para realizar las modificaciones contenidas en el documento por usted presentado".

10. El día 02 de Mayo de 2016 el Alcalde Municipal ING. RODOLFO HERNANDEZ SUAREZ, suscribe Decreto 055 "**Por el cual se reclasifican unos empleos, se suprimen unos cargos de trabajadores oficiales y se crean unos cargos de empleados públicos en la planta de personal del Municipio de Bucaramanga**".

En dicho acto, el Burgomaestre determina:

ARTICULO PRIMERO: Suprímase de la Planta de Personal de la Alcaldía de Bucaramanga veintisiete (27) cargos de trabajadores oficiales que corresponden a los empleos de Chofer Vehículo de Despacho y Celador.

ARTICULO SEGUNDO: Crear cuatro empleos de empleados públicos dentro de la Planta Global de Personal del Municipio de Bucaramanga con Denominación CONDUCTOR, Código 480, grado 24, del nivel asistencial con

asignación salarial de dos millones cuatrocientos dos mil ochocientos diez pesos (\$2.402.810), cuya naturaleza será de carrera administrativa.

ARTICULO TERCERO: Crear veintitrés empleos de empleados públicos dentro de la Planta Global de Personal del Municipio de Bucaramanga con Denominación AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES, Código 470, grado 24, del nivel asistencial con asignación salarial de dos millones cuatrocientos dos mil ochocientos diez pesos (\$2.402.810), cuya naturaleza será de carrera administrativa.

- 11. El mismo día, se expide **Decreto 056 del 02 de Mayo de 2016, "Por medio del cual se adiciona el Decreto 232 de Diciembre de 2015 y 021 de 3 de marzo de 2016 y se asignan funciones y competencias laborales de la Planta de Personal del Municipio de Bucaramanga."**

En este se resuelve:

PRIMERO: Asignar las funciones para los cuatro cargos de CONDUCTOR, Código 480, grado 24, del nivel asistencial, creado mediante Decreto municipal Nro 055 del 02 de Mayo de 2016.

SEGUNDO: Asignar las funciones para los cuatro cargos de AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES, Código 470, grado 24, del nivel asistencial, creado mediante Decreto municipal Nro 055 del 02 de Mayo de 2016.

- 12. El Alcalde Municipal a través de la Resolución 270 del 03 de Mayo de 2016 "*por la cual se efectúan unas incorporaciones a cargos de empleados públicos en la plata del personal del municipio de Bucaramanga*", incorporo sin solución de continuidad a los veintisiete (27) trabajadores oficiales en empleos de carrera administrativa con carácter provisional.

- 13. Consecuencia de lo anterior, el día 06 de Mayo de 2016, la Junta Directiva de SINTRAMUNICIPIOS, informan a la administración Municipal que debido a la situación laboral de los trabajadores oficiales se declaran en asamblea permanente.

- 14. El día 06 de Mayo de 2016, la Junta Directiva de SINTRAMUNICIPIOS, informa a la Personería Municipal que la Administración Municipal desconocen los derechos laborales y convencionales.

- 15. El día 06 de Mayo de 2016, El presidente de SINTRAMUNICIPIOS formula queja contra el Alcalde del Municipio de Bucaramanga con el fin de que se determine la vulneración de los derechos laborales y se califique el incumplimiento de los derechos convencionales.

- 16. El día 17 de Mayo de 2016 la Junta Directiva de SINTRAMUNICIPIOS, informan desmejoramiento salarial a la Contraloría Municipal.

- 17. El día 19 de Mayo de 2016, en las instalaciones de la alcaldía de Bucaramanga, se levanta acta de constatación de cese de actividades.

18. El día 19 de Mayo de 2016, se informa de parte de la Contraloría Municipal a la Junta Directiva de SINTRAMUNICIPIOS que la queja formulada correspondería a la radicación nro 10057-16 y estaría asignada a la Jefatura de Vigilancia Fiscal y Ambiental.
19. El día 25 de Mayo de 2016, se profiere Decreto 0066 del 25 de Mayo de 2016 por medio del cual se corrigen los Decretos nro 055 y 056 del 02 de Mayo de 2016.

En este se resuelve:

PRIMERO: Corregir los Decretos nº 055 y 056 del 02 de Mayo de 2016 precisando el grado salarial de cada uno de estos empleos que para todos los efectos serán los que a continúan se enuncian y no como aparecen consignados en dichos actos.
20. El día 26 de Mayo de 2016, la Junta Directiva de SINTRAMUNICIPIOS, presenta petición solicitando al Municipio de Bucaramanga la reubicación de los 27 trabajadores oficiales en cargos de trabajadores oficiales que figuran en la Convención Colectiva de Trabajo vigente.
21. El 7 de Junio de 2016, LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT) presenta queja ante el CONSEJO DE ADMINISTRACION DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO por violación de los Convenios 87 y 98 por parte de la Alcaldía Municipal de Bucaramanga.
22. El día 27 de Junio de 2016, el secretario Administrativo, da respuesta a Derecho de Petición formulado por los Concejales del Municipio de Bucaramanga, aclarando 12 preguntas formuladas por los cabildantes.
23. El 01 de Julio de 2016, se solicita de parte de los trabajadores oficiales copias de las demandas formuladas contra las convenciones colectivas, los contratos de trabajo, y las solicitudes de levantamiento de fuero sindical de los miembros de la junta directiva de los Sindicatos de trabajadores oficiales existentes.
24. El 5 de Julio de 2016, El inspector delegado de Trabajo y Seguridad Social, envía copia de la queja formulada a la FISCALIA GENERAL DE LA NACION-SUBUNIDAD DE LA OIT para lo de su competencia.
25. El 11 de Julio de 2016, El Departamento Administrativo de la Función Pública, por intermedio del Asesor Con Funciones de la Dirección jurídica indica los criterios a considerar al momento de realizar reformas y/o modificaciones de la planta de personal.
26. El 11 de Julio de 2016 Se informa a la Junta Directiva de SINTRAMUNICIPIOS por parte de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de la apertura formal de investigación administrativa contra el MUNICIPIO DE BUCARAMANGA.
27. El 18 de Julio de 2016, la Administración Municipal da respuesta a la petición formulada el 01 de Julio de 2016 indicando que no ha iniciado demanda alguna contra la convención colectiva, así como tampoco ha determinado iniciar proceso de levantamiento de fuero sindical.

28. El 13 de Julio de 2016 se rinde informe de queja formulada de parte de la Contraloría Municipal, en la que se resumen que "se configura un presunto hallazgo negativo con incidencia disciplinaria, toda vez que se evidencio que la Alcaldía de Bucaramanga por medio de la Secretaria Administrativa, Presuntamente Infringió los principios de transparencia, objetividad, equidad, eficiencia, eficacia al desconocer los derechos adquiridos en la convención Colectiva que suscribió la Alcaldía de Bucaramanga con SINTRAMUNICIPIO, de cuya última negociación se realizó el 18 de Diciembre de 2015 vigente hasta el 31 de Diciembre de 2019, por lo cual se remitirá por competencia a la Procuraduría General de la Nación. Presunto Responsable ingeniero RODOLFO HERNANDEZ SUAREZ en calidad de alcalde del Municipio de Bucaramanga".
29. El día 19 de Julio de 2016, El representante de SINTRAMUNICIPIOS y SINTRAOBRAS formulan queja ante el Ministerio del trabajo contra el Municipio de Bucaramanga, por desconocimiento de los contenidos en la Ley 361 de 1997.
30. El 02 de agosto la fiscalía General de la Nación, cita a ARGEMIRO MACHADO BARRERA a conciliar por el delito de VIOLACION DE LOS DERECHOS DE REUNION Y ASOCIACION. Diligencia que programan para el día 06 de Septiembre de 2016.
31. El municipio ha venido contratando mediante distintas modalidades contractuales, actividades que le son propias a los trabajadores oficiales afectados con el Decreto 055 de 2016.

PRESUPUESTOS PROCESALES:

Oportunidad

En relación con la oportunidad para hacer uso del **MEDIO DE CONTROL DE NULIDAD**, a la luz del artículo 164 de la Ley 1437 de 2011, se indica que se puede realizar en cualquier tiempo.

COMPETENCIA

El juez Contencioso Administrativo es el competente para conocer de esta acción, de acuerdo con lo previsto en el artículo 155 de la Ley 1437 de 2011.

PROCEDIMIENTO

El definido en los artículos 168 de la Ley 1437 de 2011.

LO QUE SE DEMANDA:

Se demanda **NULIDAD DEL DECRETO 0055 DEL 02 DE MAYO DE 2016**, por medio de la cual se reclasifican unos empleos, se suprimen unos cargos de trabajadores oficiales y se crean unos cargos de empleados públicos en la planta de personal del Municipio de Bucaramanga.

PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 137 de la Ley 1437 de 2011, EL **MEDIO DE CONTROL DE NULIDAD**, es un mecanismo a través del cual Toda persona podrá solicitar por sí, o por medio de representante, que se declare la nulidad de los actos administrativos de carácter general.

Procederá cuando hayan sido expedidos con infracción de las normas en que deberían fundarse, o sin competencia, o en forma irregular, o con desconocimiento del derecho de audiencia y defensa, o mediante falsa motivación, o con desviación de las atribuciones propias de quien los profirió.

NORMAS VIOLADAS Y CONCEPTO DE VIOLACIÓN

Con la expedición del acto demandado la parte demandada, VULNERA EL ORDENAMIENTO JURIDICO:

FRENTE A LOS TRATADOS INTERNACIONALES SUSCRITOS POR COLOMBIA

C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (Entrada en vigor: 04 julio 1950) Adopción: San Francisco, 31ª reunión CIT (09 julio 1948) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa

Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Artículo 1

- 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
- 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

FRENTE A LA CONSTITUCION POLITICA

PREAMBULO

El pueblo de Colombia,

en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana

ARTICULO 1o. 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.

ARTICULO 2o. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar

el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares

ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

ARTICULO 29. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.

ARTICULO 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; **irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales**; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

58. Se garantizan la propiedad privada y los demás derechos adquiridos con arreglo a las leyes civiles, los cuales no pueden ser desconocidos ni vulnerados por leyes posteriores. Cuando de la aplicación de una ley expedida por motivos de utilidad pública o interés social, resultaren en conflicto los derechos de los particulares con la necesidad por ella reconocida, el interés privado deberá ceder al interés público o social.

ARTICULO 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.

Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

El Estado Colombiano puede reconocer la jurisdicción de la Corte Penal Internacional en los términos previstos en el Estatuto de Roma adoptado el 17 de julio de 1998 por la Conferencia de Plenipotenciarios de las Naciones Unidas y, consecuentemente, ratificar este tratado de conformidad con el procedimiento establecido en esta Constitución.

La admisión de un tratamiento diferente en materias sustanciales por parte del Estatuto de Roma con respecto a las garantías contenidas en la Constitución tendrá efectos exclusivamente dentro del ámbito de la materia regulada en él.

ARTICULO 209. La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad,

imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.

FRENTE A LA LEY

LEY 909 DE 2004

Artículo 2º. Principios de la función pública.

1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.

3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:

a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;

b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;

c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;

d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.

Artículo 46. Reformas de plantas de personal. Modificado por el art. 228, Decreto Nacional 019 de 2012. Las reformas de planta de empleos de las entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades, por la ESAP, o por firmas especializadas en la materia; estudios que deberán garantizar el mejoramiento organizacional.

Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de las ramas ejecutivas del poder público del orden

nacional, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

DECRETO 1083 DE 2015

ARTÍCULO 2.2.30.3.5 Incorporación de cláusulas favorables al trabajador. En todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrales respectivos, y las normas del reglamento interno de la entidad, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador.

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

PARÁGRAFO. Toda modificación a las plantas de empleos, de las estructuras y de los estatutos de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional deberán contar con el concepto técnico favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública.
(Decreto 1227 de 2005, art. 95)

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

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

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

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

(Decreto 1227 de 2005, art. 96)

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

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

ARTÍCULO 2.2.30.6.4. CONTRATO INDEFINIDO. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales

ARTÍCULO 2.2.30.6.11. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo termina:

1. Por expiración del plazo pactado o presuntivo.
2. Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor.
3. Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio.
4. Por mutuo consentimiento.
5. Por muerte del asalariado.
6. Por liquidación definitiva de la empresa, o por clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, siempre que se haya dado el aviso de que trata el numeral 3o. del artículo 2.2.30.6.8 del presente Decreto, o que se haya pagado un mes de salarios y sin perjuicio de los derechos emanados de contratos a término fijo.
7. Por decisión unilateral, en los casos previstos en los artículos 2.2.30.6.12 2.2.30.6.13 y 2.2.30.6.14 del presente decreto.
8. Por sentencia de autoridad competente

ARTÍCULO 2.2.30.6.12. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso:

Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante presentación de certificados falsos para su admisión.
2. Toda falta de honradez y todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador, durante sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los demás trabajadores del establecimiento o empresa.

3. Toda falta de honradez y todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia, de sus representantes y socios, o de los jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a la otra parte, a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas.
5. Todo acto inmoral que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o fuera de estos sitios, cuando revelen falta de honradez y sean debidamente comprobados ante autoridad competente.
6. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
7. La detención preventiva del trabajador, por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho días, o aún por un tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato, y
8. Por destitución como consecuencia de un proceso disciplinario.

Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves, inferido por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidos dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Toda circunstancia que el trabajador no pueda prever al celebrarse el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador en sus herramientas o útiles de trabajo.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas para el empleador.

ARTÍCULO 2.2.30.6.15. PAGO DE SALARIOS E INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN. Fuera de los casos a que se refieren los artículos 2.2.30.6.11, 2.2.30.6.12, 2.2.30.6.13 y 2.2.30.6.14 del presente Decreto, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar.

ARTÍCULO 2.2.30.6.16. CONDICIÓN DE PAGO PARA TERMINACIÓN DEL CONTRATO Y TÉRMINO DE SUSPENSIÓN PARA EL EFECTO. Salvo estipulación expresa en contrario, no se considerará terminado el contrato de trabajo antes de que el empleador ponga a disposición del trabajador el valor de todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le adeude, salvo las retenciones autorizadas

por la ley o la convención; si no hubiere acuerdo respecto del monto de tal deuda, bastará que el empleador consigne ante un juez o ante la primera autoridad política del lugar la cuantía que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia.

PARÁGRAFO 1o. Tampoco se considerará terminado el contrato de trabajo mientras no se practique el nuevo examen médico de que tratan las normas vigentes y no se le dé el correspondiente certificado de salud al trabajador, a menos que éste, por su culpa, eluda, dificulte o dilate dicho examen.

Se considerará que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, si transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta al médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

PARÁGRAFO 2o. Los contratos de trabajo entre el Estado y sus servidores, en los casos en que existan tales relaciones jurídicas conforme al presente Decreto, solo se considerarán suspendidos hasta por el término de noventa (90) días, a partir de la fecha en que se haga efectivo el despido o el retiro del trabajador. Dentro de éste término los funcionarios o entidades respectivas deberán efectuar la liquidación y pago de los correspondientes salarios, prestaciones e indemnizaciones que se adeuden a dicho trabajador.

Durante la suspensión de los contratos de trabajo a que se refiere este artículo, serán de aplicación las normas contenidas en el artículo 2.2.30.6.10 del presente Decreto

Si transcurrido el término de noventa (90) días señalado en el inciso primero de este parágrafo no se hubieren puesto a órdenes del trabajador oficial los salarios, prestaciones e indemnizaciones que se le adeuden, o no se hubiere efectuado el depósito ante autoridad competente, los contratos de trabajo recobrarán toda su vigencia en los términos de la ley.

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

ARTICULO 405. DEFINICION. Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente.

Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

d) <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. ~~Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.~~

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

ARTICULO 407. MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA AMPARADOS.

1. Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al {empleador}.

2. La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al {empleador} en la forma prevista en los artículos 363 y 371. En caso de cambio, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del periodo estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido.

3. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la Junta Directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres (3) meses después de que ésta se realice.

ARTICULO 408. CONTENIDO DE LA SENTENCIA. < El Juez negará el permiso que hubiere solicitado el {empleador} para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo, si no comprobare la existencia de una justa causa.

Si en el caso de que trata el inciso primero del artículo 118 del Código Procesal del Trabajo se comprobare que el trabajador fue despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, se ordenará su reintegro y se condenará al {empleador} a pagarle, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa del despido.

Igualmente, en los casos a que se refiere el inciso tercero del mismo artículo, se ordenará la restitución del trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo, y se condenará al {empleador} a pagarle las correspondientes indemnizaciones.

ARTICULO 410. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO. Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

- a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y
- b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato

FRENTE A LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

CLAUSULA PRIMERA: ESTABILIDAD LABORAL

Continua Vigente la Cláusula Primera de la Convención Colectiva de Trabajo, firmada el 19 de febrero de 2014 "estabilidad laboral" quedando así:

"a partir del 1º de Enero de 2016 la Alcaldía der Bucaramanga solo podrá despedir los trabajadores (as) oficiales a su servicio cuando se demuestre justa causa comprobada.

CLAUSULA SEGUNDA: VIGENCIA DE LA CONVENCION.

Modifíquese la Cláusula segunda de la convención Colectiva de Trabajo el 19 de Febrero de 2014 "VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO quedando así::

La presente convención Colectiva de Trabajo que se pacta tendrá una vigencia de cuatro años (4) años contados a partir del 01 de Enero de 2016 y hasta el 31 de Diciembre de 2019.

CONCEPTO DE VIOLACION

Señor Juez.

Indica la Ley 1437 de 2011, en su artículo 137 que procede el Medio de Control de Nulidad y restablecimiento del Derecho cuando:

"Procederá cuando hayan sido expedidos con infracción de las normas en que deberían fundarse, o sin competencia, o en forma irregular, o con desconocimiento del derecho de audiencia y defensa, o mediante falsa motivación, o con desviación de las atribuciones propias de quien los profirió".

Se alega, en el presente medio de control, que el acto acusado se profirió con infracción de las normas en las que debía fundarse, con desconocimiento del derecho de audiencia y defensa, falsa motivación y desviación de poder, veamos:

INFRACCION DE LAS NORMAS EN LAS QUE DEBIA FUNDARSE

Sin lugar a dudas el acto acusado, desconoce los preceptos de orden constitucional establecidos en el preámbulo y los artículos 1, 2, 25, 29, 39, 53 y 93, y a nivel supranacional desconoce los Convenios 87 y 98 de la OIT al desconocer de manera directa las condiciones propias de trabajadores oficiales en los cargos suprimidos. Veamos:

- Colombia como Estado, funda su base en el respeto del trabajo (preámbulo), y de la dignidad de sus ciudadanos, para ello se garantiza (art 53 CP) estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.
- De la misma manera sostiene que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, por lo que en ejercicio legítimo de sus actuaciones corresponde a la administración de la salvaguarda de las condiciones propias del trabajo para no desconocer un derecho de orden fundamental.
- El trabajo como principio no solo es reconocido en el ordenamiento jurídico interno, de la misma manera la Constitución Política de 1991, (art 53 CP) Indica que Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna, por lo que son parte integrante las disposiciones adoptadas y por ende son vinculantes en el ordenamiento jurídico interno.
- Dentro de los convenios debidamente ratificados por Colombia, se encuentran los Convenios 87 y 98, los cuales imponen al Estado Colombiano, la observancia de los principios de legalidad, no discriminación, y la protección específica de pertenecer a una organización sindical y a no ser despedido por ello.
- Se indica en el artículo 209 de la Constitución Política, que se impone a la administración pública la obligatoriedad de coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado, esto es observando en todas sus actuaciones el respeto de los principios básicos de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, por lo que cualquier decisión que no guarde una estrecha relación con dichos principios esta llamada a no surtir efectos jurídicos y por ende esta llamada a ser declarada fuera del ordenamiento jurídico.
- Se consagra como garantía de orden Constitucional el respeto al fuero sindical de los representantes sindicales para el ejercicio de su actividad, (art 39 C.P), siendo este fuero la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo (405 CST).
- Se fija de la misma manera como principio y como derecho fundante del Estado, la Igualdad, entendiendo esta (13 C.P) como la garantía de igualdad de trato y protección, obligándose al Estado a la Protección efectiva de aquellas personas que cuentan con condiciones especiales como lo son condiciones económicas, física o mental, y que se encuentren

en circunstancia de debilidad manifiesta, así mismo dispone que se sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

- Si bien la tesis de la administración, es la primacía de la realidad sobre la formas, la misma no es absoluta, la Corte Constitucional en Sentencia C 555 de 1994, precisa que su finalidad... "no puede dilatarse hasta abarcar como función suya la de aniquilar las que son formalidades sustanciales de derecho público." Por lo que en ejercicio de un principio de orden constitucional, NO PUEDE la administración desconocer aspectos sustanciales de igual o mayor jerarquía en el ordenamiento jurídico.
- Una garantía de orden constitucional, es el Debido Proceso Administrativo, consagrado en el Artículo 29 de la Constitución Política, el cual se aplica a todas las actuaciones judiciales y administrativas, por lo que el respeto propio de las formas es un derecho fundamental que no puede desconocer en aplicación de un principio de orden constitucional, ya que la misma Constitución pregona la correspondiente protección del trabajador y del trabajo como elemento fundante del Estado.
- Dispone el Decreto 1083 de 2015, las justas causas para dar por terminado un contrato de trabajo de un servidor oficial, enlistándose las mismas de forma taxativa, sin encontrarse en las mismas la supresión del cargo como elemento jurídico válido para finalizar el vínculo contractual, por lo que la supresión del cargo de los trabajadores oficiales es sin justa causa lo que genera la compensación de orden legal frente la finalización del vínculo.
- Precisa el Decreto 1083 de 2015, como norma compiladora, que ante la finalización del vínculo contractual sin el pago de las indemnizaciones correspondientes y pasados noventa días sin que se haga efectivo la misma, los contratos recobrarán su plena vigencia.
- Sostiene el artículo 475 y 476 que los sindicatos y sus afiliados tienen derecho a exigir su cumplimiento o el pago de daños perjuicios, siempre que el incumplimiento de la misma les genere un perjuicio de orden individual.
- Se determina también que en el evento de realizar cualquier modificación en la planta de cargos, deban ajustarse sus condiciones a las pautas fijadas por La Corte Constitucional en lo referente al respecto de las disposición del retén social, ya que es la herramienta con la que se morigera la actuación de la administración como parte fuerte de la relación de trabajo.

Es claro, que al proferirse el acto acusado, no se toman en consideración en su expedición la obligatoriedad de verificar postulados del bloque de constitucionalidad referentes a la protección del trabajo y del respeto de las garantías de orden sindical debidamente reconocidos por el ordenamiento jurídico, como lo es la convención colectiva y los fueros sindicales, lo que aunado a la quejas formuladas por la asociaciones sindicales frente a la violación de los convenios de la OIT, la investigación adelantada por el ministerio del trabajo, del cual resulta la remisión de la QUEJA a la Fiscalía General de la Nación, Subunidad de la OIT, de la investigación preliminar de la Contraloría Municipal, y la acción de estas, permiten determinar prima facie, y sin lugar a distinciones de mayores análisis jurídico, que el acto acusado, no fue proferido en atención a las disposiciones legales establecidas como vulneradas, amén del desconocimiento

directo de las garantías y procedimientos de orden legal dispuestos por el sistema jurídico colombiano que establecen formas de protección de garantías mínimas de orden laboral.

El desconocimiento del ordenamiento jurídico, respecto de la forma y terminación de los contratos de trabajo por supresión del cargo, la violación de la convención colectiva, el desconocimiento de los fueros sindicales, la no verificación de condiciones de protección de orden legal- reten social- el inadecuado establecimiento del estudio técnico, la no compensación de la terminación unilateral del contrato de trabajo, la no compensación de los perjuicios derivados del incumplimiento de la convención colectiva, respecto de las normas vigentes y que regulan el caso concreto, conllevan a que el **DECRETO 0055 DEL 02 DE MAYO DE 2016**, por medio de la cual se reclasifican unos empleos, se suprimen unos cargos de trabajadores oficiales y se crean unos cargos de empleados públicos en la planta de personal del Municipio de Bucaramanga carezca de fundamentos legales idóneos que permitan su validez en el ordenamiento jurídico colombiano, por lo que se solicita su declaratoria de nulidad.

FALSA MOTIVACION

Se dice que hay **FALSA MOTIVACION**, en tanto el Decreto acusado NO parte de un análisis técnico, financiero y jurídico cimentado en la aplicación estricta del artículo 46 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.12.1 del Decreto 1583 de 2015, los cuales indican la realización de dicho estudio basado en necesidades del servicio, o en razones de modernización y basarse en justificaciones que así lo determinen.

Por su parte, las normas en comento, indican que los estudios técnicos

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

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

- Dicho análisis, no debe realizarse desconociendo los criterios que al respecto han fijado las altas corporaciones, así como tampoco, pueden desconocerse los principios que regulan la función pública, pues de ellos se soportan las actuaciones de la administración y garantizan que el poder ejercido por la administración no sea omnímodo a punto tal de desconocer garantías mínimas para los asociados.
- Tales principios, como los enunciados en el artículo 209 (igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad) no pueden tornarse en letra muerta, sino que deben ser transversales a la ejecución de las funciones propias de la administración. Por lo que los estudios técnicos, deben también considerar los principios básicos de la función pública, ya que deben a estos su razón de ser en aras de la modernización de las entidades públicas.

- Si bien la administración pública tiene obligatoriedad de la elaboración de los estudios técnicos, la norma que obliga a estos no contiene una forma plena de elaboración de los mismos, por lo que el Departamento Administrativo de la Función Pública ha indicado que estos estudios deben observar ciertas características propias, para ser armonizables con el ordenamiento jurídico y así evitar el desconocimiento de los principios que rigen la función pública.
- El Consejo de Estado en Sentencia **con radicación 54001-23-31-000-2002-01312-01(0110-11)** indicó que "El estudio técnico concebido al interior de la misma entidad corresponde a un documento preparatorio que no tiene la connotación o entidad de un acto administrativo, por tanto no se le puede exigir más formalidades que la ley ni el reglamento impone. Si bien esta nueva norma reglamentaria flexibilizó de alguna manera las exigencias en el contenido de los estudios técnicos, dependiendo de "la causa que origine la propuesta", en todo caso el estudio debe contener por lo menos alguno de los siguientes aspectos: 1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo 2. Evaluación de la prestación de los servicios 3. Evaluación de las funciones asignadas, perfiles y las cargas de trabajo de los empleos".
- Mediante Circular Externa Nro 100-14-2015, la Directora del Departamento Administrativo de la Función Pública, precisó a las entidades territoriales que Todo proceso de reestructuración, modernización y/o rediseño institucional requiere de un Estudio Técnico que permita identificar la situación de la entidad para determinar si es necesario reestructurar y, de ser necesaria la supresión de empleos, determinar cuáles deben ser suprimidos por razones como: la duplicidad de funciones, el no requerimiento de los mismos, entre otros.

La referida circular indica que se debe verificar la pertinencia de crear nuevos empleos, indicando que para ellos, las entidades territoriales cuentan con la Guía¹ de Rediseño Institucional Para entidades públicas en el orden territorial, recordando que Las entidades que adelanten procesos de reestructuración, modernización y/o rediseño institucional que impliquen modificación de plantas de personal, es decir, aquellos en los que se supriman empleos públicos, deberán tener en cuenta la protección laboral especial conocida como Retén social, que consiste en que los servidores públicos que se encuentran en las siguientes condiciones de vulnerabilidad no pueden ser retirados del servicio:

1. Las madres y padres cabeza de familia sin alternativa económica,
2. Las personas con limitación física, mental, visual o auditiva y
3. Los servidores que les faltan tres (3) o menos años para cumplir con la totalidad de los requisitos de edad y tiempo de servicio para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez.

- Ha indicado el Consejo de Estado, con Ponencia del Dr. **GERARDO ARENAS MONSALVE**, en sentencia del Veintidós (22) de julio de dos mil catorce

1

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/GuaRedise%C3%B1oInstitucionalEntidadesPublicasOrdenTerritorial/9ec50872-cd62-4893-aead-dd858417567d>

(2014), y bajo el **No. de Referencia: 17001-23-31-000-2007-00293-01** que "la modificación de cualquier planta de personal debe contar con los **estudios técnicos** que la justifiquen, pero no basta con que se expida el documento respectivo sino que dichos estudios deben estar basados en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen los aspectos consagrados en las anteriores disposiciones.

(...)

Así las cosas, la Sala ha sostenido que una de las formas más contundentes para demostrar que las razones que motivaron una supresión de un cargo no se fundaron en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración, sino en un interés ajeno a éstos colectivos lo constituye el hecho de no contar con el estudio técnico exigido en la ley o la insuficiencia o limitación del mismo.

- Recomienda el Departamento Administrativo de la Función Pública, que para adelantar el correspondiente estudio técnico, deben observarse varios pasos:

1. Análisis financiero

Para realizar el Estudio Técnico utilice el instrumento de análisis financiero, que conduce a la revisión de los componentes principales de las finanzas públicas de cualquier ente territorial, a través del registro de información básica del presupuesto aprobado para vigencias anteriores. Esto contempla la posibilidad de registrar la información hasta de 4 períodos y de igual manera, genera las proyecciones para 4 períodos posteriores al diligenciamiento del mismo. Así mismo, refleja la realidad financiera y permite la oportuna toma de decisiones con el fin de mejorar o mantener una situación específica.

Con respecto al presupuesto, el aplicativo recauda información de gastos, ingresos y atención a la deuda a través de los siguientes indicadores:

- Indicador de gastos de funcionamiento que establece la Ley 617 de 2000.
- Indicador de solvencia y sostenibilidad para la adquisición de deuda que establece la Ley 358 de 1997 y la Ley 819 de 2003.

Por último, el aplicativo arroja un informe que dispone de un resumen general sobre la información registrada, con los análisis de cada uno de los componentes presupuestales del ente territorial.

2. Análisis externo

Cuando se adelanta un proceso de rediseño institucional es importante tener en cuenta la interacción con su contexto, con el fin de identificar qué cambios conducen a la reorientación de estrategias, planes y programas de la entidad.

Los factores que se deben considerar para realizar el análisis externo son:

Situación político – administrativa

Las entidades públicas territoriales deberán adoptar y ajustar su estructura organizacional teniendo en cuenta el contexto de orden político.

Economía

Identificar las ventajas o amenazas que se derivan de la aplicación de las políticas macroeconómicas, presupuestales y fiscales, que enmarcan el quehacer de la Gobernación, Alcaldía o Entidades Descentralizadas (Adscritas o Vinculadas), y determinan su incidencia en el costo de la prestación de los servicios, salarios y la diversificación de productos.

Factor Social

Determinar las situaciones que influyen en las dinámicas sociales, como orden público, crecimiento de la población, juventud, nivel de educación, población víctima de la violencia, entre otros. Se debe conocer y responder a las necesidades cambiantes de la población.

Factor Ambiental

Se debe prestar especial atención en cómo sus actividades impactan el medio ambiente. Se debe conocer cómo afecta al entorno natural y las personas, a través del ejercicio de sus actividades.

Factor Tecnológico

Se debe tener en cuenta y estar al tanto de los diferentes avances en todo lo referente a las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones- TIC-, para analizar si pueden ser aplicadas, maximizando el beneficio para la comunidad. Este análisis mide la brecha que tiene la entidad con respecto a los avances tecnológicos y la utilización de las redes de información como un mecanismo de comunicación e intercambio.

3. Análisis de capacidad institucional

Este análisis permite realizar un diagnóstico para fortalecer la capacidad institucional de las gobernaciones, alcaldías o entidades descentralizadas del orden territorial (adscritas o vinculadas) y así determinar los componentes claves para lograr un fortalecimiento institucional.

4. Análisis de procesos

Para el desarrollo de esta revisión y análisis existen varias técnicas; una de ellas es el análisis de "Opciones Prioritarias", la cual se constituye como una técnica fundamental para la toma de decisiones estratégicas sobre los procesos que adelanta la entidad. Es decir, permite determinar si cada uno de los procesos se debe llevar a cabo o no y cómo puede hacerse más

eficiente, lo que resulta en un ejercicio de priorización de los procesos que realiza la Entidad. Igualmente, evita que la organización invierta tiempo y recursos en tratar de mejorar procesos que no son fundamentales para el logro de sus objetivos.

5. Diseño de estructura interna

Una vez concluido el análisis de procesos y la evaluación de la prestación del servicio, el siguiente paso es definir la estructura administrativa, entendida como el conjunto de dependencias y sus funciones, las cuales deben responder a los propósitos institucionales en términos de eficacia, eficiencia y efectividad para la prestación de los servicios por parte de las entidades, logrando la satisfacción de las necesidades de la comunidad.

La estructura administrativa de la entidad debe estar acorde con los procesos que realmente desarrolla y con los productos o servicios que presta y por ende aproximarse a la identificación de la planta de personal requerida.

6. Diseño de planta de personal

6.1 Perfiles y cargas de trabajo

6.2 Planta de personal

La planta de personal es el conjunto de empleos requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una institución, identificados y ordenados jerárquicamente, acorde con un sistema de nomenclatura y clasificación vigente y aplicable a la respectiva institución.

La planta de personal, desde el punto de vista de su aprobación, debe ser global, pero técnicamente debe corresponder al estudio previo de cargas de trabajo y a la estructura u organización interna determinada.

En este orden, la planta global es la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución. Con este modelo los empleos no pertenecen a las dependencias sino a la entidad.

6.3 Comparativo planta de personal actual y planta propuesta

Realice un comparativo de los costos de la planta de personal que su entidad tiene actualmente y los costos de la planta de personal que propone.

6.4 Escala salarial

La escala salarial establece una asignación básica mensual de acuerdo al grado y al nivel de los empleados de la gobernación, alcaldía o entidad descentralizada del orden territorial (adscrita o vinculada).

- Se recomienda en forma general por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública se realice un análisis de los perfiles y las cargas de trabajo para determinar las necesidades de personal (en cantidad y calidad) de cada dependencia de la institución, del resultado de dichos perfiles y de las cargas de trabajo asignadas debe efectuarse el análisis, identificando si existe déficit o excedente de empleos con relación a la planta de personal actual y a la verificación de los perfiles de los empleos de la misma.
- Recomienda el Departamento administrativo de la Función Pública que en el estudio de cargas de trabajo se puede aplicar un conjunto de técnicas que miden la cantidad y el tiempo de trabajo destinado al desarrollo de funciones, procesos y actividades asignadas a cada dependencia, para determinar la cantidad y calidad de los cargos requeridos para tal fin, por lo que desconocer tal clasificación y evaluación implican una indebida categorización de las necesidades de la administración.
- Sostiene el Dr Jairo Villegas Arbeláez, en Su obra Derecho Administrativo Laboral (pág. 580-581) los requisitos para la reforma de la planta de empleos, precisando como propios. 1. (...) debe actuar en forma reglada conforme el principio constitucional según el cual "ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas a las que le atribuye la Constitución y la Ley". (...) Así la atribución del ejecutivo nacional y territorial para reformar plantas no es una potestad discrecional, ni fundada ni arbitraria, como usual y vulgarmente se cree. 2. (...) deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren" 3. El estudio técnico es el soporte de justificación de la reforma, el medio para demostrar en la motivación, el fundamento legal. 4. Disponibilidad presupuestal.
- Para definir la procedencia de la supresión del empleo de trabajadores oficiales, el maestro Villegas en la misma determina la **INEXISTENCIA DE SUPRESION DEL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES OFICIALES** para ello indica: "El concepto de empleo se predica de empleo público, que no es el caso de los trabajadores oficiales. Por ello, la supresión del empleo es una causal legal de retiro exclusivamente de los empleados públicos. Nada tiene que ver con los trabajadores oficiales.

Además dentro de los modos y justas causas para la terminación del contrato de trabajo de los trabajadores oficiales, obviamente no figura, ni podría figurar tal causal.

Sin embargo, inapropiadamente la administración utiliza la expresión supresión de empleo de trabajador oficial. Se trata jurídicamente, de un despido sin justa causa legal laboral, aunque pueda tener autorización legal o administrativa. Por tanto como despido sin justa causa, da lugar al pago de los derechos convencionales o legales de indemnización.

- No obstante lo anterior, y con miras a determinar las falencias del Estudio técnico me permito poner de presente la justificación técnica hecha para la adopción de la decisión de la administración, esta se basa en dos argumentos a saber:

- i. La contraloría municipal de Bucaramanga, en informe final del 30 de septiembre de 2009 en donde se establece que se mantiene el hallazgo "teniendo en cuenta que la administración municipal deberá tomar los correctivos del caso en lo referente a la calificación de sus empleados", tal y como fue arrojado por parte de la auditoría gubernamental con enfoque integral modalidad especial a las pensiones reconocidas por el fondo territorial de pensiones del municipio de Bucaramanga, vigencias 2004-2005-2006-2007-2008 de septiembre de 2009.

Mediante comunicación del 15 de octubre de 2009, la entonces subsecretaria administrativa expresa en comunicación SSA 860, dirigida a la doctora Lucy Alexandra Guerrero que en cuanto al Hallazgo relacionado con la calificación dada a los servidores como trabajadores oficiales, es importante señalar que este despacho observando el concepto que la ley otorga a esta clase de servidores públicos y analizando el artículo 5 del decreto 3135 de 1968, el art 292 del decreto 1333 de 1986 y el art 20 del decreto 785 de 2005 se pudo corroborar que efectivamente que labores de los cargos que se encuentran dentro de la planta de trabajadores oficiales como son: portero sellador, portero citador, chofer, chofer de despacho, celador, no se encuentran dentro del concepto que la ley señala (construcción y sostenimiento de obras públicas), así mismo, en comunicación No. SSA 859 de la misma fecha dirigida por la misma funcionaria a la entonces jefe de oficina jurídica, expresa lo anterior, adicionando "igualmente en lo que se refiere al celador, a través del medio electrónico se hizo consulta a la superintendencia de vigilancia y seguridad privada manifestando que para esta clase de empleo se requería de ciertos requisitos tanto para la empresa como para el empleado los cuales no cumplimos".

Con ocasión de esto se suscribió el plan de mejoramiento el 28 de octubre de 2009 donde se estableció dentro del mismo que "se presentan anomalías en la calificación dada a los servidores como trabajadores oficiales, toda vez que esta es contraria a lo establecido en la ley y la jurisprudencia existente. El general de los servidores públicos son empleados públicos y solo serán trabajadores oficiales quienes se dediquen a la construcción o sostenimiento de obras públicas".

- ii. En la planta de empleos del municipio desempeñados por empleados públicos no existe actualmente ningún cargo de celador, código 477, aunque existe dentro de la descripción de cargos contenida en el decreto ley 785 de 2005, esta situación al interior de la planta obedece a algunas limitantes de naturaleza funcional, para lo que se hace necesario determinar el alcance de la palabra celador, que designa a una persona que ceba o vigila o a aquella persona destinada por autoridad a ejercer vigilancia, teniendo en cuenta esta definición se encuentra que los servicios de vigilancia buscan asegurar los bienes del ente municipal así como las personas que se encuentren en las instalaciones públicas.

En este orden de ideas, se encuentra que dentro del decreto ley 785 de 2005 aparece identificado el cargo de AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES, código 470, grado 25, y tiene unas funciones específicas

que se hacen necesarias para la administración y que la planta actual es insuficiente para atender todas las necesidades de la entidad, toda vez que por el elevado número de dependencias, así como dentro del proceso de gestión documental de la entidad se hace necesario tener en las distintas dependencias personales que ayuden al manejo, reproducción y almacenamiento en medios electrónicos de todos los documentos que se deprecian o se producen en la administración, de igual manera para la entrega y distribución de la misma, el mantener en debida forma las instalaciones de la entidad, así mismo labores de transporte de materiales, apoyo logístico dentro de las funciones propias del municipio.

(...)

Actualmente existe dentro de la planta de personal un total de 4 cargos de AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES, código 470, grado 24, los cuales están adscritos al despacho del alcalde municipal, los que son insuficientes para efectuar un debido soporte en las funciones de recepción, organización, traslado y entrega de correspondencia, máxime cuando la necesidad a satisfacer por los cargos que aquí se crean, se distribuye en las demás dependencias de la administración, incluyendo funciones de reproducción de material, lo que justifica una diferencia en el grado de los cargos actualmente existentes.

Según el informe de estado actual de acervo documental de los archivos de gestión y central de la alcaldía municipal de Bucaramanga presentado por parte del área de archivo central se efectúa un diagnóstico donde se justifica la necesidad de tener 30 personas en labores de administración de recolección de documentos, escaneo, elaboración de inventarios documentales, de los que por razones presupuestales solo se crearán 23 empleos.

- iii. Teniendo en cuenta que la decisión individual de respetar los derechos adquiridos de cada una de las personas afectadas por este estudio le corresponde tomarla al alcalde municipal previa asesoría de la oficina jurídica y sus asesores de nómina y externos respecto a la vigilancia o no de las convenciones colectivas, este estudio hace un cálculo hipotético de la modificación planteada por costos de nómina el costo anual proyectado para el año 2016 de los 27 cargos de trabajadores oficiales sería inicialmente de \$ 2.343.719.244, pero en lo que resta de la vigencia podría corresponder a \$ 1.582.010.490, tal y como consta en cuadro anexo, en el cual no se incluyen los valores de los derechos adquiridos que se van a respetar.

Este estudio hace la proyección de los costos que tendría la nueva planta de personal una vez modificada la naturaleza jurídica de los cargos de trabajadores oficiales en empleados públicos, lo cual implica la creación de los veintisiete nuevos cargos dentro de la planta de empleados públicos que se identifican de la siguiente manera: a) cuatro (4) cargos de CONDUCTOR, código 480, grado 26. B) veintitrés (23) cargos de AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES, código 470, grado 25, se requiere un presupuesto anual de \$ 1.323.619.110; sin embargo para lo que resta de esta vigencia con corte a 30 de abril de 2016 solo se requiere la suma de \$ 882.412.740.

Nótese que el **ARTÍCULO 2.2.12.3** del Decreto 1083 de 2015, indica que los estudios técnicos deben observar: 1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo. 2. Evaluación de la prestación de los servicios. 3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

Del estudio técnico realizado por la administración, no se realiza análisis técnico misional de los cargos desempeñados por parte de los trabajadores cuyos cargos son suprimidos, solo indica la administración que se encuentran mal clasificados conforme un hallazgo realizado por la contraloría que tiene como fin realizar "auditoria Gubernamental con enfoque integral modalidad especial a las pensiones reconocidas por el fondo territorial de pensiones del Municipio de Bucaramanga", esto es, se carece de una base técnica que permita determinar los procesos misionales llevados a cabo por parte de los 27 trabajadores en los cargos desempeñados.

No se considera técnicamente la evaluación de la prestación de los servicios, ya que no se verifica en los 27 casos de los trabajadores oficiales, limitándose únicamente a decir que existe la necesidad de asignar conductores y personal asistencial necesario por la administración, sin hacer una verificación de las actividades realizadas por los trabajadores suprimidos.

Así como tampoco se verifica los perfiles y las cargas de los empleos, ya que condiciones propias que deben ser observadas como lo es el que 13 de los 27 cargos suprimidos cuentan con fueron sindical, el evento que se cuente con padres, madres cabeza de hogar, prepensionados, y/o personas en condición de Debilidad manifiesta.

Señor juez, campea a lo largo del Estudio Técnico realizado, un desconocimiento profuso de las funciones propias de las que corresponde ejecutar a los trabajadores oficiales, se indica que la supresión de los cargos de trabajadores oficiales es el medio para conjurar la situación, no obstante como lo indica el tratadista Villegas Arbeláez, tal situación no es predicable de los trabajadores oficiales, sentido que es palpable toda vez que en las causales descritas en el decreto 1083 de 2015, no se contempla la supresión del cargo como una justa causa para dar por finalizado el vínculo laboral, por lo que se debe considerar que la vinculación de los trabajadores oficiales con la administración es contractual, esto quiere decir, que se da una libertad a las partes para establecer las condiciones en las cuales el servicio se prestara.

De igual manera los requisitos, funciones, deberes y obligaciones de las partes están descritos en el contrato de trabajo suscrito entre las partes, de ahí que sea factible que las partes determine el alcance de las actividades propias del caso.

Por su parte el **ARTÍCULO 2.2.30.3.5 Incorporación de cláusulas favorables al trabajador**. En todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrales respectivos, y las normas del reglamento interno de la entidad, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador.

Aunado lo anterior la convención colectiva de trabajo se define como "la que se celebra entre uno o varios patronos o asociados patronales, por una parte, y uno o

varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia" (art. 467 del C.S.T.)

De otra parte la Corte Constitucional, en sentencia C-009 de 1994, ha indicado que "la finalidad de la convención colectiva de trabajo, según la norma transcrita, es la de "fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo", lo cual revela el carácter normativo que la doctrina y la jurisprudencia le reconocen.

El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual de la empresa; en virtud de dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las estipulaciones que regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo. Las cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de los trabajadores, como también, las obligaciones que de modo general adquiere el patrono frente a la generalidad de los trabajadores, vgr, las que fijan la jornada de trabajo, los descansos, los salarios, prestaciones sociales, el régimen disciplinario, o las que establecen servicios comunes para todos los trabajadores en el campo de la seguridad social, cultural o recreacional. En el caso que nos atañe, indica la convención colectiva, que "a partir del 1 de Enero de 2016 la alcaldía de Bucaramanga solo podrá despedir trabajadores oficiales a su servicio cuando se demuestre justa causa comprobada, no siendo la supresión del cargo una de las enlistadas en el Decreto Único 1083 de 2015.

Para determinar la invalidez de lo contenido en el Decreto objeto de censura, y en ocasión a que la administración indica la falta de ejecución de funciones propias del cargo, me permito relacionar brevemente procesos contractuales celebrados por el Municipio de Bucaramanga en el que se subcontratan funciones propias de trabajadores oficiales, con lo que se evidencia que el estudio técnico con él que se suprimen cargos de trabajadores oficiales carece de fundamento, legal, dada la inoperancia de la supresión del cargo como justa causa para dar finalizado el contrato de trabajo de los trabajadores oficiales, así como también de da cuenta de la falta de análisis técnico de los procesos misionales, la prestación de los servicios y Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que requieren la norma para validar un estudio técnico como soporte de un proceso de modificación de la planta de cargos.

	Número de Proceso	Tipo de Proceso	Estado	Entidad	Objeto	Departamento	Cuántía	fecha
33	SHLP-002-2016	Licitación Pública	Convocado	SANTANDER - ALCALDÍA MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	OBRAS DE PARCHEO DE HUECOS, FALLOS Y ACTIVIDADES ADICIONALES EN LA MALLA VIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA.	Santander : Bucaramanga	\$1.319.458.104	Fecha de apertura 29/08/2016

337	<u>SA-CMC-02-2016</u>	Contratación Mínima Cuantía	Celebración	SANTANDER - ALCALDÍA MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	SERVICIO DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO CON SUMINISTRO DE REPUESTOS DE LOS EQUIPOS DE AIRE ACONDICIONADO DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL Y SUS DEPENDENCIAS	Santander : Bucaramanga	\$67.310.952	Fecha de Celebración del Primer Contrato 08/08/2016
305	<u>SI-CPS-422-2016</u>	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	Liquidación	SANTANDER - ALCALDÍA MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	ADELANTAR LOS SERVICIOS COMO TÉCNICO ELECTRICISTA APOYANDO LA REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL INVENTARIO DE LA INFRAESTRUCTURA ELÉCTRICA DE ALUMBRADO PÚBLICO, APOYANDO LA SUPERVISIÓN DE LOS SISTEMAS DE TELEGESTIÓN Y TELEMEDIDA Y APOYO A LOS INGENIEROS ENCARGADOS DE LAS OBRAS DE EXPANSIÓN EN LA REALIZACIÓN DE VISITAS TÉCNICAS.	Santander : Bucaramanga	\$9.000.000	Fecha de Liquidación 10/08/2016
571	<u>CPS-194-2016</u>	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	Liquidación	SANTANDER - ALCALDÍA MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	ADELANTAR LOS SERVICIOS COMO TÉCNICO ELECTRICISTA, OBRANDO COMO JEFE DE CUADRILLA Y OPERADOR DE LA GRÚA DE ALUMBRADO PÚBLICO DE LA ALCALDÍA DE BUCARAMANGA, ATENDIENDO LAS ORDENES DE TRABAJO ENTREGADAS POR EL PERSONAL ENCARGADO DEL MANTENIMIENTO DEL ALUMBRADO PÚBLICO.	Santander : Bucaramanga	\$9.000.000	Fecha de Liquidación 22/07/2016
583	<u>SI-CMC-031-2015</u>	Contratación Mínima Cuantía	Liquidación	SANTANDER - ALCALDÍA MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	MANTENIMIENTO PREVENTIVO PARA LOS VEHÍCULOS AUTOMOTORES CAMIONETA DE PLACA OSA 789 Y EL CAMION GRÚA DE PLACA OSA 790 Y REPARACIONES ADICIONALES EN EL EQUIPO HIDRÁULICO DE LA GRÚA DE PROPIEDAD DE LA OFICINA ALUMBRADO PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	Santander : Bucaramanga	\$19.843.076	Fecha de Liquidación 19/07/2016
769	<u>SI-CMC-026-2015</u>	Contratación Mínima Cuantía	Liquidación	SANTANDER - ALCALDÍA MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	MANTENIMIENTO DE PAVIMENTO SECTOR ENTRADA BARRIO VEGAS DE MORRORICO COMUNA 14 DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	Santander : Bucaramanga	\$63.552.894	Fecha de Liquidación 16/06/2016
803	<u>SDS-MC-0014-2015</u>	Contratación Mínima Cuantía	Liquidación	SANTANDER - ALCALDÍA MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	EJECUTAR A TODO COSTO LAS OBRAS NECESARIAS DE REPARACIÓN Y ADECUACIÓN DE LA PLANTA FÍSICA DEL CENTRO INTEGRAL DE LA MUJER DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA.	Santander : Bucaramanga	\$51.923.736	Fecha de Liquidación 08/06/2016
851	<u>SI-LP-030-2015</u>	Licitación Pública	Celebración	SANTANDER - ALCALDÍA MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	CONSTRUCCIÓN SISTEMA DE ALCANTARILLADO PLUVIAL Y SANITARIO BARRIO GRANJAS DE PROVENZA - MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	Santander : Bucaramanga	\$1.971.561.921	Fecha de Celebración del Primer Contrato 24/05/2016
867	<u>SI-LP-029-2015</u>	Licitación Pública	Celebración	SANTANDER - ALCALDÍA MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	CONSTRUCCIÓN DE OBRAS DE ESTABILIZACIÓN PARA EL CONTROL DE LA AMENAZA POR FENOMENOS DE REMOCIÓN EN MASA EN EL SECTOR DEL BARRIO BUCARAMANGA-COCACOLA DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA DEPARTAMENTO DE SANTANDER	Santander : Bucaramanga	\$1.608.416.915	Fecha de Celebración del Primer Contrato 19/05/2016
858	<u>SI-SAMC-030-2014</u>	Selección Abreviada de Menor Cuantía (Ley 1150 de 2007)	Liquidación	SANTANDER - ALCALDÍA MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	CONSTRUCCIÓN DEL MURO DE CERRAMIENTO Y MANTENIMIENTO DE LA CANCHA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA NEM SEDE H DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	Santander : Bucaramanga	\$322.742.749	Fecha de Liquidación 23/05/2016
859	<u>SI-LP-012-2015</u>	Licitación Pública	Liquidación	SANTANDER - ALCALDÍA MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	MANTENIMIENTO DEL ALUMBRADO PÚBLICO EN EL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	Santander : Bucaramanga	\$1.251.551.152	Fecha de Liquidación 23/05/2016
894	<u>SA-CPS-649-2016</u>	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	Celebración	SANTANDER - ALCALDÍA MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	PRESTAR SERVICIOS DE APOYO REALIZANDO ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN ELÉCTRICA DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL Y DEMÁS PREDIOS ADSCRITOS	Santander : Bucaramanga	\$8.500.000	Fecha de Celebración del Primer Contrato 16/05/2016
924	<u>SA-CPS-633-2016</u>	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	Celebración	SANTANDER - ALCALDÍA MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	PRESTAR SERVICIOS DE APOYO LA GESTION PARA LA EJECUCION DE ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO RUTINARIO EN VIAS RURALES Y URBANAS DEL MUNICIPIO, HACIENDO USO DE LA MAQUINARIA	Santander : Bucaramanga	\$8.500.000	Fecha de Celebración del Primer Contrato 03/05/2016

					PESADA Y DEMAS EQUIPOS ADSCRITOS A LA SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA MUNICIPAL.			
986	SI-LP-027- 2015	Licitación Pública	Liquidación	SANTANDER - ALCALDÍA MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	MEJORAMIENTO DE ESCENARIOS DEPORTIVOS Y PARQUES INFANTILES EN DIFERENTES BARRIOS DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	Santander : Bucaramanga	\$399.999.861.720	Fecha de Liquidación 26/04/2016
105 1	SA-CPS- 522-2016	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	Celebración	SANTANDER - ALCALDÍA MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	PRESTAR SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO RUTINARIO EN LAS VÍAS RURALES Y URBANAS DEL MUNICIPIO HACIENDO USO DE LA MAQUINARIA PESADA Y DEMÁS EQUIPOS ADSCRITOS A LA SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA MUNICIPAL	Santander : Bucaramanga	\$8.500.000	Fecha de Celebración del Primer Contrato 07/04/2016
110 4	SA-CPS- 486-2016	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	Celebración	SANTANDER - ALCALDÍA MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	PRESTAR SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO RUTINARIO EN LAS VÍAS RURALES Y URBANAS DEL MUNICIPIO HACIENDO USO DE LA MAQUINARIA PESADA Y DEMÁS EQUIPOS ADSCRITOS A LA SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA	Santander : Bucaramanga	\$8.500.000	Fecha de Celebración del Primer Contrato 31/03/2016
110 6	SA-CPS- 485-2016	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	Celebración	SANTANDER - ALCALDÍA MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	PRESTAR SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO RUTINARIO EN LAS VÍAS RURALES Y URBANAS DEL MUNICIPIO HACIENDO USO DE LA MAQUINARIA PESADA Y DEMÁS EQUIPOS ADSCRITOS A LA SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA	Santander : Bucaramanga	\$8.500.000	Fecha de Celebración del Primer Contrato 31/03/2016
115	SI-CPS- 544-2016	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	Celebración	SANTANDER - ALCALDÍA MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	PRESTACIÓN DE SERVICIOS COMO TÉCNICO ELÉCTRICISTA DE LA CUADRILLA DE LA ALCALDÍA, ATENCIÓN A LOS ÓRDENES DE TRABAJO ENTREGADAS POR EL PERSONAL ENCARGADO DEL MANTENIMIENTO DEL ALUMBRADO PÚBLICO.	Santander : Bucaramanga	\$9.000.000	Fecha de Celebración del Primer Contrato 07/04/2016
116	SI-CPS- 545-2016	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	Celebración	SANTANDER - ALCALDÍA MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	PRESTACIÓN DE SERVICIOS COMO TÉCNICO ELÉCTRICISTA DE LA CUADRILLA DE LA ALCALDÍA, ATENCIÓN A LOS ÓRDENES DE TRABAJO ENTREGADAS POR EL PERSONAL ENCARGADO DEL MANTENIMIENTO DEL ALUMBRADO PÚBLICO.	Santander : Bucaramanga	\$9.000.000	Fecha de Celebración del Primer Contrato 07/04/2016

DESCONOCIMIENTO DEL DERECHO DE AUDIENCIA Y DEFENSA

Debe considerarse también, que en la adopción de modificaciones de planta de personal, debe adoptarse en debida forma el debido proceso administrativo, la Corte Constitucional en **Sentencia T-324 de 2015**, que el artículo 29 de la Constitución Política consagra el derecho fundamental al debido proceso y ordena que sea aplicado en todas las actuaciones administrativas y judiciales. Además, desarrolla un conjunto de garantías específicas, tales como el principio de legalidad, la presunción de inocencia, el principio de favorabilidad penal, el derecho a la defensa, la contradicción, a aportar pruebas y a impugnar la sentencias.

Al respecto, se expresó en la sentencia C-1189 de 2005 que el debido proceso administrativo corresponde "(i) al conjunto complejo de condiciones que le impone la ley a la administración, materializado en el cumplimiento de una secuencia de actos por parte de la autoridad administrativa, (ii) que guarda relación directa o indirecta entre sí, y (iii) cuyo fin está previamente determinado de manera constitucional y legal [...] con dicha garantía se busca "(i) asegurar el ordenado funcionamiento de la administración, (ii) la validez de sus propias

actuaciones y, (iii) resguardar el derecho a la seguridad jurídica y a la defensa de los administrados"

Las garantías del debido proceso se concretan de formas distintas, o con distinta intensidad, según el tipo de procedimiento o trámite en que deben aplicarse. La finalidad que se persiga en ellos y el nivel de afectación de los derechos fundamentales de la persona inmersa en cada trámite, son los parámetros para definir el estándar en que cada garantía se desarrollará, preservando siempre, como mínimos, la defensa y contradicción.

Pero, por otra parte, el conjunto de normas que componen el sistema jurídico guarda una relación jerárquica entre sus componentes. Las normas de superior jerarquía determinan en alguna medida el alcance o el marco de las que se pueden crear las de escalas inferiores, y definen la competencia y procedimiento necesarios para hacerlo. La relación de conformidad entre las normas inferiores y las superiores o, más claramente, de sujeción de las primeras a las segundas, se denomina regularidad, y su incumplimiento puede dar lugar a la pérdida de validez de la norma inferior.

(...)

En ese sentido, las personas que acceden a los cargos públicos gozan de los derechos previstos por las normas laborales, a partir de los artículos 25 y 53 de la Carta, y tienen además un plan de vida que pueden elaborar de forma autónoma dentro del margen de previsibilidad que les confiere el derecho y la confianza que depositan en las autoridades.

En la sentencia C-795 de 2009 se hizo referencia a este conjunto de principios, y esta tensión constitucional, en los siguientes términos: "La jurisprudencia de esta Corporación ha admitido que el cumplimiento pleno de los fines esenciales del Estado exige la adecuación de la estructura orgánica y funcional de la administración a los cambios que imponen las dinámicas contemporáneas en que se mueven las relaciones económicas, los avances tecnológicos, las necesidades del servicio, la disponibilidad fiscal y las transformaciones sociales y culturales. Sin embargo, ha precisado que dichos procesos deben desarrollarse con plena observancia de los postulados que inspiran el Estado Social de Derecho, y bajo la orientación de los principios y directrices que rigen la gestión pública (Art. 209 C. P.). En cuanto al primer aspecto, la administración no puede perder de vista que la Constitución concibe el trabajo como un principio fundacional del Estado (Art. 1° C.P.), como un derecho individual y como una obligación social que goza de especial protección constitucional (Art. 25 y 53 C.P.). Y en cuanto al segundo, el pleno desarrollo del Estado Social de Derecho requiere que la actuación de los poderes públicos esté ceñida a los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía y celeridad, en procura de la satisfacción del interés colectivo

El impacto que estos procesos de reestructuración generan tanto en la comunidad, en calidad de destinataria final del cumplimiento de la función administrativa o del servicio público, como en el sector de los trabajadores de la entidad que es objeto de reestructuración, exige de las autoridades que obren con suma cautela y diligencia, con miras a salvaguardar al máximo los derechos e intereses legítimos de unos y otros. Así, frente a la comunidad en general, la Administración debe respetar los principios que de conformidad con el artículo 209 de la Constitución gobiernan la función administrativa, tales como la igualdad, la

moralidad, la eficacia, la economía, la celeridad, la imparcialidad y la publicidad. Y frente a los trabajadores surge una clara obligación de respeto a sus derechos fundamentales en el marco de las relaciones laborales

Debe resaltarse que en **Sentencia SU377/14** del doce (12) de junio de dos mil catorce (2014) se fijan condiciones específicas en el marco de la modernización de entidades estatales, precisando para el efecto a título de unificación **los marcos normativos para la desvinculación de aforados sindicales, precisando para el efecto:**

Las garantías derivadas de este fuero sindical no desaparecen durante los procesos de liquidación de entidades públicas. Por lo mismo, los aforados sindicales de estas entidades tienen entre **otros derechos el de no ser despedidos sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo** (CST arts. 405 y 406). Así lo reconoce el Decreto Ley 254 de 2000, "Por el cual se expide el régimen para la liquidación de las entidades públicas del orden nacional", que en su artículo 7 establece el deber de los jueces laborales de adelantar con prelación a cualquier otro proceso, salvo el de tutela, las acciones de levantamiento de fuero sindical, necesarias para desvincular a los aforados sindicales.⁴⁸ También lo ha reconocido la Corte en su jurisprudencia. Lo ha hecho por ejemplo en la sentencia T-029 de 2004, con ocasión del despido sin autorización judicial de una aforada del Instituto de Mercadeo Agropecuario, Idema, en liquidación; en la sentencia T-253 de 2005, en el caso de unos trabajadores con fuero sindical desvinculados sin previa autorización judicial de la Industria Licorera del Huila en liquidación; en la sentencia T-285 de 2006, al tutelar los derechos de un aforado a quien se despidió sin levantarle el fuero en un procesos laboral. **Un patrón de estos fallos es que las tutelas interpuestas cuestionaban providencias judiciales, que concluían procesos ordinarios de reintegro de trabajadores aforados despedidos sin levantamiento del fuero.**

Marco jurídico sobre la desvinculación de trabajadores amparados por el retén social (padres y madres cabeza de familia y prepensionados)

Este retén social está regulado básicamente en la Ley 790 de 2002 'Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República'. El artículo 12 de esa Ley dice que en desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública "no podrán ser retirados del servicio" las siguientes personas: i.) **"las madres cabeza de familia sin alternativa económica"**, ii.) **"las personas con limitación física, mental, visual o auditiva"** y iii.) **"los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley"**.

Como se acaba de mencionar, el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 prohíbe retirar del servicio público a tres grupos de empleados. El primero de ellos está compuesto por las madres y los padres cabeza de familia sin alternativa económica. Ciertamente, el tenor literal de la Ley 790 de 2002 no se refiere a los padres cabeza de familia sino a las **"madres cabeza de familia sin alternativa económica"**. No obstante, en las sentencias C-1039 de 2003⁵⁹ y C-044 de 2004,⁶⁰ al examinar la constitucionalidad del vocablo "madres" contenido en ese precepto, la Corte Constitucional lo declaró exequible con la condición de que se entendiera **"que la protección debe extenderse a los padres que se encuentren en**

la misma situación, en aras de proteger la prevalencia de los derechos de los niños y el grupo familiar al que pertenecen". Fue entonces en virtud de los derechos de los niños (CP art. 44) y del derecho de toda persona a recibir protección integral para su grupo familiar (CP art. 42) que la Corporación extendió el derecho al retén social a los padres cabeza de familia. Conviene precisar quiénes pueden ser considerados padres o madres cabeza de familia, para efectos del retén social.

El segundo grupo protegido por el retén social lo conforman **"las personas con limitación física, mental, visual o auditiva"** (Ley 790 de 2002 art. 12). La reglamentación define quiénes tienen tal tipo de limitaciones (Dcto 190 de 2003 art. 1º numeral 1.4). En general dice que son todo aquel que tiene "comprometida de manera irreversible la función de un órgano, tiene igualmente afectada su actividad y se encuentra en desventaja en sus interacciones con el entorno laboral, social y cultural". Pero también estipula específicamente quiénes puede considerarse que cuentan con limitaciones auditivas (literal a), visuales (literal b) o físicas o mentales (literal c).⁶⁵ La Corte ha sostenido que en virtud del derecho a una protección especial, con el cual cuenta toda persona que por sus condiciones físicas o mentales se encuentre en circunstancias de debilidad manifiesta (CP art. 13), y del derecho a contar con una política de previsión e integración social a favor de "los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos" (CP art. 47), en esta categoría debe ser incluido todo "trabajador con discapacidad o que padezca una seria y ostensible disminución de su salud" .

Finalmente, el último grupo de trabajadores amparados por el retén social es el de los llamados prepensionados. De acuerdo con la formulación inicial de la Ley 790 de 2002, estos eran únicamente quienes en el término de tres (3) años, "contados a partir de la promulgación de la presente ley" (es decir, contados desde el 27 de diciembre de 2002),⁷¹ cumplieran **"con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez"**.

El retén social tenía inicialmente una duración definida en la Ley 790 de 2002. El artículo 13 dispuso que debía durar "hasta el vencimiento de las facultades extraordinarias que se conceden en la presente ley".⁷³ No obstante, como lo sostuvo la Corte en la sentencia C-991 de 2004, esa norma fue tácitamente derogada por el artículo 8, literal d), de la Ley 812 de 2003, en tanto esta última dispuso que la protección especial del retén social se aplicaría hasta el treinta y uno (31) de enero de dos mil cuatro (2004) **"salvo en lo relacionado con los servidores próximos a pensionarse, cuya garantía deberá respetarse hasta el reconocimiento de la pensión de jubilación o vejez"**.

Debe anotarse, que en el Estudio técnico que dio lugar a este medio de control precisa la administración:

El artículo 5 del decreto 3135 de 1968, y en especial del artículo 292 del Decreto ley 1333 de 1986 por el cual se expide el código de Régimen Municipal, en concordancia con lo expuesto en el artículo 2.2.30.2.4 del Decreto 1083 de 2015 (compilatorio del artículo 4 del Decreto 2127 de 1945), define cual es la condición de los servidores públicos al interior de la administración municipal expresando la norma aplicable al ente territorial:

"Artículo 292- los servidores municipales son empleados públicos, sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales"

En este punto se encuentra que la Corte Suprema de justicia ha decantado una línea jurisprudencial (entre otras, sentencias dentro de los procesos radicados No. 14.590 de 29 de Noviembre de 2000, 32.804 de 1 de abril de 2008, 31.135 de 4 de mayo de 2010) que determina que la condición de trabajador oficial no está supeditada por el acto de vinculación a la administración, ni por el tratamiento que tradicionalmente se ha contemplado en la norma, de donde se deriva que por regla general los servidores públicos de la administración municipal son empleados públicos y excepcionalmente cuando desarrollan actividades de construcción y mantenimiento de obras públicas, pueden ser considerados trabajadores oficiales. Al respecto el Departamento Administrativo de la función pública ha expresado:

"también se debe tener en cuenta frente a la clasificación de los trabajadores oficiales que esta no se da por la naturaleza del acto de vinculación, sino que además de tener en cuenta la entidad donde se presta el servicio, se apoya en la clase de actividad que desempeña el servidor. Por tal razón, si un funcionario se vinculó a través de una relación legal y reglamentaria, pero las funciones y la categoría del empleo son propias del trabajador oficial, esta será su calidad. Por el contrario, si la vinculación se hizo a través de una relación contractual, pero el cargo y las funciones desempeñadas son propias de las de un empleado público, esta es su calidad, y no podrá tenerse en cuenta la categorización que se haya hecho a través de acuerdos o convenciones colectivas, en contravía de un ordenamiento legal. Sobre este aspecto, el consejo de estado ha venido señalando: "El criterio utilizado por la ley para distinguir a un empleado público de un trabajador oficial no es el de la naturaleza del acto de su vinculación, sino que se apoya en la naturaleza de la entidad donde presta sus servicios y, excepcionalmente, tiene en cuenta la clase de actividad que desempeña el servidor, como en el caso de la construcción y del sostenimiento de obras públicas. Así por ejemplo un empleado público no perderá su condición de tal por el hecho de haber sido vinculado mediante una relación legal y reglamentaria, pues no es el vínculo jurídico el que determina la condición de empleado o trabajador, sino, por el contrario, es aquella condición la que determina el vínculo"

Expuesto lo anterior, y en consideración a que en el acto demandado no se toman en consideración situaciones propias de las modificaciones propias de los empleados, (FUERO SINDICAL- RETEN SOCIAL) y a qué a lo largo de la consolidación de los actos acusados no se dio la participación de las organización sindicales no obstante haber declarado un cese de actividades, y la solicitud

hecha del 26 de Mayo de 2016, por la Junta Directiva de SINTRAMUNICIPIOS en la que solicita al Municipio de Bucaramanga la reubicación de los 27 trabajadores oficiales en cargos de trabajadores oficiales que figuran en la Convención Colectiva de Trabajo vigente, según las necesidades propias de la naturaleza de los cargos, se considera que el acto acusado vulnera el derecho al derecho a la audiencia y defensa de los trabadores oficiales del municipio de Bucaramanga.

DESVIACION DE PODER

El Consejo de Estado, al analizar los vicios de nulidad por desviación de poder en casos similares estableció:

- "Si en lugar de responder a los invocados fines de reducción de la planta se incorpora personal mediante la modalidad de contratación por prestación de servicios².
- "Si vincula personal diferente al que venía ocupando el cargo de carrera y ostentando derechos de carrera, toda vez que la motivación del acto fundada en la supresión de empleos se desnaturaliza cuando la administración, lejos de cumplir con los mencionados fines, aprovecha la coyuntura para efectuar nombramientos en provisionalidad o en propiedad que no goce del status de escalafonado"³.
- "Si incurre en el llamada supresión artificial, apreciable bien porque la comparación de las funciones no reside diferencia, ora porque globalmente se asimila a otro creado con la finalidad de ocultar el empleo suprimido".

Hechas las anteriores anotaciones, en el presente caso, deviene el primero como causal de DESVIACION DE PODER, habida cuenta que la administración municipal ha suscrito diferentes procesos contractuales, antes y con posterioridad a la vigencia del decreto en el que contrata actividades propias de los trabajadores oficiales, por lo que no se genera una adecuada asignación de funciones y nomenclatura según la esencia propia de la naturaleza de la vinculación contractual en los referidos estudios técnicos, y se toma el decreto como elemento de desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores oficiales con miras a la reducción de las organizaciones sindicales que son beneficiarias de la convención colectiva suscrita con el municipio de Bucaramanga.

En este estado de la argumentación cabe preguntarse, si el municipio no requiere en su planta los trabajadores que incorporó; para dar respuesta a ello, basta revisar que hoy terceriza las actividades que le son propias a las trabajadores oficiales. El análisis de conveniencia de la modificación hecha por el decreto 055, brilla por su ausencia, toda vez que, como ya se ha dicho, no estudió si existe para el municipio de Bucaramanga la necesidad de disminuir la cantidad de trabajadores oficiales. Lo que hace la administración es abstenerse de hacer ese análisis, y asignarles a los 27 trabajadores las labores propias e inmanentes a su relación laboral, que es su deber y obligación como empleador. Y después, traslada su propia culpa a la parte más débil de la balanza que es el trabajador, con la incorporación a un empleo improvisado desprovisto de estudios de perfiles y actividades específicas, y que como resultado directo de la decisión improvisada de la administración, extingue el sindicato.

² Exp. 1046/02

³ Exp. 3942/03

MEDIDA CAUTELAR

Indica Señor Juez, el Artículo 231 de la Ley 1437 de 2011 que cuando se "pretenda la nulidad de un acto administrativo, la suspensión provisional de sus efectos **procederá** por violación de las disposiciones invocadas en la demanda o en la solicitud que se realice en escrito separado, **cuando tal violación surja del análisis del acto demandado y su confrontación con las normas superiores invocadas como violadas o del estudio de las pruebas allegadas con la solicitud**".

Se indica en el texto normativo que las medidas cautelares serán procedentes cuando concurren los siguientes requisitos:

1. Que la demanda esté razonablemente fundada en derecho.
2. Que el demandante haya demostrado, así fuere sumariamente, la titularidad del derecho o de los derechos invocados.
3. Que el demandante haya presentado los documentos, informaciones, argumentos y justificaciones que permitan concluir, mediante un juicio de ponderación de intereses, que resultaría más gravoso para el interés público negar la medida cautelar que concederla.
4. Que, adicionalmente, se cumpla una de las siguientes condiciones:
 - a) Que al no otorgarse la medida se cause un perjuicio irremediable, o
 - b) Que existan serios motivos para considerar que de no otorgarse la medida los efectos de la sentencia serían nugatorios.

De lo indicado, en el texto de la demanda, se tiene que los fundamentos jurídicos que dan lugar a la Solicitud de Nulidad son extensos, tanto de los estatutos que vulnera (bloque de constitucionalidad, Constitución Política, Ley, Contratos, Convención Colectiva) como las pruebas que la fundamentan.

Debe considerarse Señor Juez: Que la administración basa su argumento central en la indebida clasificación de los trabajadores oficiales ya que estos no realizan funciones asignadas a dicha categoría, por lo que indica que no es necesario respetar derechos y garantías de orden laboral en ocasión a que en la realidad no son trabajadores oficiales, por lo que para que su decisión descansa en material probatorio suficiente, me permito describir sucintamente la situación:

- Existen dos organizaciones sindicales de trabajadores oficiales de base.
- Se negoció una convención Colectiva que tiene vigencia hasta el año 2019 y que dispone en su articulado la restricción de desvincular personal solo por justa causa.
- La Convención colectiva es fuente de derecho y obligaciones para las partes que la suscriben.
- En los miembros de las asociaciones sindicales se encuentra personal con fuero sindical derivado del cargo de miembro de junta directiva.

- El municipio de Bucaramanga, realiza estudio técnico que no aplica para TRABAJADORES OFICIALES (Decreto 1083 de 2015- Justas causas de terminación de contrato)
- El municipio de Bucaramanga reconoce que no ha demandado la Convención Colectiva, así como también indica que no ha presentado solicitud de levantamiento de fuero sindical.
- Los contratos cancelados unilateralmente no han sido indemnizados según lo indica el Decreto 1083 de 2015.
- Han pasado más de 90 desde la fecha de la terminación del contrato sin que se hayan generado las compensaciones de la terminación del contrato, lo que da lugar al restablecimiento del mismo según el Decreto 1083 de 2015.
- Se han radicado denuncias en:
 - Ministerio del Trabajo por violación del Derecho de asociación Sindical.
 - Fiscalía General de la Nación- Sub Unidad OIT por violación de los Derechos Sindicales.
 - Ministerio del trabajo por desvinculación de personal con restricciones médicas.
 - Contraloría por presunto daño fiscal.
 - Consejo de Administración de la OIT violación del Derecho de asociación Sindical.
 - Ante el Comité de Convivencia laboral por acoso y persecución.
- De las anteriores entidades de control, la contraloría Municipal de Bucaramanga ha precisado:

"Es claro que la Alcaldía en su interés de lograr la reclasificación de empleos de trabajadores oficiales a empleados públicos, no efectuó estudio alguno, solo hace un análisis en lo técnico y en lo financiero, no existe estudio jurídico por parte de la oficina jurídica que determine que la figura de reclasificar empleos de trabajadores oficiales a empleados públicos en la planta globalizada del Municipio de Bucaramanga se podía cristalizar sin consecuencias para el Municipio de Bucaramanga.

(...)

"Con respecto, a las observaciones que hizo este organismo de control, se configura un presunto hallazgo negativo con indecencia disciplinaria, toda vez que se evidenció que la alcaldía de Bucaramanga presuntamente infringió los principios de transparencia, objetividad, equidad, eficiencia, eficacia al desconocer los derechos adquiridos en la convención Colectiva que suscribió la alcaldía de Bucaramanga con SINTRAMUNICIPIO, de cuya última negociación se realizó el 18 de Diciembre de 2015 vigente hasta el 31 de diciembre de 2019, para lo cual se remitirá por competencia a la Procuraduría General de la Nación. Presunto responsable Ingeniero RODOLFO HERNANDEZ SUAREZ en Calidad de Alcalde del Municipio de Bucaramanga.

Por lo anteriormente expuesto es claro que se evidencia de manera contundente la violación del ordenamiento jurídico y los principios que lo rigen, especialmente los contenidos en el Bloque de Constitucionalidad integrados en los Convenios 87 y

98 de la OIT, existen prueba más que suficiente de su vulneración, y ahora corresponde fijar el eventual perjuicio que pudiera determinarse de esta actuación.

Es de común conocimiento que el burgomaestre Ing. RODOLFO HERNANDEZ, en diferentes medio radiales y de prensa ha indicado que recibió el Municipio con un déficit millonario y que por tal motivo deben tomarse medidas adecuadas para evitar la quiebra del Municipio.

No es menos cierto que los artículos 475 y 476 del Código Sustantivo del trabajo indican que Los sindicatos que sean parte de una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios, y que los trabajadores obligados por una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios, siempre que el incumplimiento les ocasione un perjuicio individual. Los trabajadores pueden delegar el ejercicio de esta acción en su sindicato, por lo que la actuación irregular de la administración implica que se puedan requerir judicialmente el cumplimiento de la Convención Colectiva, reclamo que implica los perjuicios derivados del desconocimiento de la misma, y por tener esta vigencia hasta el año 2019, deberían compensarse los derechos que emanan de dicho instrumento y por ende la administración y nosotros los ciudadanos pagaríamos por los errores de la indebida supresión de los cargos que hoy adelanta la administración.

Requiere la norma que la demanda esté razonablemente fundada en derecho, circunstancia que se satisface en la medida que la misma cumple con la descripción de los hechos, fundamentos de derecho y concepto de Violación como lo solicita la Ley 1437 de 2011.

Que se acredite la titularidad del derecho, pero por tratarse de una acción publica la legitimación en la causa por activa reside según el artículo 137 del CPACA en toda persona, por lo que cualquier persona puede interponer la misma siempre que busque la salvaguarda del interés general.

Se presenta la documentación soporte para que en aplicación de ponderación de intereses se determine que es más gravoso para el interés público permitir una clasificación indebida que suspender los efectos del acto acusado.

Y se considera en demasía que se puede conjurar un perjuicio irremediable de no darse la suspensión de los actos acusados, ya que que casos similares como el de TELECOM (Sentencia SU377/14) y DAS (Sentencia T-324 de 2015), obedecieron a modificaciones en las plantas de personal sin que se hayan observados las garantías de orden legal (fuero- reten social- estudios técnicos), lo que dio pie a que las diferentes Cortes, especialmente la Corte Constitucional, determinara que los procesos adelantados por el ejecutivo desconocían garantías generando los correspondientes procesos de reintegro y la posibilidad de condenas en el ordenamiento jurídico internacional por desconocimiento de derechos de orden laboral debidamente ratificados por Colombia.

PRUEBAS

DOCUMENTAL QUE SE APORTA

- DISCO DE DATOS, contentivo de las actividades contratadas por la administración Municipal para el año 2016.
- DISCO DE DATOS, contentivo de la Sesión del Concejo Municipal, donde se hace control de legalidad a las actividades de supresión de los cargos de los empleados de la alcaldía Municipal.
- Copia de la Denuncia formulada el 7 de Junio de 2016 por el Presidente del comité ejecutivo de la Confederación General del Trabajo ante el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo.
- Copia de la comunicación en la que Ministerio del trabajo, remite la queja a la FISCALIA GENERAL DE LA NACION SUBUNIDAD DE LA OIT.
- Constancia de Citación a audiencia de conciliación por el Delito de VIOLACION DE LOS DERECHOS DE REUNION Y ASOCIACION.
- Copia de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el año 2015 con constancia de Deposito ante el ministerio del Trabajo.
- Copia de la Auditoría realizada por la Contraloría Municipal en septiembre de 2009.
- Copia del análisis jurídico al estudio de reclasificación de empleos en la Planta Globalizada del 29 de Abril de 2016.
- Copia del análisis técnico y financiero para la reclasificación de empleos de trabajadores oficiales a empleados públicos.
- Copia del Decreto 055 del 02 de Mayo de 2016.
- Copia de Decreto 056 del 02 de Mayo de 2016.
- Copia de resolución 270 del 03 de Mayo de 2016.
- Comunicación del 06 de Mayo de 2016 asunto ASAMBLEA PERMANENTE.
- Comunicación del 06 de mayo de 2016.
- Copia de Investigación Administrativa ante el Ministerio del Trabajo del 06 de Mayo de 2016.
- Copia de Comunicación dirigida al Contralor Municipal del 17 de Mayo de 2016. ASUNTO DESMEJORAMIENTO DEL SALARIO.
- Copia del acta de constatación de Cese de Actividades del 19 de Mayo de 2016.
- Copia de la Comunicación del 19 de Mayo de 2016 expedida por la Contraloría Municipal de Bucaramanga.
- Copia del Decreto 066 del 25 de Mayo de 2016.
- Copia de Petición del 26 de Mayo de 2016.
- Copia de la Comunicación del 22 de Junio de 2016.
- Copia de la Respuesta dada a Derecho de Petición Formulado por el Concejo Municipal.
- Copia de petición del 01 de Julio de 2016.
- Copia del Concepto del 11 de Julio de 2016 bajo el radicado 20166000146441.
- Copia de Comunicación del 11 de Julio de 2016.
- Copia de auto 958 del 10 de Mayo de 2016, por medio del cual se ordena aperturar por parte del Ministerio del trabajo, investigación administrativa por desmejoramiento e incumplimiento de la convención colectiva.
- Copia de Comunicación del 18 de Julio de 2016.
- Copia de denuncia formulada el 19 de Julio de 2016 por violación de la Ley 361 de 1997.
- Copia de comunicación del 29 de Julio de 2016 dirigida a JOSE DEL CARMEN MORENO FUENTES.
- Copia del informe de queja nro 134OR de la contraloría Municipal del 21 de Julio de 2016.

- Copia de Resolución 1094 del 06 de Abril de 1983 por medio de la cual se reconoce personería al SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION Y MANTENIMIENTO DE LAS OBRAS EN LOS MUNICIPIOS DE SANTANDER.
- Copia del Registro de Modificación de la Junta Directiva de SINTRAOBRAS.
- Copia de Acuerdo nro 037 del 13 de Agosto de 1996, por medio del cual se ratifica la Convención Colectiva entre el Municipio de Bucaramanga y el Sindicato de trabajadores del municipio de Bucaramanga.
- Copia de la Convención Colectiva de 1996.
- Copia de Acuerdo nro 013 del 23 de Mayo de 1988, por medio del cual se ratifica la Convención Colectiva entre el Municipio de Bucaramanga y el Sindicato de trabajadores del municipio de Bucaramanga.
- Copia de Acuerdo 052 del 19 de Diciembre de 1985, por medio del cual se reconocen unos derechos de orden convencionales.
- Copia de Acuerdo nro 012 del 27 de Enero de 1969, por medio del cual se ratifica la Convención Colectiva entre el Municipio de Bucaramanga y el Sindicato de trabajadores del municipio de Bucaramanga.
- Copia de Acuerdo nro 005 del 19 de Agosto de 1976, por medio del cual se ratifica la Convención Colectiva entre el Municipio de Bucaramanga y el Sindicato de trabajadores del municipio de Bucaramanga.
- Copia de Acuerdo nro 106 del 7 de Diciembre de 1971, por medio del cual se ratifica la Convención Colectiva entre el Municipio de Bucaramanga y el Sindicato de trabajadores del municipio de Bucaramanga.

DOCUMENTAL A OFICIAR

Se solicita al despacho se sirvan oficiar a:

- **CONTRALORIA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA**, para que allegue copia al proceso de las actuaciones surtidas en la denuncia interpuesta por la Junta Directiva de SINTRAMUNICIPIO radicada bajo el consecutivo 10057-16.
- **CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, para que allegue copia al proceso de las actuaciones surtidas en la denuncia interpuesta por la Confederación General de Trabajo, correspondiente a la denuncia instaurada por violación de la Convención Colectiva de los trabajadores oficiales de la Alcaldía Municipal.
- **MINISTERIO DEL TRABAJO- REGIONAL SANTANDER** para que allegue:
 - copia al proceso de las actuaciones surtidas en la denuncia interpuesta SINTRAMUNICIPIOS por violación de la Convención Colectiva de Trabajo y por desvinculación de personal en estado de debilidad manifiesta
 - Copia autentica de la convención Colectiva con constancia de depósito suscrita entre el Municipio de Bucaramanga y **SINTRAMUNICIPIOS.**

- Relación de trabajadores de **SINTRAMUNICIPIOS y SINTRAOBRAS** que hacen parte de la junta directiva principal y suplente y que por ende cuentan con fuero sindical.
- **FISCALIA GENERAL DE LA NACION SUBUNIDAD DE LA OIT** para que allegue copia al proceso de las actuaciones surtidas en la denuncia interpuesta SINTRAMUNICIPIOS por violación de la Convención Colectiva de Trabajo.
- **SINTRAMUNICIPIOS Y SINTRAOBRAS** para que allegue las comunicaciones y denuncias de orden sindical realizadas en el marco de la supresión de los cargos realizadas con el acto acusado.
- **AL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA**, para allegue:
 - Copia de las hojas de vida de los empleados a los que les fuera suprimidos los cargos.
 - copia de los contratos, actas de inicio, informes de ejecución y actas de liquidación de los siguientes procesos adelantados por las diferentes secretarías de la administración: SI-CPS-545-2016, SI-CPS-544-2016, SA-CPS-485-2016, SA-CPS-486-2016, SA-CPS-522-2016, SI-LP-027-2015, SA-CPS-633-2016, SA-CPS-649-2016, SI-LP-012-2015, SI-SAMC-030 -2014, SI-LP-029-2015, SI-LP-030-2015, SDS-MC-0014-2015, SI-CMC-026-2015, SI-CMC-031-2015, CPS-194-2016, SI-CPS-422-2016, SA-CMC-02-2016 y SI-LP-002-2016.

Se determina la necesidad, pertinencia y oportunidad de la documental a oficiar, ya que se carece de los mismos, y estos reposan en cada una de las entidades descritas, amén que son algunos de ellos documentos que revisten de reserva legal por hacer parte de investigaciones en curso.

TESTIMONIALES

Se solicita al despacho se sirvan decretar como recepcionar como prueba testimonial las declaraciones de

- **URIEL ORTIZ** - en su condición de CONCEJAL quien puede ser citado en la Calle 35 nro 10-43 Edificio CAM Fase II.
- **ARGEMIRO MACHADO BARRERA, Presidente SINTRAMUNICIPIOS** quien puede ser citado en la en la Calle 37 Nro. 8-02 Barrio Alfonso López.
- **JOSE DEL CARMEN MORENO FUENTES, Presidente (Suplente) SINTRAOBRAS** quien puede ser citado en la en la Calle 37 Nro. 8-02 Barrio Alfonso López.

Se determina la necesidad, pertinencia y oportunidad de la prueba, en la medida que los declarantes depondrán de los hechos de la demanda.

DECLARACION DE REPRESENTANTES

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 217 del CPACA, se solicita muy comedidamente al despacho se sirva requerir al **ALCALDE MUNICIPAL DE BUCARAMANGA DR RODOLFO HERNANDEZ** para que rinda informe escrito bajo juramento sobre los hechos de la demanda.

ANEXOS

- Poder conferido a mi favor.
- Los Mencionados en el acápite anterior.
- La constancia de no conciliación expedida por el Procurador delegado para asuntos administrativos.

NOTIFICACIONES

- El suscrito las recibirán en la carrera 12 n° 34-67 Oficina 505 del Edificio Los Castellanos en la Ciudad de Bucaramanga, o a la dirección electrónica jorgeveravizar@hotmail.com
- La parte demandada recibe las notificaciones en la Calle 35 nro 10-43 Edificio CAM Fase II o en la dirección electrónica notificaciones@bucaramanga.gov.co
- La Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, en las Instalaciones del Ministerio de Justicia y del Derecho ubicado en la Carrera 7 n° 75-66 Pisos 2 y 3 Bogotá. D.C o en la dirección electrónica buzonjudicial@defensajuridica.gov.co

Atentamente,



JORGE ALBERTO VERA VILLAMIZAR
C.C 1.094.244.311 de Pamplona.